



Brüssel, den 4. Dezember 2014  
(OR. en)

16300/14

---

---

**Interinstitutionelles Dossier:  
2012/0299 (COD)**

---

---

**SOC 845  
EGC 58  
ECOFIN 1125  
DRS 166  
CODEC 2401**

## **BERICHT**

---

Absender: Ausschuss der Ständigen Vertreter  
vom 11. Dezember 2014  
Empfänger: Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz)

---

Nr. Vordok.: 15956/14 SOC 818 EGC 53 ECOFIN 1084 DRS 157 CODEC 2342 +  
COR1

---

Betr.: Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen

---

### **I. EINLEITUNG**

Die Kommission hat am 14. November 2012 einen Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen angenommen. Mit der vorgeschlagenen Richtlinie, die darauf abzielt, das ernste Problem der unterdurchschnittlichen Vertretung von Frauen in Schlüsselpositionen der Wirtschaft anzugehen, würde für die Leitungsorgane börsennotierter Gesellschaften in Bezug auf den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts ein quantitatives Ziel von 40 % bis zum Jahr 2020 (bzw. 2018 im Fall von öffentlichen Unternehmen) vorgegeben. Zur Erreichung dieses Ziels wären die Gesellschaften unter anderem verpflichtet, Verfahrensregeln für die Auswahl und Ernennung nicht geschäftsführender Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder einzuführen.

Gesellschaften, die das Ziel von 40 % nicht erreicht hätten, wären verpflichtet, die Verfahrensregeln weiter anzuwenden sowie darzulegen, welche Maßnahmen sie ergriffen haben und zu ergreifen gedenken, um dieses Ziel zu erreichen. Für Mitgliedstaaten, die beschließen, das Ziel *sowohl* für geschäftsführende Direktoren/Vorstandsmitglieder *als auch* für nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder vorzugeben, würde ein niedrigerer Prozentsatz (33 %) gelten.

Die nationalen Parlamente Dänemarks, der Niederlande, Polens, Schwedens und des Vereinigten Königreichs sowie eine der beiden Kammern des tschechischen Parlaments (Abgeordnetenversammlung) haben binnen acht Wochen nach dem Zeitpunkt der Übermittlung des Kommissionsvorschlags begründete Stellungnahmen vorgelegt und geltend gemacht, dass der Vorschlag nicht mit dem Subsidiaritätsprinzip vereinbar sei.<sup>1</sup>

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss hat seine Stellungnahme am 13. Februar 2013 angenommen.<sup>2</sup>

Der Ausschuss der Regionen hat seine Stellungnahme am 30. Mai 2013 angenommen.<sup>3</sup>

Das Europäische Parlament hat seinen Standpunkt in erster Lesung am 20. November 2013 angenommen.<sup>4</sup>

UK und FR haben ihren Parlamentsvorbehalt aufrechterhalten, und CZ, DK, SK, SI und LV haben sprachliche Prüfungsvorbehalte eingelegt.

Der Vorschlag stützt sich auf Artikel 157 Absatz 3 AEUV; dieser bildet im Rahmen der EU-Sozialpolitik die Rechtsgrundlage<sup>5</sup> für das Beschließen von "Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit".

---

<sup>1</sup> Eine Überprüfung des Vorschlags durch die Kommission war nicht erforderlich, da der Schwellenwert von einem Drittel der Stimmen gemäß Artikel 7 des dem EUV beigefügten Protokolls Nr. 2 nicht erreicht wurde.

<sup>2</sup> ABl. C 133 vom 9.5.2013, S. 68.

<sup>3</sup> ECOS-V-039.

<sup>4</sup> A7-0340/2013. Mariya Gabriel (BG/PPE) wurde zur neuen Berichterstatterin ernannt.

<sup>5</sup> Der Vorsitz hält es für ratsam, Fragen in Bezug auf die Rechtsgrundlage zu einem späteren Zeitpunkt zu behandeln, wenn eine stabile Textfassung vorliegt, die für die Mehrheit der Delegationen annehmbar ist.

## II. KOMPROMISSTEXT

Während sich in Europa immer mehr die Auffassung verbreitet, dass eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in Führungspositionen in der Wirtschaft, einschließlich in den Leitungsorganen von Unternehmen, gewährleistet werden muss, zeigen jüngste Zahlen, dass nur langsam und ungleichmäßig Fortschritte erzielt werden und dass sich die Kluft zwischen den Mitgliedstaaten in Bezug auf die Vertretung von Frauen und Männern in Leitungsorganen sogar vergrößert hat.<sup>6</sup> Die in der Gruppe<sup>7</sup> und im AStV<sup>8</sup> geführten Diskussionen haben erneut gezeigt, dass das Ziel der vorgeschlagenen Richtlinie weiterhin breite Zustimmung findet; die Delegationen, die die Richtlinie noch immer ablehnen, haben insbesondere betont, dass sie gegen das Subsidiaritätsprinzip verstößt. Einige andere Delegationen, die dem Richtlinienvorschlag durchaus positiv gegenüberstehen, haben derweil auf die sehr unterschiedliche Ausgangslage in den Mitgliedstaaten hingewiesen, die dazu führt, dass einige Mitgliedstaaten mehr Zeit benötigen als andere, um die quantitativen Zielvorgaben zu erreichen.

Um die noch bestehenden Bedenken auszuräumen, hat der italienische Vorsitz eine Reihe redaktioneller Vorschläge vorgelegt, zu denen auch die beiden folgenden Kernpunkte zählen:

### a) **Flexibilitätsklausel (Artikel 4b)**

Die Flexibilitätsklausel gemäß Artikel 4b, die im Geiste der Subsidiarität entwickelt wurde, würde es den Mitgliedstaaten ermöglichen, die Zielvorgaben der Richtlinie auf ihre eigene Art und Weise zu verfolgen und die Verfahrensvorschriften auszusetzen, sofern sie bereits Maßnahmen mit ähnlicher Wirkung ergriffen oder Fortschritte erzielt haben, die den in der Richtlinie festgelegten Zielvorgaben nahe kommen. Um Flexibilität mit einem Höchstmaß an Rechtssicherheit zu kombinieren, werden in Artikel 4b daher drei Szenarien festgelegt, die rechtlich die "gleiche Wirksamkeit"<sup>9</sup> gewährleisten. Die Klausel lässt den Mitgliedstaaten ferner die Möglichkeit, die Flexibilitätsklausel in anderen legitimen Fällen in Anspruch zu nehmen, in denen gleiche Wirksamkeit oder ausreichende Fortschritte nachgewiesen wurden.

---

<sup>6</sup> [http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/news/140924\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/news/140924_en.htm)

<sup>7</sup> Die Gruppe hat sich mit diesem Dossier in ihren Sitzungen vom 9. September, 13. Oktober, 6. November und 25. November 2014 befasst.

<sup>8</sup> Der AStV hat diese Frage auf seinen Tagungen vom 19. November und 2. Dezember 2014 erörtert.

<sup>9</sup> Siehe erläuternden Vermerk in Dok. 14562/14.

**b) Überarbeiteter Zeitplan für die Durchführung und Berichterstattung (Artikel 5, 8 und 9)**

Nach dem überarbeiteten Zeitplan für die Durchführung müssten die Mitgliedstaaten die Richtlinie spätestens drei Jahre nach ihrer Annahme umsetzen (Artikel 8). In der derzeitigen Fassung sind auch die Fristen für die Berichterstattung entsprechend der neuen Umsetzungsfrist verlängert worden (Artikel 5 und 9). Der überarbeitete Zeitplan würde den Mitgliedstaaten und den Unternehmen mehr Zeit geben, damit sie auch im Hinblick auf die Anwendung der Flexibilitätsklausel ihre eigenen Maßnahmen festlegen und Fortschritte erzielen können.

