

Berlin, 19. Mai 2014

STELLUNGNAHME

Geschäftsstelle / Office:
Anklamer Straße 38
D-10115 Berlin
fon: +49 30 4432700
fax: +49 30 44327022
geschaeftsstelle@djb.de
<http://www.djb.de>

zu dem 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 (COM(2012) 614)

Zusammenfassung der Stellungnahme des djb zum Vorschlag zur Einführung einer Aufsichtsrätinnen-Richtlinie¹

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) begrüßt den Vorschlag für eine Aufsichtsrätinnen-Richtlinie. Die Einführung von verbindlichen gesetzlichen Quoten mit Sanktionen in allen EU-Mitgliedstaaten wäre zwar zielführender, angesichts der bestehenden Widerstände in einzelnen Mitgliedstaaten ist aber der Vorschlag von Vizepräsidentin und Justizkommissarin Viviane Reding, den angestrebten Prozentsatz von 40 Prozent mittels transparenter und objektiver Auswahlverfahren zu erreichen, klug gewählt und deshalb zu unterstützen.

Der djb fordert die Mitgliedstaaten und Unternehmen auf, die berufliche Entwicklung von Frauen auf allen Managementebenen zu fördern und nicht gesetzliche Nischen zu suchen, um die Zielvorgabe der Richtlinie zu umgehen. Des Weiteren sollte die Richtlinie durch aktives Handeln aller Akteure letztendlich auch zur Erhöhung des Anteils des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts auch unter den geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern führen sowie Ausstrahlungswirkung auf die (auch nicht) börsennotierten kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) entfalten.

Der djb ist ein Zusammenschluss von Juristinnen, Volks- und Betriebswirtinnen zur Fortentwicklung des Rechts (Civil Society Organization/NGO). Er ist unabhängig, überparteilich und überkonfessionell.

¹ 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, im Folgenden: Aufsichtsrätinnen-Richtlinie. Online: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/directive_quotas_de.pdf> (Zugriff: 15.5.2014).

Der djb wirkt vor allem an der Fortentwicklung des Rechts auf allen Gebieten und der Verwirklichung der Gleichberechtigung und Gleichstellung der Frau in allen gesellschaftlichen Bereichen auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene mit. Der djb fordert seit Langem gesetzliche Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben. Um frauenspezifische Forderungen auch auf europäischer Ebene zu realisieren, arbeitet der djb mit gleichartigen Vereinigungen auf europäischer und internationaler Ebene zusammen.

Dem djb ist es auch ein besonderes Anliegen, europäische Gesetzgebungsvorschläge im Hinblick auf gleichstellungspolitische Ziele zu begleiten und zu kommentieren, um effektive Maßnahmen der Geschlechtergleichstellung zu gewährleisten bzw. zu erreichen. Dies gilt auch für den Vorschlag zur Aufsichtsrätinnen-Richtlinie.

Der djb sieht in dem Vorschlag zur Aufsichtsrätinnen-Richtlinie ein wichtiges Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und nimmt wie folgt Stellung:

Zweck der Richtlinie

Mit dieser Richtlinie soll gewährleistet werden, dass in börsennotierten Unternehmen innerhalb der Europäischen Union (EU) das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht mindestens zu 40 Prozent in den Positionen der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder repräsentiert wird. Auch sollen diese Unternehmen Eigenverpflichtungen hinsichtlich einer ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter unter den geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern eingehen.

Der Vorschlag gilt nicht für alle Unternehmen, er gilt nur für die großen börsennotierten Unternehmen. In Europa werden somit lediglich circa 5.000, in Deutschland circa 700 Unternehmen² erfasst; im Vergleich zu 21,7 Millionen Unternehmen in Europa insgesamt.³

KMU⁴ sind ausgeschlossen, selbst wenn sie börsennotiert sind (siehe unten (B.I.3.)).

Die Richtlinie gibt den Mitgliedstaaten und Unternehmen ganz im Sinne der Subsidiarität eine Grundlage, um die an ihre eigenen Bedürfnisse angepassten und effizienten Verfahren anzuwenden, damit ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter in den Leitungsorganen aller börsennotierten Gesellschaften erreicht wird. Mit der Richtlinie soll auch insgesamt die Corporate Governance der Unternehmen in den Mitgliedstaaten verbessert werden, indem

² Reding, Vivian: Auf dem Weg zu mehr Frauen in Aufsichtsräten: für eine intelligente Quote statt starrer Vorgaben, Rede v. 27.11.2012, Europäische Kommission, SPEECH/12/865. Online: <http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-12-865_de.htm> (Zugriff: 14.5.2014).

³ EUROSTAT: Strukturelle Unternehmensstatistik, Stand/letzte Aktualisierung: 11.4.2014. Online: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=sbs_na_sca_r2&lang=de> (Zugriff: 1.5.2014).

⁴ Definition KMU: mit weniger als 250 Beschäftigten, einem Jahresumsatz von höchstens 50 Mio. Euro oder einer Jahresbilanzsumme von höchstens 43 Mio. Euro, in: Empfehlung der Kommission vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen, ABl. L124 v. 20.5.2003, S. 36. Online: <http://www.esf.de/portal/generator/20314/property=data/vo__2003.pdf> (Zugriff: 14.5.2014).

die Unternehmen mehr Transparenz im Auswahlverfahren zur Gewinnung ihrer Führungskräfte vorweisen müssen.

Zeitlicher Anwendungsbereich der Richtlinie

Die Richtlinie ist zeitlich so ausgestaltet, dass bis 2020 für die privaten börsennotierten Unternehmen ein Frauenanteil von mindestens 40 Prozent unter nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern erreicht werden soll, für die staatseigenen börsennotierten Gesellschaften wird das Erreichen der Quote schon 2018 gefordert.

Sollte dieses Ziel zu den obengenannten Fristen nicht erreicht werden, haben die Mitgliedstaaten lediglich die Möglichkeit, den Auswahlprozess auf seine Korrektheit hin zu überprüfen. Sanktionen wegen Nichterreichung der Quote scheiden aus.

Die Aufsichtsrätinnen-Richtlinie ist bis Ende 2028 zeitlich begrenzt.

A. Allgemeine Erwägungen zum Vorschlag insgesamt

I. Die Aufsichtsrätinnen-Richtlinie als europaweites politisches Gleichstellungsinstrument

Vizepräsidentin und Justizkommissarin Viviane Reding hat im November 2012 den Vorstoß zu einer Aufsichtsrätinnen-Richtlinie gemacht. Sie habe zu wenig freiwilliges und wirksames Engagement bei den Unternehmen und den Mitgliedstaaten gesehen.⁵ Den schon häufig zitierten Worten – „Ich bin kein Fan von Quoten. Aber ich mag die Ergebnisse, die sie bringen [...]“⁶ – sollen noch die folgenden hinzugefügt werden: „Sollte man so ein wichtiges Thema wie die Gleichstellung von Mann und Frau etwa links liegen lassen, nur weil wir uns in einer Krise befinden? Wir sollten die Krise wirklich nicht als Vorwand nutzen, um uns bei wichtigen gesellschaftspolitischen Themen vor unserer Verantwortung zu drücken, umso mehr wenn sie auch wirtschaftliche Bedeutung haben.“⁷

⁵ „Seit dem letzten Quartal des Jahres 2003 ist der Anteil von Frauen in den höchsten Entscheidungsgremien von 8,5% auf 13,7% angestiegen; eine Zunahme von 5,2 Prozentpunkten in etwas mehr als acht Jahren. Dies bedeutet eine langsame Zunahme der Durchschnittsquote um 0,6 Prozentpunkte pro Jahr“, in: Europäische Kommission: Frauen in wirtschaftlichen Entscheidungspositionen in der EU. Fortschrittsbericht, Generaldirektion Justiz, Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2012, S. 11. Online: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_de.pdf> (Zugriff: 1.5.2014).

⁶ Bolzen, Stefanie: Quoten haben gute Ergebnisse, Interview mit Viviane Reding, in: Die Welt v. 5.3.2012. Online: <http://www.welt.de/print/welt_kompakt/print_politik/article13903234/Quoten-haben-gute-Ergebnisse.html> (Zugriff: 1.5.2014).

⁷ Reding, Vivian: Auf dem Weg zu mehr Frauen in Aufsichtsräten: für eine intelligente Quote statt starrer Vorgaben, Rede v. 27.11.2012, Europäische Kommission, SPEECH/12/865, in: a.a.O.

Belgien⁸, Frankreich⁹ und Italien¹⁰ haben im Laufe des Jahres 2011 verbindliche Quoten mit Sanktionen eingeführt; im selben Jahr haben die Niederlande¹¹ Quoten ohne Sanktionen beschlossen. Spanien verfügt schon seit 2007 über ein ähnliches sanktionsloses Gesetz, das u.a. ein ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter in den spanischen Verwaltungsorganen vorsieht.¹²

Der djb teilt die Auffassung der Europäischen Kommission, dass es aus gleichstellungspolitischen, aber auch binnenmarktrechtlichen Erwägungen heraus erforderlich ist, alle Mitgliedstaaten der EU über eine Mindestharmonisierung zu einer Verbesserung des Geschlechtergleichgewichts in den Leitungsgremien der börsennotierten Unternehmen zu verpflichten.¹³