Die jüngste Fassung des Textes mit den oben beschriebenen Elementen ist in der Anlage wiedergegeben.

**III. STANDPUNKTE DER DELEGATIONEN**

Viele Delegationen (BE, IE, EL, FR, IT, CY, LV, LT, LU, MT, PL, PT, RO, SI, FI) unterstützen die Richtlinie in ihrer gegenwärtigen Fassung. Einige Delegationen (MT und FI) haben davor gewarnt, den Text noch weiter zu verwässern.

BG unterstützt die mit der Richtlinie verfolgten Ziele, hat jedoch beantragt, den Stichtag für das Erreichen der Zielvorgaben (1. Januar 2020) auf den 31. Dezember 2020 zu verschieben. Auch ES unterstützt die zentralen Ziele des Richtlinienvorschlags, würde den Schwerpunkt in Artikel 4b jedoch lieber auf die von den Mitgliedstaaten durch flexible Instrumente auf nationaler Ebene erzielten Fortschritte als auf quantitative Zielvorgaben legen. Daher könne sie den Text in seiner gegenwärtigen Fassung nicht unterstützen. ES hat ferner eine erneute Prüfung der Frist für das Erreichen der Zielvorgaben vorgeschlagen. Diesen Delegationen wurde erklärt, dass die in der Richtlinie aufgeführten Verfahrensvorschriften für börsennotierte Gesellschaften die gleichen wären wie die für die Umsetzungsfrist, und zwar unabhängig von der Wahl des Stichtags, und dass die Richtlinie keine Sanktionen vorsehe, falls die Zielvorgabe von 40 % nicht erreicht würde.

CZ, AT und SE müssen ihren Standpunkt zu dem vorliegenden Text noch festlegen.

DK, EE, HR, HU, SK, NL und UK haben weiterhin Vorbehalte zum Kommissionsvorschlag. Zwar unterstützen viele dieser Delegationen das Ziel des Richtlinienentwurfs, halten jedoch die Festlegung verbindlicher Maßnahmen auf EU-Ebene nicht für den besten Weg, um dieses Ziel zu erreichen.

Obwohl auch DE die Ziele der Richtlinie unterstützt, hält diese Delegation an ihrem Vorbehalt zum Text des Vorsitzes, einschließlich der Flexibilitätsklausel in Artikel 4b, fest, da derzeit in Deutschland noch über nationale Vorschriften für eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen von Unternehmen verhandelt wird.

Die neue Kommission legt sehr großen Wert auf die vorgeschlagene Richtlinie. Sie unterstützt die Bemühungen, dieses Dossier voranzubringen, muss jedoch noch einen förmlichen Standpunkt zu dem vom Vorsitz vorgeschlagenen Kompromiss annehmen.

Nähere Einzelheiten zu den Standpunkten der Delegationen sind den Dokumenten 12876/14, 14223/14, 15020/14 und 15975/14 zu entnehmen.

#### **IV. FAZIT**

Der Rat wird ersucht, sich mit den noch bestehenden Vorbehalten zu befassen, damit am 11. Dezember 2014 eine allgemeine Ausrichtung festgelegt werden kann.

---

Vorschlag für eine

**RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES  
zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den  
Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften und über damit  
zusammenhängende Maßnahmen**

(Text von Bedeutung für den EWR)

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –

[gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf  
Artikel 157 Absatz 3,]

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses<sup>10</sup>,

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren,

in Erwägung nachstehender Gründe:

---

<sup>10</sup> ABl. C [...] vom [...], S. [...].

- (1) Die Gleichstellung von Frauen und Männern gehört zu den Grundwerten und Kernzielen der Union, die in Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 3 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) verbrieft sind. Gemäß Artikel 8 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) wirkt die Union bei allen ihren Tätigkeiten darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern. Artikel 157 Absatz 3 des Vertrags bietet eine Rechtsgrundlage für Maßnahmen der Union zur Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen.
- (2) Die Rolle, die das Prinzip positiver Maßnahmen für die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen in der Praxis spielen kann, wird in Artikel 157 Absatz 4 AEUV und in Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden "Charta") anerkannt, in dem es heißt, dass die Gleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen sicherzustellen ist und der Grundsatz der Gleichheit der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegenstehen darf.
- (3) In der Empfehlung 84/635/EWG des Rates<sup>11</sup> empfahl der Rat den Mitgliedstaaten, dafür Sorge zu tragen, dass die positiven Maßnahmen möglichst Aktionen zur Förderung der aktiven Teilnahme von Frauen in Entscheidungsgremien einschließen. In der Empfehlung 96/694/EG<sup>12</sup> des Rates wurde den Mitgliedstaaten empfohlen, den privaten Sektor zu ermutigen, die Präsenz der Frauen auf allen Entscheidungsebenen, insbesondere durch die Annahme von Gleichstellungsplänen oder Förderprogrammen oder in deren Rahmen, zu verstärken.

---

<sup>11</sup> Empfehlung 84/635/EWG des Rates vom 13. Dezember 1984 zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen (ABl. L 331 vom 19.12.1984, S. 34).

<sup>12</sup> Empfehlung 96/694/EG des Rates vom 2. Dezember 1996 über die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern am Entscheidungsprozess (ABl. L 319 vom 10.12.1996, S. 11).

- (4) In den letzten Jahren hat die Kommission mehrere Berichte über die Beteiligung von Männern und Frauen an wirtschaftlichen Entscheidungen vorgelegt. Zudem hat sie börsennotierte Gesellschaften in der Union aufgefordert, mit Hilfe von Selbstregulierungsmaßnahmen die Anzahl der Frauen in ihren Leitungsorganen zu erhöhen und konkrete freiwillige Eigenverpflichtungen einzugehen. Die Kommission betonte 2010 in ihrer Mitteilung "Ein verstärktes Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern: Eine Frauen-Charta", dass Frauen nach wie vor die volle Teilhabe an der Macht und an Entscheidungsprozessen in Politik und Wirtschaft fehlt, und bekräftigte ihre Entschlossenheit, auf eine fairere Vertretung von Frauen und Männern in Verantwortungspositionen hinzuwirken. In der Mitteilung der Kommission "Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015" wurde der Gleichstellung von Männern und Frauen in Entscheidungsprozessen Priorität beigemessen.
- (5) Der Rat nahm 2011 den Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter 2011-2020 an, in dem er würdigt, dass eine Geschlechtergleichstellungspolitik für Wirtschaftswachstum, Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit von wesentlicher Bedeutung ist, seine Entschlossenheit bekräftigt, geschlechtsspezifische Unterschiede vor allem in drei Bereichen, die für die Gleichstellung der Geschlechter sehr wichtig sind, nämlich Beschäftigung, Bildung und Förderung der sozialen Inklusion, abzubauen, damit die Ziele der Strategie Europa 2020 erreicht werden können, und mit Nachdruck eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen auf allen Ebenen und in allen Bereichen fordert, damit keine Talente brachliegen.
- (6) Das Europäische Parlament forderte in seiner Entschließung vom Juli 2011 zu Frauen in wirtschaftlichen Führungspositionen die Gesellschaften eindringlich auf, den Frauenanteil in den Führungsgremien auf die kritische Schwelle von 30 % bis 2015 und auf 40 % bis 2020 zu erhöhen. Des Weiteren forderte es die Kommission auf, für den Fall, dass die Maßnahmen, die die Gesellschaften und die Mitgliedstaaten von sich aus getroffen haben, nicht ausreichen, bis 2012 legislative Maßnahmen einschließlich Frauenquoten vorzuschlagen. Das Europäische Parlament bekräftigte diese Forderung nach legislativen Maßnahmen in seiner Entschließung vom 13. März 2012 über die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Union.
- (7)
- (8)



(9)

(10) Europa verfügt über ein großes Potenzial hoch qualifizierter Frauen. Ein ausgewogeneres Verhältnis von Frauen und Männern in den Leitungsorganen von Unternehmen ist entscheidend für einen effizienteren Einsatz des verfügbaren Humankapitals, was wiederum der Schlüssel für die Bewältigung der demografischen Herausforderungen für die Union ist. Darüber hinaus herrscht weitgehend Konsens darüber, dass Frauen in Leitungsorganen die Corporate Governance positiv beeinflussen, und zahlreiche Studien haben eine positive Korrelation zwischen einer ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter im Top-Management und den Geschäftsergebnissen und dem wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens aufgezeigt. Der Nachweis der positiven Auswirkungen einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern auf die Unternehmen selbst und auf die Wirtschaft im Allgemeinen, und die bestehenden Rechtsvorschriften der Union zum Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sowie die auf Selbstregulierung angelegten Maßnahmen auf Unionsebene haben nichts daran geändert, dass Frauen in den obersten Leitungsorganen der Unternehmen in der gesamten Union nach wie vor erheblich unterrepräsentiert sind. In der Privatwirtschaft, vor allem in börsennotierten Gesellschaften, ist das Missverhältnis zwischen Frauen und Männern besonders stark ausgeprägt.

(10a) Der Indikator, den die Kommission zur Bewertung der Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen der Unternehmen in erster Linie verwendet, zeigt, dass noch viel zu wenig Frauen in Entscheidungen des Top-Managements eingebunden werden. Gemäß dem Bericht der Kommission über die Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern im Jahr 2013 stellen Frauen durchschnittlich 17,8 % der Mitglieder der Leitungsorgane der größten börsennotierten Gesellschaften, nur 4,8 % der Aufsichtsratsvorsitzenden und 2,8 % der Vorstandsvorsitzenden.

(10b) In der Strategie Europa 2020 für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum hieß es, dass eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen eine Voraussetzung dafür ist, das Wachstum zu stimulieren und den demografischen Herausforderungen in Europa zu begegnen. Das nach der Strategie angestrebte Kernziel der Erhöhung der Erwerbstätigenquote auf 75 % aller Frauen und Männer der Altersgruppe 20-64 bis zum Jahr 2020 kann nur mit einem entschlossenen Engagement für die Gleichstellung und verstärkten Anstrengungen zur Beseitigung der Hindernisse für die Erwerbsbeteiligung der Frauen erreicht werden. Die jüngste Wirtschaftskrise hat aufgezeigt, dass Europa verstärkt auf Wissen, Kompetenz und Innovation setzen und das vorhandene Potenzial verfügbarer Talente voll nutzen muss. Eine stärkere Einbeziehung der Frauen in Entscheidungen der Wirtschaft, vor allem in den Leitungsorganen, dürfte sich auch positiv auf die Erwerbsbeteiligung der Frauen in den betreffenden Unternehmen und in der Wirtschaft insgesamt auswirken.

- (11) Der Proporz der Frauen in den Leitungsorganen von Unternehmen ist in den letzten Jahren kaum (im Schnitt nur um 0,6 Prozentpunkte) gestiegen. Zudem verteilt sich der Anstieg sehr ungleich auf die Mitgliedstaaten, so dass sich hier eine Kluft gebildet hat. In den Mitgliedstaaten, die verbindliche Maßnahmen eingeführt haben, sind erheblich größere Fortschritte zu verzeichnen. Diese Kluft wird sich aufgrund der sehr unterschiedlichen Ansätze zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern in Leitungsorganen vermutlich weiter vergrößern. Daher werden die Mitgliedstaaten ermutigt, Informationen über wirksame Maßnahmen und Strategien, die auf nationaler Ebene ergriffen bzw. angenommen wurden, sowie bewährte Verfahren auszutauschen, damit in der ganzen Union Fortschritte im Hinblick auf eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern in Leitungsorganen gefördert werden.
- (12)
- (13) Die in den meisten Mitgliedstaaten herrschende Intransparenz der Auswahlverfahren und Qualifikationskriterien für die Besetzung von Leitungspositionen steht einem ausgewogeneren Geschlechterverhältnis in den Leitungsorganen entgegen und wirkt sich negativ auf den beruflichen Werdegang der Kandidaten, ihre Mobilität und Investitionsentscheidungen aus. Sie hindert potenzielle Kandidaten daran, sich um eine Position in Leitungsorganen zu bewerben, in denen ihre Qualifikationen besonders benötigt würden, und diskriminierende Entscheidungen anzufechten, was ihre Mobilität im Binnenmarkt einschränkt. Investoren verfolgen hingegen andere Strategien und benötigen für ihre Investitionsentscheidungen auch Informationen über die Erfahrung und Kompetenz der Mitglieder der Leitungsorgane. Wenn die Qualifikationskriterien und die Verfahren zur Auswahl der Mitglieder der Leitungsorgane transparenter sind, sind Investoren besser in der Lage, die Geschäftsstrategie eines Unternehmens einzuschätzen und sachkundige Entscheidungen zu treffen.

- (14) Zwar sollen die einzelstaatlichen Bestimmungen über die Auswahlverfahren und Qualifikationskriterien für Mitglieder von Leitungsorganen durch diese Richtlinie nicht in allen Einzelheiten harmonisiert werden, doch ist es für eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern erforderlich, dass bestimmte Mindeststandards eingeführt werden, nach denen börsennotierte Gesellschaften ohne ausgewogenes Geschlechterverhältnis Kandidaten für die Wahl oder Benennung auf die Posten von nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern auf der Grundlage eines objektiven Vergleichs ihrer Qualifikation hinsichtlich ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung auswählen müssen. Nur ein Vorgehen auf Unionsebene kann wirksam dazu beitragen, dass unionsweit gleiche Wettbewerbsbedingungen herrschen und Komplikationen im Wirtschaftsleben vermieden werden.
- (15)
- (16) Die Union sollte daher auf eine stärkere Vertretung der Frauen in den Leitungsorganen der Unternehmen hinwirken, um so das Wirtschaftswachstum anzukurbeln, die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Unternehmen zu stärken und eine effektive Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen. Es sollten Mindestanforderungen für positive Maßnahmen in Form verbindlicher quantitativer Zielvorgaben für die Anteile von Frauen und Männern in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften eingeführt werden, da die Mitgliedstaaten und anderen Länder, die sich für solche oder ähnliche Maßnahmen entschieden haben, bei der Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern in wirtschaftlichen Entscheidungspositionen am erfolgreichsten waren.
- (17) Börsennotierte Gesellschaften sind von besonderer wirtschaftlicher Bedeutung, haben einen erheblichen Bekanntheitsgrad und üben auf dem Markt großen Einfluss aus. Diese Unternehmen setzen Maßstäbe für die Wirtschaft im weiteren Sinne; es ist davon auszugehen, dass andere Unternehmen ihrem Beispiel folgen werden. Ihre öffentliche Sichtbarkeit rechtfertigt es, dass börsennotierte Gesellschaften im öffentlichen Interesse umfangreicheren Regelungsmaßnahmen unterworfen werden.