II. Exkurs: Ländervergleich: Spanien, Frankreich und Deutschland

Gerade die (mangelnde) Umsetzung der sogenannten **spanischen „Flexi-Quote“** führt eindringlich vor Augen, wie unfreiwillig und mit wenig wirksamen Mitteln die betroffenen spanischen Unternehmen und die jetzige konservative Regierung versucht haben, für ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis in den spanischen Verwaltungsräten zu sorgen: Noch im Jahr 2003 betrug der Frauenanteil in den Verwaltungsräten der an der Börse notierten 35 IBEX-Unternehmen 3,3 Prozent. Im Jahr 2007, als das Gleichstellungsgesetz eingeführt wurde, gab es immerhin schon 30 weibliche Verwaltungsratsmitglieder, was einem Anteil von sechs Prozent entspricht. Aber in den Jahren nach Einführung des Gesetzes, von 2008 bis 2012, stagnierte der prozentuale Anteil der Frauen in den Verwaltungsorganen zwischen zehn und 12 Prozent.¹⁴ Erst im Jahr 2013 konnte ein regelrechter Ernennungs-Boom festgestellt werden, der am 14. November 2013 zu einer Frauenbeteiligung von 15,27 Prozent führte, was in Zahlen ausgedrückt 75 weiblichen Verwaltungsratsmitgliedern entspricht.¹⁵

⁸ Law sets 30% quota for women on management boards, in: EIROOnline v. 16.8.2011. Online: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2011/06/articles/be1106021i.htm>> (Zugriff: 1.5.2014).

⁹ France sets quota for women on big companies' boards, in: Reuters v. 13.1.2013. Online: <<http://www.reuters.com/article/2011/01/13/us-france-equality-idUSTRE70C5ZA20110113>> (Zugriff: 1.5.2014).

¹⁰ Europäische Kommission: National Factsheet. Gender Balance in Boards. Italy, Januar 2013. Online: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/womenonboards-factsheet-it_en.pdf> (Zugriff: 1.5.2014).

¹¹ Am 21. Mai 2011 hat die große Kammer des holländischen Parlaments ein „Flexi“-Quotengesetz verabschiedet, das einen Frauenanteil (und ausdrücklich auch einen Männeranteil) von mindestens 30 Prozent in den Führungsgremien der großen holländischen Unternehmen vorsieht. Dieses Gesetz ist Mitte 2012 in Kraft getreten. Mehr Information hierzu u.a.: Lambooy, Tineke: 30 Prozent Women on Boards: New Law in the Netherlands (2012), in: European Company Law 9, Nr. 2 (2012), S. 53–63.

¹² Es handelt sich hierbei um das sog. Gleichstellungsgesetz, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, das die sozialdemokratische Regierung unter dem damaligen Präsidenten Zapatero erlassen hat. Online: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo3-2007.html (Zugriff: 16.5.2014).

¹³ Siehe auch: Stellungnahme des djb v. 25.5.2012 zur öffentlichen Konsultation der Europäischen Kommission zum Thema „Unausgewogenes Geschlechterverhältnis in den höchsten Entscheidungsgremien von Unternehmen in der EU. Online: <<http://www.djb.de/Kom/K5/st12-5/>> (Zugriff: 1.5.2014).

¹⁴ Alle Daten können dem spanischen Bericht von Informa, Las mujeres en los consejos de administración y organismos de decisión de las empresas españolas, Marzo 2012, S. 7, entnommen werden.

¹⁵ Online: <<http://www.parity.eu/ibex35/>> (Zugriff: 8.12.2013).

Dies ist aber weniger dem Gleichstellungsgesetz als dem Umstand geschuldet, dass seit November 2012 auch die spanischen Medien und alle spanischen Frauenverbände sich das Thema der weiblichen Beteiligung in den Verwaltungsräten auf ihre Fahnen geschrieben haben. Es gibt zwar immer noch drei spanische Unternehmen aus dem Bau- und Energiesektor¹⁶, die keine weiblichen Mitglieder im Verwaltungsrat haben. Aber es gibt auch zwei Unternehmen, die eine Quote von 40 Prozent erfüllen.¹⁷

Frankreich hat eine Quotenregelung per Gesetz¹⁸ Anfang 2011 unter einer damals konservativen Regierung eingeführt. Das Gesetz sieht vor, dass Aufsichts- und Verwaltungsräte aller großen, börsennotierten privaten wie öffentlichen Unternehmen¹⁹ zum 1. Januar 2014 mindestens 20 Prozent ihres Aufsichts- bzw. Verwaltungsrates mit beiden Geschlechtern besetzen müssen. Zum 1. Januar 2017 steigt die Geschlechterquote dann auf 40 Prozent an. Dies entspricht einer Öffnung benannter Gremien für mindestens 900 Frauen.²⁰ Das Gesetz sieht zwei Formen von Sanktionen vor: Zum einen werden die „jetons de présence“, also das Sitzungsgeld aller Aufsichtsratsmitglieder, solange nicht ausgezahlt, wie die vorgeschriebenen Quoten innerhalb des Gremiums nicht erfüllt sind; zum anderen sind die Benennungen neuer Mitglieder, die dem Quotenziel entgegenlaufen, schlichtweg nichtig.