- (17a) Die Maßnahmen dieser Richtlinie sollten für börsennotierte Gesellschaften gelten, die als Gesellschaften definiert sind, die ihren Sitz in einem Mitgliedstaat haben und deren Anteile zum Handel auf einem geregelten Markt im Sinne der Richtlinie 2004/39/EG des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>13</sup> in einem oder mehreren Mitgliedstaaten zugelassen sind. Diese Richtlinie berührt nicht die bestehenden Rechtsvorschriften über die Bestimmung des Sitzes von börsennotierten Gesellschaften.
- (17b) Für die Zwecke der Umsetzung dieser Richtlinie sollte der für die Regelung der Fragen im Rahmen dieser Richtlinie zuständige Mitgliedstaat der Mitgliedstaat sein, in dem die betreffende börsennotierte Gesellschaft ihren Sitz hat, und nicht der Mitgliedstaat, auf dessen geregeltem Markt die börsennotierte Gesellschaft ihre Anteile handelt. Das geltende Recht sollte das Recht des Mitgliedstaats sein, in dem die börsennotierte Gesellschaft ihren Sitz hat.
- (18) Für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) nach der Definition der Kommission (Empfehlung 2003/361/EG vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen<sup>14</sup>) sollte diese Richtlinie nicht gelten.
- (19) Die Leitungsstrukturen der börsennotierten Gesellschaften sind in den Mitgliedstaaten nicht einheitlich, wobei vor allem dualistische Systeme mit Vorstand und Aufsichtsrat (zweigliedriges System) und monistische Systeme, bei denen ein Organ Geschäftsführungs- und Aufsichtsfunktionen auf sich vereint (eingliedriges System), zu unterscheiden sind. Daneben gibt es hybride Systeme, die Elemente beider Systeme vorweisen oder Unternehmen die Wahl zwischen unterschiedlichen Modellen überlassen. Diese Richtlinie sollte für alle Formen der Unternehmensverfassung in den Mitgliedstaaten gelten.

---

<sup>13</sup> Richtlinie 2004/39/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. April 2004 über Märkte für Finanzinstrumente (ABl. L 145 vom 30.4.2004, S. 1).

<sup>14</sup> ABl. L 124 vom 20.5.2003, S. 36.

- (20) In allen Systemen wird – rechtlich oder faktisch – unterschieden zwischen geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern, die für die Geschäftsführung zuständig sind, und nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern, die keine Geschäftsführungsaufgaben wahrnehmen, sondern Aufsichtsfunktion haben. Mit dieser Richtlinie soll ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in beiden Kategorien erreicht werden. Damit ohne zu starke Eingriffe in das Tagesgeschäft eines Unternehmens eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen des Unternehmens erreicht wird, unterscheidet diese Richtlinie zwischen zwei Kategorien von Direktoren.
- (21) Die quantitativen Zielvorgaben dieser Richtlinie sollten für alle nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder gelten. In mehreren Mitgliedstaaten kann oder muss nach innerstaatlichem Recht oder innerstaatlicher Praxis ein bestimmter Teil der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder von den Arbeitnehmern des Unternehmens und/oder den Arbeitnehmerorganisationen benannt oder gewählt werden. Die quantitativen Zielvorgaben sollten auch für diese Direktoren gelten. In Anbetracht der Tatsache, dass bestimmte nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder Arbeitnehmervertreter sind, sollten die Mittel zur Gewährleistung der Einhaltung dieser Zielvorgaben jedoch durch die betreffenden Mitgliedstaaten festgelegt werden, und zwar unter gebührender Berücksichtigung der in den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten dargelegten spezifischen Vorschriften für die Wahl oder Benennung der Arbeitnehmervertreter und unter Achtung der Abstimmungsfreiheit bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter.
- (22) Börsennotierte Gesellschaften in der Union sollten das Ziel anstreben, den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern bis spätestens 1. Januar 2020 auf mindestens 40 % zu erhöhen. Da börsennotierte Gesellschaften bestrebt sein sollten, den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in sämtlichen Entscheidungspositionen zu erhöhen, können die Mitgliedstaaten alternativ dazu vorsehen, dass börsennotierte Gesellschaften das Ziel anstreben können, dass mindestens 33 % der obersten Führungspositionen (geschäftsführende Direktoren/Vorstandsmitglieder und nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder) mit Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts besetzt sind. Diese Ziele betreffen die Zusammensetzung der Leitungsorgane insgesamt und haben keinen Einfluss auf die Auswahl eines Direktors aus den männlichen und weiblichen Kandidaten im konkreten Einzelfall. Insbesondere schließt diese Richtlinie weder bestimmte Kandidaten bei der Besetzung von Direktorenposten aus, noch zwingt sie Gesellschaften oder Aktionäre zur Auswahl bestimmter Direktoren. Sie achtet die Rechte der Aktionäre und die Abstimmungsfreiheit auf der Aktionärsversammlung. Die Auswahl geeigneter Mitglieder des Leitungsorgans bleibt nach wie vor den Gesellschaften und Aktionären überlassen.

(23)

(24) Wie genau dieser Anteil in die Anzahl der Direktoren umzurechnen ist, muss genauer festgelegt werden, da es in Anbetracht der Zahl der Mitglieder der meisten Leitungsorgane mathematisch nicht möglich ist, einen genauen Anteil von 40 % oder gegebenenfalls 33 % zu erreichen. Im Hinblick auf die Zielvorgaben dieser Richtlinie ist daher die Anzahl der Stellen maßgebend, die dem Anteil von 40 % oder gegebenenfalls 33 % am nächsten kommt, und sie sollte in beiden Fällen unter 50 % liegen.

(24a) Da der Anteil der Frauen und Männer in der Belegschaft einen unmittelbaren Einfluss auf die Verfügbarkeit von Kandidaten des unterrepräsentierten Geschlechts hat, können die Mitgliedstaaten festlegen, dass die in dieser Richtlinie festgelegten quantitativen Zielvorgaben für die Vertretung von Männern und Frauen unter den Direktoren nicht für börsennotierte Gesellschaften gelten, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 10 % der Arbeitnehmer ausmacht. Diese Unternehmen sollten nichtsdestotrotz ihre eigenen quantitativen Zielvorgaben hinsichtlich eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses bei allen Unternehmensleitungsstellen festlegen und anstreben, diese Zielvorgaben bis zum 1. Januar 2020 zu erreichen.

(25) In seinen Entscheidungen zu positiven Maßnahmen und deren Vereinbarkeit mit dem Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (das inzwischen auch in Artikel 21 der Charta verankert ist) hat der Gerichtshof der Europäischen Union erklärt, dass in bestimmten Fällen bei der Personalauswahl oder Beförderung dem unterrepräsentierten Geschlecht Vorrang eingeräumt werden kann, wenn der betreffende Bewerber die gleiche Qualifikation hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung hat wie der Bewerber des anderen Geschlechts, wobei allerdings kein automatischer und unbedingter Vorrang eingeräumt werden darf, sondern der Vorrang entfällt, wenn spezifische Kriterien zugunsten des Bewerbers des anderen Geschlechts überwiegen, sofern garantiert ist, dass sämtliche Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind, bei der alle Auswahlkriterien konkret auf die einzelnen Bewerber angewandt werden<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Rechtssache C-450/93 Kalanke (Slg. 1995, I-3051), Rechtssache C-409/95 Marschall (Slg. 1997, I-6363), Rechtssache C-158/97 Badeck (Slg. 2000, I-1875), Rechtssache C-407/98 Abrahamsson (Slg. 2000, I-5539).

- (26) Im Sinne dieser Rechtsprechung sollten die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass börsennotierte Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 40 % der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder oder weniger als 33 % aller Unternehmensleitungsstellen stellt, die Auswahl der am besten geeigneten Kandidaten für die Wahl oder Bestellung der betreffenden Positionen auf der Grundlage eines Vergleichs der Qualifikationen der Kandidaten nach klaren, neutral formulierten und eindeutigen, zu Beginn des Auswahlverfahrens festgelegten Kriterien im Hinblick darauf durchführen, den besagten Anteil bis spätestens zum 1. Januar 2020 zu erreichen. Auswahlkriterien, die börsennotierten Gesellschaften zugrunde legen sollten, sind beispielsweise Erfahrung mit Management- und/oder Aufsichtsaufgaben, einschlägige Kenntnisse, beispielsweise im Bereich Finanzen, Controlling oder Personalverwaltung, Führungsqualitäten und Kommunikationsfähigkeit sowie Fähigkeit zur Netzwerkarbeit.
- (26a) In Mitgliedstaaten, in denen die Verpflichtungen im Rahmen des Verfahrens für die Kandidatenauswahl gelten, sollten Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht mindestens 40 % der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder oder mindestens 33 % aller Unternehmensleitungsstellen stellt, nicht verpflichtet sein, diese Verpflichtungen umzusetzen.
- (27) Die Methoden der Auswahl von Kandidaten für die Bestellung oder Wahl von Mitgliedern der Unternehmensleitung unterscheiden sich von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat und von Gesellschaft zu Gesellschaft. In manchen Fällen trifft beispielsweise ein Ernennungsausschuss oder eine auf die Vermittlung von Führungskräften spezialisierte Firma eine Vorauswahl der Kandidaten, die dann der Aktionärsversammlung vorgestellt werden. Die Anforderungen für die Auswahl der Kandidaten sollten gemäß dem innerstaatlichen Recht und den Satzungen der börsennotierten Gesellschaften in der geeigneten Phase des Auswahlverfahrens – vor der Wahl eines Kandidaten durch die Gesellschafter – erfüllt werden, beispielsweise während der Erstellung der Auswahlliste. Diesbezüglich werden in der Richtlinie lediglich Mindeststandards für das Verfahren zur Auswahl von Kandidaten für die durch Bestellung oder Wahl zu besetzenden Stellen festgelegt, die es ermöglichen, die vom Gerichtshof in seiner Rechtsprechung aufgestellten Bedingungen mit dem Ziel anzuwenden, eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften zu erreichen. Die Richtlinie steht im Einklang mit den Rechten der Gesellschafter und der Abstimmungsfreiheit in der Aktionärsversammlung.

- (28) Angesichts der Ziele dieser Richtlinie sollte von den börsennotierten Gesellschaften verlangt werden, auf Antrag eines Kandidaten diesen über die Qualifikationskriterien für die Auswahl, den objektiven Vergleich der Kandidaten anhand<sup>16</sup> dieser Kriterien und gegebenenfalls die Erwägungen offenzulegen, die den Ausschlag für den Kandidaten des nicht unterrepräsentierten Geschlechts gegeben haben. Eine solche Anforderung könnte eine Einschränkung des in den Artikeln 7 und 8 der Charta anerkannten Rechts auf Achtung des Privatlebens und den Schutz personenbezogener Daten bedeuten. Einschränkungen dieser Art sind jedoch erforderlich und entsprechen anerkannten, dem Gemeinwohl dienenden Zielsetzungen gemäß dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Somit stehen sie im Einklang mit den Anforderungen des Artikels 52 Absatz 1 der Charta und mit der einschlägigen Rechtsprechung des Gerichtshofs und sollten gemäß den Bestimmungen der Richtlinie 95/46/EG des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>17</sup> angewandt werden.
- (29) Wenn ein Kandidat des unterrepräsentierten Geschlechts die Behauptung aufstellt, dass er im Vergleich zu dem ausgewählten Kandidaten des anderen Geschlechts genauso qualifiziert ist, sollte von der börsennotierten Gesellschaft verlangt werden, die Ordnungsmäßigkeit dieser Wahl zu begründen.
- (29a) In einigen Mitgliedstaaten wurden bereits ebenso wirksame Maßnahmen zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften ergriffen, in einigen Mitgliedstaaten können sie noch ergriffen werden, oder dort können Fortschritte zu verzeichnen sein, die den Zielvorgaben dieser Richtlinie nahe kommen, bevor die Frist für ihre Umsetzung erreicht ist. Diesen Mitgliedstaaten steht es frei, die Verpflichtungen im Rahmen des Verfahrens für die Kandidatenauswahl auszusetzen.

---

<sup>16</sup> Siehe Artikel 4a Absatz 3 Buchstabe b.

<sup>17</sup> Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Oktober 1995 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr (ABl. L 281 vom 23.11.1995, S. 31).



- (29b) Im Hinblick auf ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis auch unter den geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern sollte von den börsennotierten Gesellschaften verlangt werden, individuelle quantitative Zielvorgaben für eine ausgewogenere Vertretung beider Geschlechter unter den geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern festzulegen und zu versuchen, diese Zielvorgaben bis zu dem in der Richtlinie festgelegten Zeitpunkt zu erfüllen. Die Zielvorgaben sollten den Unternehmen helfen, deutliche Fortschritte im Vergleich zu ihrer derzeitigen Situation zu erzielen. Die genannte Verpflichtung sollte nicht für börsennotierte Gesellschaften gelten, die das 33 %-Ziel in Bezug auf alle obersten Führungspositionen – geschäftsführende Direktoren/Vorstandsmitglieder ebenso wie nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder – verfolgen.
- (29d) Die Mitgliedstaaten sollten von den börsennotierten Gesellschaften verlangen, den zuständigen nationalen Behörden jährlich Angaben zu dem Anteil der Frauen und Männern in ihren Leitungsorganen sowie zu den von ihnen zur Erfüllung der Zielvorgaben dieser Richtlinie eingeleiteten Maßnahmen vorzulegen, damit diese Behörden die Fortschritte der börsennotierten Gesellschaften im Hinblick auf eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern in der Unternehmensleitung beurteilen können. Diese Angaben sollten von den börsennotierten Gesellschaften in angemessener und leicht zugänglicher Weise auf ihren Websites veröffentlicht werden. Hat eine börsennotierte Gesellschaft die geltenden quantitativen Zielvorgaben nicht erfüllt, sollte in den Informationen auch die Maßnahmen dargelegt sein, die die Gesellschaft zu ergreifen gedenkt, um die Ziele zu erreichen.
- (30) Die Verpflichtungen in Bezug auf die Auswahl der Kandidaten für eine Bestellung oder eine Wahl, die Verpflichtung, ein freiwilliges Ziel zu setzen, was die geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitglieder betrifft, sowie die Berichterstattungspflichten sollten mit Hilfe von Maßnahmen durchgesetzt werden, die wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sind. Unbeschadet nationaler Bestimmungen über die Einleitung von Durchsetzungsmaßnahmen sollten börsennotierte Gesellschaften, die die genannten Verpflichtungen erfüllen, für das Verfehlen der quantitativen Zielvorgaben in Bezug auf die Vertretung von Frauen und Männern in der Unternehmensleitung nicht bestraft werden. Durchsetzungsmaßnahmen sollten nicht die börsennotierten Gesellschaften selbst treffen, wenn eine Handlung oder Unterlassung nach nationalem Recht nicht dem Unternehmen, sondern anderen natürlichen oder juristischen Personen, etwa einzelnen Gesellschaftern, zuzuschreiben ist.
- (31)

(32)

(33)

(34)

(35)

(35b) Mitgliedstaaten oder börsennotierten Gesellschaften steht es frei, vorteilhaftere Maßnahmen einzuführen oder beizubehalten, um eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern zu gewährleisten.