Bereits vor seinem Erlass hat das Gesetz Wirkung gezeigt, denn es wurde Monate zuvor von den Medien begleitet und diskutiert und führte damit zu einer frühzeitigen Sensibilisierung der betroffenen Akteure: Im Jahre 2009, also weit vor Inkrafttreten des Gesetzes, stagnierte der Frauenanteil bei circa zehn Prozent. Bereits Ende 2011 lag er im Durchschnitt bei 20,6 Prozent und stieg dann stetig weiter auf durchschnittlich 24,6 Prozent Mitte 2013 an. Trotz einer durchaus positiven Zwischenbilanz lässt sich feststellen, dass noch immer sechs Unternehmen des französischen Leitindex CAC 40 unter den vorgegebenen 20 Prozent liegen und auch in Frankreich das Phänomen der mehrfachen Mandate unter Frauen verbreitet ist. 16 Unternehmen hingegen liegen bereits 2013 bei einem Frauenanteil von über 30 Prozent. Frankreich ist aufgrund des Gesetzes eines der wenigen Länder innerhalb der EU, in dem 2013 mindestens eine Frau in mindestens einem Entscheidungsgremium eines großen, börsennotierten Unternehmens vertreten war.²¹ Die Quotengesetzgebung hat neben den „harten Zahlen“ weitere interessante Effekte auf die Zivilgesellschaft ausgelöst. So haben sich

¹⁶ Es handelt sich dabei um Sacy, Técnicas Reunidas und Gas Natural Fenosa.

¹⁷ Jazztel und REE.

¹⁸ Gesetz „Copé-Zimmermann“, Loi n° 2011-103 v. 27.1.2011. Online: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=1BD4557C6AEB2E7B8B4DD0E76D060F03.tpdjo07v_1?cidTexte=JORFTEXT000023487662&categorieLien=id> (Zugriff: 14.5.2014).

¹⁹ Mindestens 500 Festangestellte sowie einen jährlichen Netto-Umsatz von mindestens 50 Milliarden Euro (CAC 40 und darüber hinaus) seit mindestens drei Jahren.

²⁰ *Le Galés*, Jann: Les femmes ont forcé la porte des conseils d'administration, in: *Le Figaro* v. 3.7.2013. Online: <<http://www.lefigaro.fr/societes/2013/07/03/20005-20130703ARTFIG00311-les-femmes-ont-force-la-porte-des-conseils-d-administration.php>> (Zugriff: 1.5.2014).

²¹ *Husson*, Séverin: De plus en plus de femmes dans les conseils d'administration, in: *La Croix* v. 27.1.2013. Online: <http://www.la-croix.com/Actualite/Economie-Entreprises/Economie/De-plus-en-plus-de-femmes-dans-les-conseils-d-administration-_NG_-2013-01-27-904240> (Zugriff: 1.5.2014).

seit 2011 diverse berufliche Frauenverbände gegründet²², die medial präsent die gleichstellungsspezifischen Entwicklungen in Wirtschaft und Politik verfolgen²³, hinterfragen und zum „Empowerment Prozess“ qualifizierter Frauen durch spezifische Fortbildungen, Information und öffentliche Veranstaltungen beitragen. Ihre Aktion „Die Liste kompetenter Frauen für den Aufsichtsrat“ belegt beispielsweise, dass es genügend qualifizierte und führungswillige Frauen gibt, um die 40 Prozent in allen Wirtschaftsbranchen zu erfüllen, und erleichtert den Unternehmen potentiell die Suche. Namhafte Elitehochschulen wie „Sciences Po Paris“ oder „ESSEC“ bieten spezielle Schulungen für zukünftige Mitglieder besagter Gremien an und tragen so zu einer Qualifizierung und Professionalisierung dieser Gremien auch jenseits der Geschlechterfrage bei. Das Gesetz wird in der Öffentlichkeit als wichtig, wenn auch unzureichend angesehen, da es (bisher) nur die Spitze des Eisbergs, also die obersten Verwaltungsgremien und nicht das mittlere und obere Management der Unternehmen ins Visier nimmt.

Deutschland verfügt (noch) über kein Quotengesetz. Dort setzte man bisher auf die Selbstregulierung innerhalb der deutschen Wirtschaft. 2010 wurde in den Deutschen Corporate Governance Kodex die Forderung nach mehr Vielfalt in Führungspositionen, Vorständen und Aufsichtsräten aufgenommen.²⁴ Im selben Jahr lag der Frauenanteil in den Vorständen der im Deutschen Aktienindex notierten Unternehmen (DAX 30) bei 2,16 Prozent, in den Aufsichtsräten auf der Anteilseignerseite bei 7,42 Prozent.²⁵ 2013 beträgt der Frauenanteil in Aufsichtsräten insgesamt 22,1 Prozent. Auf der Anteilseignerseite liegt der Frauenanteil im Verhältnis zum Gesamtaufichtsrat bei 9,4 Prozent, der Anteil der Arbeitnehmervertreterinnen im Verhältnis zum Gesamtaufichtsrat bei 12,7 Prozent. Von den Vorständen sind nur 7,4 Prozent weiblich und in 19 der 30 DAX-Unternehmen sind weiterhin keine Frauen in den Vorständen vertreten. Insgesamt liegt der Anteil von Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen bei 14,8 Prozent.²⁶ Es gibt immer noch zwei Unternehmen, die keine Frauen in ihrem Aufsichtsrat noch im Vorstand haben.²⁷

²² Bspw. die „Fédération des femmes administrateurs“ oder „Association femmes d’expertise comptables administrateurs“.

²³ ETHICS & BOARDS SAS veröffentlichte 2013 den ersten Index zur Feminisierung französischer Unternehmen. Online: <<http://www.ethicsandboards.com/etudes/71-palmares-de-la-feminisation-des-instances-dirigeantes-2013>> (Zugriff: 1.5.2014).

²⁴ Online: <http://www.corporate-governance-code.de/ger/download/kodex_2010/D_CorGov_Endfassung_Mai_2010_markiert.pdf> (Zugriff: 1.5.2014).

²⁵ Koch-Rust, Viktoria: Das Projekt des djb „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“: Von Erkenntnissen, Bekenntnissen und Begründungen zu Handlungsempfehlungen, in: Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung, BMFSFJ Berlin, 2010, S. 8.

²⁶ Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung – 2009 bis 2013. Mehr Frauen in Führungspositionen. Fazit und Forderungen, Berlin, 2013, S. 14. Online: <http://www.djb.de/Projekt_HV/Dokumentation/2013/Studie_2013/> (Zugriff: 14.5.2014).

²⁷ Fresenius und Fresenius Medical Care.

Dänemark, Finnland, Griechenland, Österreich und Slowenien haben Regeln für staatseigene Unternehmen aufgestellt.²⁸

III. Rechtsgrundlage

Der djb hat keine Bedenken hinsichtlich der Rechtsgrundlage.

Die von der Europäischen Kommission gewählte Rechtsgrundlage, Art. 157 Abs. 3 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), für die Aufsichtsrätinnen-Richtlinie ist kritisiert worden. Auf diese Rechtsgrundlage können bisher die Geschlechtergleichstellungsrichtlinien der EU zur Verhinderung unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung zurückgeführt werden.²⁹ Gezielte rechtliche Regelungen zur Bevorzugung des unterrepräsentierten Geschlechts hat die EU bisher nicht getroffen. Derart spezifische Maßnahmen oder „positive actions“ haben bislang nur einzelne Mitgliedstaaten ergriffen. In welchem Rahmen diese europarechtlich zulässig sind, hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) in diversen Verfahren ausformuliert.³⁰ Der Vorschlag der Europäischen Kommission hält sich in diesem Rahmen. Die Aufsichtsrätinnen-Richtlinie regelt nicht, dass die Bewerberinnen, die die gleiche Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber besitzen, in Tätigkeitsbereichen, in denen im jeweiligen Beförderungsamts weniger Frauen als Männer sind, bei einer Beförderung automatisch der Vorrang eingeräumt wird³¹. Die Aufsichtsrätinnen-Richtlinie ist vielmehr eine Verfahrensquote mit „Öffnungsklausel“³², nach welcher den Bewerberinnen, welche die gleiche Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber besitzen, kein automatischer und unbedingter Vorrang eingeräumt wird; durch Einführung von transparenten Verfahren soll gewährleistet werden, dass Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind, bei der die persönliche Lage aller Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt wird.³³

²⁸ Europäische Kommission: Frauen in wirtschaftlichen Entscheidungspositionen in der EU. Fortschrittsbericht. Generaldirektion Justiz, Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2012, S. 13, in: a.a.O.