(36) Diese Richtlinie steht im Einklang mit den anerkannten Grundrechten und Grundsätzen der Charta. Insbesondere trägt sie zur Durchsetzung der Gleichheit von Frauen und Männern (Artikel 23 der Charta), des Rechts auf Berufsfreiheit und des Rechts auf Arbeit (Artikel 15 der Charta) bei. Die Richtlinie ist auf eine lückenlose Einhaltung des Rechts auf wirksamen Rechtsbehelf und ein unparteiisches Gericht (Artikel 47 der Charta) angelegt. Die Einschränkung der unternehmerischen Freiheit (Artikel 16 der Charta) und des Rechts auf Eigentum (Artikel 17 Absatz 1 der Charta) lassen den Wesensgehalt dieser Rechte und Freiheiten unangetastet und sind erforderlich sowie verhältnismäßig. Sie entsprechen den von der Union anerkannten, dem Gemeinwohl dienenden Zielsetzungen und den Erfordernissen des Schutzes der Rechte und Freiheiten anderer.

- (37) Während einige Mitgliedstaaten gesetzliche Maßnahmen ergriffen oder mit unterschiedlichem Erfolg Selbstregulierungsmaßnahmen gefördert haben, haben die meisten Mitgliedstaaten nichts unternommen oder sich nicht zu Maßnahmen bereit erklärt, mit denen sich ausreichende Verbesserungen erzielen lassen. Auf der Grundlage einer umfassenden Auswertung aller vorhandenen Informationen über frühere und aktuelle Trends und Absichtserklärungen wurden Prognosen angestellt, die zeigen, dass unionsweit eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern, wie sie mit dieser Richtlinie angestrebt wird, durch individuelles Handeln der Mitgliedstaaten in absehbarer Zeit nicht verwirklicht werden kann. Angesichts der wachsenden Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten, was die Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen von Gesellschaften anbelangt, lässt sich daher ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in diesen Organen nur durch ein gemeinsames Vorgehen auf Ebene der Union erreichen; die Gleichstellung der Geschlechter lässt sich ebenso wie Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum besser durch unionsweit abgestimmte Maßnahmen als durch einzelstaatliche Initiativen mit variablem Anwendungsbereich, Anspruch und Wirkungsgrad erreichen. Da die Zielvorgaben dieser Richtlinie auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden können und daher wegen des Umfangs und der Wirkungen der Maßnahme besser auf Unionsebene zu erreichen sind, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union niedergelegten Subsidiaritätsprinzip tätig werden.
- (38) Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Verhältnismäßigkeitsprinzip geht diese Richtlinie nicht über die Festlegung gemeinsamer Ziele und Grundsätze und das für die Erreichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus. Die Mitgliedstaaten erhalten genügend Spielraum, um zu entscheiden, wie sich die in dieser Richtlinie festgelegten Zielvorgaben unter Berücksichtigung der Gegebenheiten in ihrem Land, insbesondere der Regeln und Verfahren für die Auswahl der Mitglieder des Leitungsorgans, am besten verwirklichen lassen. Diese Richtlinie schränkt die Möglichkeiten der börsennotierten Gesellschaften zur Wahl der am besten qualifizierten Mitglieder des Leitungsorgans nicht ein und sieht ausreichend lange Anpassungsfristen vor.

- (39) Gemäß dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit sollte die für börsennotierte Gesellschaften geltende Zielvorgabe zeitlich befristet sein und nur so lange beibehalten werden, bis sich die Zusammensetzung der Leitungsorgane bleibend verändert hat. Aus diesem Grund sollte die Kommission die Anwendung dieser Richtlinie regelmäßig überprüfen und dem Europäischen Parlament und dem Rat Bericht erstatten. Darüber hinaus ist die Richtlinie befristet. Die Kommission sollte bei ihrer Überprüfung bewerten, ob die Gültigkeit der Richtlinie darüber hinaus verlängert werden muss.
- (40) Gemäß der Gemeinsamen Politischen Erklärung der Mitgliedstaaten und der Kommission vom 28. September 2011 zu erläuternden Dokumenten<sup>18</sup> haben sich die Mitgliedstaaten verpflichtet, in begründeten Fällen zusätzlich zur Mitteilung ihrer Umsetzungsmaßnahmen ein oder mehrere Dokumente zu übermitteln, in denen der Zusammenhang zwischen den Bestandteilen einer Richtlinie und den entsprechenden Teilen innerstaatlicher Umsetzungsinstrumente erläutert wird. In Bezug auf diese Richtlinie hält der Gesetzgeber die Übermittlung derartiger Dokumente für gerechtfertigt –

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

*Artikel 1*  
*Gegenstand*

Mit dieser Richtlinie wird das Ziel verfolgt, die eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern unter den Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften zu erreichen, indem Maßnahmen festgelegt werden, die raschere Fortschritte in diesem Bereich gewährleisten sollen, wobei den Gesellschaften ausreichend Zeit eingeräumt wird, um die notwendigen Vorkehrungen zu treffen.

---

<sup>18</sup> ABl. C 369 vom 17.12.2011, S. 14.

*Artikel 2*  
*Begriffsbestimmungen*

Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

- (1) „börsennotierte Gesellschaft“ eine Gesellschaft, die ihren eingetragenen Sitz in einem Mitgliedstaat hat und deren Anteile zum Handel auf einem geregelten Markt im Sinne des Artikels 4 Absatz 1 Nummer 14 der Richtlinie 2004/39/EG in einem oder mehreren Mitgliedstaaten zugelassen sind;
- (2) „Leitungsorgan“ jedes Leitungsgremium einer börsennotierten Gesellschaft mit Verwaltungs-, Geschäftsführungs- oder Aufsichtsfunktion;
- (3) „Mitglied der Unternehmensleitung“ ein Mitglied des Leitungsorgans, bei dem es sich auch um einen Arbeitnehmervertreter handeln kann;
- (4) „geschäftsführender Direktor“ in einem monistischen System ein für die Geschäftsführung zuständiges Mitglied des Leitungsorgans einer börsennotierten Gesellschaft, in einem dualistischen System ein Mitglied des Vorstands;
- (5) „nicht geschäftsführender Direktor“ in einem monistischen System ein nicht für die Geschäftsführung zuständiges Mitglied des Leitungsorgans, in einem dualistischen System ein Mitglied des Aufsichtsrats;
- (6) „monistisches System“ ein System, in dem ein und dasselbe Organ für die Geschäftsführung und die Aufsicht der Gesellschaft zuständig ist;
- (7) „dualistisches System“ ein System, in dem getrennte Organe für die Geschäftsführung und die Aufsicht zuständig sind;
- (8) „kleines und mittleres Unternehmen“ oder „KMU“ ein Unternehmen, das weniger als 250 Personen beschäftigt und entweder einen Jahresumsatz von höchstens 50 Mio. EUR erzielt oder dessen Jahresbilanzsumme sich auf höchstens 43 Mio. EUR beläuft beziehungsweise bei einem KMU, das seinen eingetragenen Sitz in einem Mitgliedstaat hat, der nicht den Euro als Währung hat, die entsprechenden Beträge in der Währung dieses Mitgliedstaats;

(9)

*Artikel 2a*  
*Anwendbares Recht*

Für die Regelung der von dieser Richtlinie erfassten Bereiche in Bezug auf eine börsennotierte Gesellschaft ist derjenige Mitgliedstaat zuständig, in dem die Gesellschaft ihren Sitz hat; das anwendbare Recht ist das Recht dieses Mitgliedstaats.

*Artikel 3*  
*Ausnahme kleiner und mittlerer Unternehmen*

Diese Richtlinie gilt nicht für kleine und mittlere Unternehmen.

*Artikel 4*  
*Zielvorgaben in Bezug auf eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in den  
Leitungsorganen*

- (1) Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die börsennotierten Gesellschaften versuchen, bis zum 1. Januar 2020 folgende Zielvorgaben zu erreichen:
- a) Das unterrepräsentierte Geschlecht stellt mindestens 40 % der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder,
- oder
- b) mindestens 33 % aller Unternehmensleitungsstellen, wozu die Stellen der geschäftsführenden und der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder zählen, sind mit Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts besetzt.

- (2) Die genaue Anzahl der Posten nicht geschäftsführender Direktoren/der Aufsichtsratsmitglieder, bei der die Zielvorgabe gemäß Absatz 1 Buchstabe a als erfüllt gilt, entspricht der Anzahl, die dem Anteil von 40 % am nächsten kommt, liegt aber unter 50 %, wohingegen die Anzahl aller Unternehmensleitungsposten, bei denen die Zielvorgabe gemäß Absatz 1 Buchstabe b als erfüllt gilt, der Anzahl entspricht, die dem Anteil von 33 % am nächsten kommt, aber unter 50 % liegt. Die betreffenden Zahlen werden im Anhang genannt.
- (3)
- (4)
- (5)
- (6) Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass börsennotierte Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 10 % der Belegschaft ausmacht, von den Bestimmungen dieses Artikels ausgenommen sind.
- (7)

*Artikel 4a*

*Mittel zur Erreichung der Zielvorgaben*

- (1) Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass zur Erfüllung der Zielvorgabe nach Artikel 4 Absatz 1 in börsennotierten Gesellschaften, die diese Zielvorgaben nicht erfüllen, die Kandidaten für die in Artikel 4 Absatz 1 genannten, durch Bestellung oder Wahl zu besetzenden Posten auf Grundlage eines Vergleichs ihrer Qualifikationen nach vorab festgelegten, klaren, neutral formulierten und eindeutigen Kriterien ausgewählt werden.

- (2) Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass bei der Auswahl der Kandidaten für die in Artikel 4 Absatz 1 genannten, durch Bestellung oder Wahl zu besetzenden Posten dem Kandidaten des unterrepräsentierten Geschlechts Vorrang eingeräumt wird, wenn es zwei Kandidaten gibt, die hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung über die gleiche Qualifikation verfügen, es sei denn, eine objektive Beurteilung, bei der alle die einzelnen Kandidaten betreffenden Kriterien berücksichtigt werden, fällt zugunsten des Kandidaten des anderen Geschlechts aus.
- (3) Unter Beachtung der Vorschriften der Richtlinie 95/46/EG tragen die Mitgliedstaaten dafür Sorge, dass börsennotierte Unternehmen einen Kandidaten, der bei der Auswahl für einen durch Bestellung oder Wahl zu besetzenden Posten in Betracht gezogen wurde, auf Antrag über Folgendes informieren müssen:
- a) über die Qualifikationskriterien für die Auswahl der Kandidaten,
  - b) über den objektiven Vergleich der Kandidaten anhand dieser Kriterien,
  - c) gegebenenfalls über die Erwägungen, die den Ausschlag zugunsten des Kandidaten des anderen Geschlechts gegeben haben.
- (4) Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihrem nationalen Justizsystem die Maßnahmen, die erforderlich sind, um sicherzustellen, dass die börsennotierte Gesellschaft nachweisen muss, dass nicht gegen Absatz 2 verstoßen wurde, wenn ein Kandidat des unterrepräsentierten Geschlechts Belege dafür hat, dass er die gleiche Qualifikation hat wie der Kandidat des anderen Geschlechts, der für den durch Bestellung oder Wahl zu besetzenden Posten ausgewählt wurde.



*Artikel 4b*  
*Aussetzung der Anwendung des Artikels 4a*

1. Mitgliedstaaten, in denen bereits vor [ABl.: Datum, an dem die Umsetzungsfrist nach Artikel 8 Absatz 1 abläuft, einfügen] ebenso wirksame Maßnahmen ergriffen worden sind, um entsprechend den in Artikel 4 Absatz 1 genannten Zielvorgaben eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften zu erreichen, oder Fortschritte, die diesen Zielvorgaben nahe kommen, erzielt worden sind, können die Anwendung des Artikels 4a aussetzen.
  - (1a) Die Anwendung des Artikels 4a kann unter den in Absatz 1 genannten Bedingungen bereits vor Ablauf der Umsetzungsfrist nach Artikel 8 Absatz 1 ausgesetzt werden. Die Bedingungen für die Aussetzung gelten als erfüllt, wenn beispielsweise
    - a) nach den nationalen Rechtsvorschriften spätestens am 1. Januar 2020 mindestens 30 % der Posten der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder oder mindestens 25 % aller Unternehmensleitungsstellen mit Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts besetzt sein müssen und in Fällen, in denen gegen diese Vorschriften verstoßen wird, wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Durchsetzungsmaßnahmen zur Anwendung kommen;
    - b) mindestens 30 % aller Posten der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder oder mindestens 25 % aller Unternehmensleitungsstellen mit Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts besetzt sind;
    - c) mindestens 25 % aller Posten der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder oder 20 % aller Unternehmensleitungsstellen mit Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts besetzt sind und der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den fünf Jahren vor Aussetzung des Artikels 4a um mindestens 7,5 Prozentpunkte gestiegen ist.
  - (2) Mitgliedstaaten, die die Anwendung des Artikels 4a gemäß Absatz 1 ausgesetzt haben, können dies nur dann auch nach dem 1. Januar 2020 weiter tun, wenn
    - a) ihre nationalen Rechtsvorschriften, die die Anforderungen nach Absatz 1a Buchstabe a erfüllen, weiter gelten oder

- b) spätestens am 1. Januar 2020 mindestens 30 % aller Posten der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder oder mindestens 25 % aller Unternehmensleitungsstellen mit Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts besetzt sind.

Werden die Anforderungen dieses Absatzes nicht erfüllt, tragen die Mitgliedstaaten dafür Sorge, dass Artikel 4a mit Wirkung vom 1. Oktober 2020 angewandt wird.

3. Mitgliedstaaten, die die Anwendung des Artikels 4a gemäß den Absätzen 1 und 2 aufgrund nationaler Maßnahmen oder Fortschritte bei den geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern aussetzen, können auch die Bestimmungen des Artikels 4c Absatz 1 aussetzen.

#### *Artikel 4c*

##### *Individuelle quantitative Zielvorgaben*

- (1) Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass börsennotierte Gesellschaften, die von der in Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe b genannte Zielvorgabe ausgenommen sind, individuelle quantitative Zielvorgaben für eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter unter den geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern festlegen und versuchen, diese Zielvorgaben spätestens am 1. Januar 2020 zu erfüllen.
- (2) Mitgliedstaaten, die gemäß Artikel 4 Absatz 6 vorsehen, dass bestimmte börsennotierte Gesellschaften von den Zielvorgaben des Artikels 4 ausgenommen sind, tragen dafür Sorge, dass diese Gesellschaften individuelle quantitative Zielvorgaben für eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter bei allen Unternehmensleitungsstellen festlegen und versuchen, diese Zielvorgaben spätestens am 1. Januar 2020 zu erfüllen.