²⁹ Art. 14 der Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen beinhaltet Vorschriften für „den Zugang zur Beschäftigung oder zu abhängiger oder selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position“, in: ABl. L 204 v. 26.7.2006, S. 23. Richtlinie 2010/41/EU zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, findet gemäß ihrem Art. 2 nicht nur auf selbständige Erwerbstätige Anwendung, d.h. auf Personen, die eine Erwerbstätigkeit auf eigene Rechnung ausüben, sondern auch auf deren Ehepartner, die sich gewöhnlich an den Tätigkeiten des selbständigen Erwerbstätigen beteiligen, in ABl. L 180 v. 15.7.2010, S. 1. Art. 4 der Richtlinie 2010/41/EU untersagt jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Verbindung mit der „Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens bzw. der Aufnahme oder mit der Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit“.

³⁰ EuGH v. 17.10.1995, Rs. C-450/93, Slg. 1995, I-3051 – *Kalanke*; EuGH v. 11.11.1997, Rs. C-409/95, Slg. 1997, I-6383 – *Marschall*; EuGH v. 28.3.2000, Rs. C-158/97, Slg. 2000, I-1902 – *Badeck*; EuGH v. 6.7.2000, Rs. C-407/98, Slg. 2000, I-5562 – *Abrahamsson*.

³¹ vgl. *Kalanke*, in: a.a.O., Rn 16.

³² vgl. *Marschall*; in: a.a.O., Rn. 24.

³³ vgl. *Badeck* und *Abrahamsson*, in: a.a.O.

Gegen die gewählte Rechtsgrundlage des Art. 157 Abs. 3 AEUV wird u.a. eingewandt, dass dieser im Wortlaut keine Ermächtigung der Europäischen Kommission zu „spezifischen Maßnahmen“ oder zur „umgekehrten Diskriminierung“ enthalte. Demgegenüber gestatte dies Art. 157 Abs. 4 AEUV ausdrücklich den Mitgliedstaaten. Der djb teilt die Auffassung der Europäischen Kommission, dass Art. 157 Abs. 3 AEUV die Rechtsgrundlage für verbindliche Maßnahmen der EU zur Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich positiver Maßnahmen zugunsten von Frauen bietet.³⁴

Auch die Ausführungen der Europäischen Kommission in der Folgenabschätzung, dass das Recht der EU, in Sachen Geschlechtergleichstellung im Beschäftigungsbereich tätig zu werden, sich aus Art. 157 Abs. 3 AEUV ergibt, da diese Bestimmung die spezifische Rechtsgrundlage für verbindliche Maßnahmen der EU zur Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen bietet³⁵, sind überzeugend und werden vom djb unterstützt.

Der djb weist in diesem Zusammenhang auf folgende Erwägungen hin:

Auch wenn Art. 157 Abs. 3 AEUV in der Fassung des Vertrags von Lissabon wortgleich mit Art. 141 Abs. 3 Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EG-Vertrag) fortgeführt wurde, hat sich mit dem Vertrag von Lissabon jedoch der Rahmen, in den der Artikel eingebunden ist, geändert. Art. 157 Abs. 3 AEUV ist im Lichte dessen neu zu interpretieren. Während die 28. Erklärung zur Schlussakte des Amsterdamer Vertrags bezogen auf Art. 119 Abs. 4 EG-Vertrag (wortgleiche Vorgängernorm zu Art. 157 Abs. 4 AEUV) noch erklärt, die zu ergreifenden „Maßnahmen der Mitgliedstaaten [...] sollten in erster Linie der Verbesserung der Lage von Frauen auf dem Arbeitsmarkt dienen“, ist die (übergreifende) Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern durch Art. 2 und Art. 3 Abs. 3 Unterabsatz 2 Vertrag über die Europäische Union (EUV) inzwischen integraler Bestandteil des Primärrechts geworden.³⁶ Die EU wirkt nunmehr in allen ihren Politiken auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hin, nicht mehr nur auf die Beseitigung von direkter und indirekter Benachteiligung. Mit dem Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon wird die europäische Integration auf eine neue Stufe gehoben und die Werteorientierung der EU deutlich herausgearbeitet. Die EU wird als Wertegemeinschaft beschrieben, die sich u.a. durch die Gleichstellung von Frauen und Männern auszeichnet. Bereits die Präambel des EUV macht dies deutlich und wird verstärkt und konkretisiert durch Art. 2 EUV, der an die gemeinschaftlichen Werte anknüpft.

³⁴ Aufsichtsrätinnen-Richtlinie, COM(2012) 614, S. 10.

³⁵ Commission Staff Working Document impact Assessment on Costs and Benefits of Improving the Gender Balance in the Boards of Companies listed on Stock Exchanges. Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures, SWD(2012)0348, S. 24. Online: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52012SC0348>> (Zugriff: 15.5.2014).

³⁶ Coen, Martin, in: Lenz, Carl Otto/Borchardt, Klaus-Dieter: EU-Verträge, Kommentar nach dem Vertrag von Lissabon, 5. Auflage 2010, Art. 157 AEUV, RN 63.