*Artikel 5*  
*Berichterstattung*

- (1)
- (2) Die Mitgliedstaaten verlangen von den börsennotierten Gesellschaften, den zuständigen nationalen Behörden ab *[drei Jahre nach Annahme dieser Richtlinie]* jährlich Angaben über die Vertretung von Frauen und Männern in ihren Leitungsorganen, und zwar getrennt nach nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern und geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern, sowie über die Maßnahmen vorzulegen, die sie ergriffen haben, um die geltenden Zielvorgaben des Artikels 4 Absatz 1 und des Artikels 4c zu erreichen. Sie verlangen von den börsennotierten Gesellschaften, diese Angaben in geeigneter leicht zugänglicher Form auf ihren Webseiten zu veröffentlichen.
- (3) Erfüllt eine börsennotierte Gesellschaft die Zielvorgabe des Artikels 4 Absatz 1 oder ihre individuellen quantitativen Zielvorgaben gemäß Artikel 4c nicht, so sind zusätzlich zu den Angaben nach Absatz 2 auch die Gründe hierfür zu nennen und darzulegen, welche Maßnahmen die Gesellschaft bereits ergriffen hat und/oder zu ergreifen gedenkt, um die Zielvorgaben zu erfüllen.
- (4) *(in Artikel 7a aufgenommen)*

*Artikel 6*  
*Durchsetzungsmaßnahmen*

- (1) Die Mitgliedstaaten legen fest, welche Durchsetzungsmaßnahmen bei einem Verstoß gegen die gemäß Artikel 4a, Artikel 4c und Artikel 5 Absätze 2 und 3 erlassenen einzelstaatlichen Vorschriften anzuwenden sind, und ergreifen alle Maßnahmen, die erforderlich sind, um ihre Anwendung zu gewährleisten.
- (2) Diese Durchsetzungsmaßnahmen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.
- (3) Börsennotierte Gesellschaften können nur für die Handlungen oder Unterlassungen haftbar gemacht werden, die ihnen nach einzelstaatlichem Recht zuzuschreiben sind.

*Artikel 7*  
*Mindestanforderungen*

Die Mitgliedstaaten dürfen Vorschriften einführen oder beibehalten, die eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern in börsennotierten Gesellschaften noch stärker begünstigen, solange diese Vorschriften keine ungerechtfertigte Diskriminierung bewirken und das reibungslose Funktionieren des Binnenmarkts nicht beeinträchtigen.

*Artikel 7a (neu)*  
*Stellen für die Förderung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in börsennotierten Gesellschaften*

Jeder Mitgliedstaat bezeichnet eine oder mehrere Stellen, deren Aufgabe darin besteht, die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen; dabei kann es sich beispielsweise um die Stellen handeln, die gemäß Artikel 20 der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>19</sup> bezeichnet wurden.

*Artikel 8*  
*Umsetzung*

- (1) Die Mitgliedstaaten erlassen und veröffentlichen bis zum *[drei Jahre nach Erlass dieser Richtlinie]* die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie nachzukommen. Sie teilen der Kommission unverzüglich den Wortlaut dieser Vorschriften mit.
- (2) Wenn die Mitgliedstaaten diese Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten dieser Bezugnahme.

---

<sup>19</sup> Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23).

- (2a) Mitgliedstaaten, die die Anwendung der Vorschriften des Artikels 4a über die Auswahl der Kandidaten für die durch Bestellung oder Wahl zu besetzenden Posten gemäß Artikel 4b aussetzen, übermitteln der Kommission unverzüglich Angaben, die belegen, dass die Bedingungen des Artikels 4b erfüllt sind.
- (3)
- (4) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten innerstaatlichen Rechtsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.

*Artikel 9*  
*Überprüfung*

- (1) Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission bis zum *[ein Jahr nach dem in Artikel 8 Absatz 1 genannten Datum]* und anschließend alle zwei Jahre einen Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie. Darin sind unter anderem ausführliche Angaben zu den im Hinblick auf die Zielvorgaben des Artikels 4 Absatz 1 ergriffenen Maßnahmen, Angaben gemäß Artikel 5 und gegebenenfalls Angaben zu den Eigenverpflichtungen der börsennotierten Gesellschaften gemäß Artikel 4c zu machen.
- (2) Mitgliedstaaten, die gemäß Artikel 4b die Anwendung des Artikels 4a aussetzen, belegen in den Berichten gemäß Absatz 1, dass die Bedingungen des Artikels 4b erfüllt sind. Die Kommission prüft unter anderem, ob die Bedingungen des Artikels 4b erfüllt sind, und legt bis zum *[zwei Jahre nach dem in Artikel 8 Absatz 1 genannten Datum]* einen entsprechenden Bericht vor.
- (2a)
- (3) Die Kommission überprüft die Anwendung dieser Richtlinie regelmäßig und erstattet dem Europäischen Parlament und dem Rat erstmals zum 31. Dezember 2021 und danach alle zwei Jahre Bericht. Die Kommission bewertet insbesondere, ob die Zielvorgaben dieser Richtlinie erreicht wurden.

- (4) In ihren Berichten prüft die Kommission, wie sich der Anteil der Frauen und Männer in den Leitungsorganen und auf den verschiedenen Entscheidungsebenen der gesamten Wirtschaft entwickelt hat und ob die Fortschritte dauerhaft sind, und beurteilt auf dieser Grundlage, ob die Geltungsdauer dieser Richtlinie über die in Artikel 10 Absatz 2 angegebene Frist hinaus verlängert oder anderweitig geändert werden sollte.

*Artikel 10*

*Inkrafttreten und Außerkrafttreten*

- (1) Diese Richtlinie tritt am [zwanzigsten] Tag nach ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* in Kraft.
- (2) Sie gilt bis zum 31. Dezember 2028.

*Artikel 11*

*Adressaten*

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am [...]

*Im Namen des Europäischen Parlaments*

*Der Präsident/Die Präsidentin*

*Im Namen des Rates*

*Der Präsident/Die Präsidentin*

---

**ZIELVORGABEN FÜR DIE VOM UNTERREPRÄSENTIERTEN GESCHLECHT  
BESETZEN UNTERNEHMENSLEITUNGSPOSTEN**

<b>Zahl der Posten im Leitungsorgan</b>	<b>für die Erfüllung der 40 %- Zielvorgabe (Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe a) erforderliche Mindestanzahl der vom unterrepräsentierten Geschlecht gestellten nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder</b>	<b>für die Erfüllung der 33 %- Zielvorgabe (Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe b) erforderliche Mindestanzahl der vom unterrepräsentierten Geschlecht besetzten Unternehmensleitungsposten</b>
1	–	–
2	–	–
3	1 (33,3%)	1 (33,3%)
4	1 (25%)	1 (25%)
5	2 (40%)	2 (40%)
6	2 (33,3%)	2 (33,3%)
7	3 (42,9%)	2 (28,6%)
8	3 (37,5%)	3 (37,5%)
9	4 (44,4%)	3 (33,3%)
10	4 (40%)	3 (30%)
11	4 (36,4%)	4 (36,4%)
12	5 (41,7%)	4 (33,3%)
13	5 (38,4%)	4 (30,8%)
14	6 (42,9%)	5 (35,7%)
15	6 (40%)	5 (33,3%)
16	6 (37,5%)	5 (31,3%)
17	7 (41,2%)	6 (35,3%)
18	7 (38,9%)	6 (33,3%)
19	8 (42,1%)	6 (31,6%)
20	8 (40%)	7 (35%)
21	8 (38,1%)	7 (33,3%)
22	9 (40,1%)	7 (31,8%)
23	9 (39,1%)	8 (34,8%)
24	10 (41,7%)	8 (33,3%)
25	10 (40%)	8 (32%)
26	10 (38,5%)	9 (34,6%)
27	11 (40,7%)	9 (33,3%)
28	11 (39,3%)	9 (32,1%)
29	12 (41,4%)	10 (34,5%)
30	12 (40%)	10 (33,3%)