Diese Werteorientierung der EU wird in Art. 3 Abs. 2 EUV für die gleichstellungspolitischen Ziele und Werte noch weiter konkretisiert, in dem sich die EU die Aufgabe gibt, die Gleichstellung von Frauen und Männer zu fördern. Die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, wird in Art. 8 AEUV an alle Tätigkeiten der EU geknüpft. Die Aufgabe der EU, Diskriminierungen bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen zu bekämpfen, wird in Art. 10 AEUV konkretisiert.

Art. 157 Abs. 3 AEUV kann nicht dafür herangezogen werden, den Tatbestand³⁷ in Art. 157 Abs. 4 AEUV einschränkend zu interpretieren. Diese neue Einbettung in das Wertesystem stützt vielmehr das Verständnis von Art. 157 Abs. 3 AEUV als Grundlage auch für Maßnahmen zur „umgekehrten Diskriminierung“. Dieses Verständnis wird zudem noch genährt durch die in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) niedergelegten Rechte und Pflichten. Die GRC wurde über Art. 6 Abs. 1 EUV in den gleichen rechtlichen Rang wie die Verträge selbst gehoben. Nach Art. 21 Abs. 1 GRC ist die Diskriminierung wegen des Geschlechts verboten. Nach Art. 23 Satz 1 GRC ist die Gleichheit von Frauen und Männern in „allen Bereichen [...] sicherzustellen“. Damit reklamiert Art. 23 S. 1 GRC einen umfassenden Geltungsanspruch für die Geschlechtergleichheit in allen Lebensbereichen. Er konstatiert damit eine staatliche Handlungspflicht für aktives Handeln, nicht nur proaktives Eintreten. Dieser Grundsatz entspricht der in Art. 3 EUV und Art. 8 AEUV niedergelegten Pflicht der EU, die Gleichstellung in allen Tätigkeiten zu fördern und Diskriminierungen zu bekämpfen. Insofern greift auch der Einwand des Art. 51 GRC nicht, denn durch die Charta werden die der EU übertragenen Zuständigkeiten nicht ausgedehnt. Im Übrigen bleibt es bei der zwischen Mitgliedstaaten und EU geteilten Zuständigkeit in der Sozialpolitik (Art. 4 Abs. 2 lit. b AEUV), zu der Art. 157 AEUV zählt. Auch wenn die EU auf der Grundlage des Art. 157 AEUV handelt, verbleiben den Mitgliedstaaten eigene Kompetenzen. Handeln der EU nach Art. 157 Abs. 3 AEUV und Handeln der Mitgliedstaaten nach Abs. 4 schließen sich somit nicht gegenseitig aus. Anders ausgedrückt: ein Handeln der EU schränkt die Kompetenzen der Mitgliedstaaten gerade nicht ein. Es wird vielmehr ausdrücklich ein Handeln der Mitgliedstaaten neben das Handeln der Europäischen Kommission gestellt und als weiterhin zulässig angesehen. Der von der Europäischen Kommission gewählte Rückgriff auf die Binnenmarktkonformität kennzeichnet damit die argumentative „Versöhnung“ der Gleichstellung mit dem Binnenmarkt.³⁸ Gleichstellung steht nicht im Gegensatz zum Binnenmarkt, sondern ist Teil davon. Die Gleichung Binnenmarkt gleich Europa, Gleichstellung gleich Nationalstaat geht nicht auf. Die unternehmensbezogenen Grundrechte hebeln das Grundrecht auf Gleichstellung nicht aus. Es ist Ausdruck der Werteorientierung der EU.

³⁷ Art. 157 Abs. 4 AEUV entsprechend sind „positive actions“ der Mitgliedstaaten europarechtlich zulässig.

³⁸ Erwägungen (12) und (13), in: Aufsichtsärztinnen-Richtlinie, COM(2012) 614, S. 20.

Ergänzend sei darauf hingewiesen, dass es auch im Recht der Vereinten Nationen (UN) eine Pflicht zum aktiven staatlichen Handeln³⁹ gibt. Art. 3 des UN-Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women – CEDAW) verpflichtet die Staaten, alle adäquaten Maßnahmen – auch legislative – zu ergreifen, um die volle Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Ausdrücklich stellt Art. 4 Abs. 1 CEDAW klar, dass zeitweilige Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herstellung der tatsächlichen Gleichheit von Frauen und Männern keine Diskriminierung darstellen. Da alle Mitgliedstaaten der EU selbst CEDAW ratifiziert haben, sind die dortigen Regelungen eine Quelle der Grundrechte in der EU, die über Art. 6 EUV und nach der Rechtsprechung des EuGH als allgemeine Rechtsgrundsätze Teil des Unionsrechts sind.

Durch die nunmehr klar in EUV und AEUV herausgearbeitete Werteorientierung der EU und der Geltung der GRC sowie von CEDAW ist es angezeigt, für das Handeln auf Basis von Art. 157 Abs. 3 AEUV ein neues erweitertes Verständnis zu entwickeln. Die darauf gestützten Maßnahmen haben sich an den Werten in der EU zu orientieren und der Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu dienen.

Um der Geltung der Werte Wirkung zu verschaffen, lösen diese einen Handlungsdruck aus. Die systematisch von den Mitgliedstaaten vernachlässigten Grundrechte Chancengleichheit und Gleichbehandlung haben eine faktisch schrankenlose Geltung der Grundrechte Unternehmen und Eigentum begünstigt. Es besteht nunmehr eine ausdrückliche staatliche Handlungspflicht, diesem Ungleichgewicht in den Werten entgegenzuwirken.

Die Europäische Kommission hat sich intensiv mit der Frage der Grundrechtskonformität auseinandergesetzt.⁴⁰ Sie sieht den Eingriff in Unternehmen und den Eingriff ins Eigentum, hält diesen aber für gerechtfertigt, da kein Grundrecht schrankenlos/absolut gelte. Außerdem weist die Europäische Kommission darauf hin, dass zur Erreichung der tatsächlichen Gleichstellung „positive actions“ ausdrücklich zugelassen und vom EuGH bestätigt seien. Art. 157 AEUV, Art. 23 GRC definieren „spezifische Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht“ als solche, deren Beibehaltung oder Einführung dem Grundsatz der Gleichheit nicht entgegenstehen.

Der Vorschlag einer „Verfahrensquote mit Öffnungsklausel“ hat drei Charaktereigenschaften:

- a) Er ist verbindlich, indem er durch die gewählte Rechtsform einer Richtlinie ein festes Ziel setzt: 40 Prozent bis 2018 bzw. 2020. Sanktionen greifen allerdings nur ein, wenn

³⁹ *Laskowski, Silke*: Gesetzliche Quotierung der Aufsichtsräte, in: *Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung*, BMFSFJ Berlin, 2010, S. 70ff. *Laskowski* weist darauf hin, dass CEDAW über die Quotenrechtsprechung des EuGH hinaus gehe und sich damit die Frage stelle, ob die EuGH-Rechtsprechung unter Beachtung der Frauenrechtskonvention anders hätte ausfallen müssen. Siehe auch: *Rudolf, Beate*: CEDAW und die Europäische Union, in: *Rust, Ulla/Lange, Joachim* (Hrsg.): CEDAW vor dem Zwischenbericht 2011, Loccumer Protokolle 36/11, S. 75-92 (79-81).

die Anforderungen an ein transparentes Auswahlverfahren mit vorab festgelegten, klaren und öffentlichen Kriterien zur Erreichung dieses Ziels nicht beachtet wurden. Die Europäische Kommission hat den Weg der Mindestharmonisierung gewählt, indem sie mehr Transparenz bei den Auswahlentscheidungen durch vorab festgelegte, klare und öffentliche Kriterien fordert. Nur so kann „Qualifikation entscheidet“ sichergestellt werden.

- b) Qualität zählt. Der EuGH hat sich den Grundsatz der Bestenauslese zu eigen gemacht. Entsprechend seiner Vorgaben geht Qualifikation vor Geschlecht.⁴¹ Der Vorschlag ist „geschlechtsneutral“, da er sich an das „unterrepräsentierte Geschlecht“ wendet.
- c) Es bleibt dem jeweiligen Mitgliedstaat überlassen, wie das Ziel je nach seinen rechtlichen und tatsächlichen Gegebenheiten flexibel umgesetzt wird.

Im Ergebnis dieser Überlegungen kann die vorgetragene Kritik am Vorschlag nicht überzeugen. Es spricht vieles dafür, dass mit einer europäischen Mindestharmonisierung der Kompetenzpool von bestqualifizierten Frauen für Spitzenpositionen wesentlich besser ausgeschöpft und damit Chancen auf mehr Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum effektiver genutzt werden können. Vizepräsidentin *Reding* spricht zu Recht von einer „intelligenten Verfahrensquote“.

B. Zum Vorschlag im Einzelnen

I. Einzelne Bestimmungen der Aufsichtsrätinnen-Richtlinie

1. Artikel 1: Ziel der Richtlinie

Die Richtlinie soll zu einer ausgewogeneren Repräsentanz von Frauen und Männern in den Aufsichtsräten von börsennotierten Unternehmen führen; die in der Richtlinie vorgesehenen Maßnahmen sollen diesen Prozess beschleunigen, zugleich den Unternehmen aber auch ausreichend Zeit hierfür lassen. Die Richtlinie ermöglicht den Mitgliedstaaten, bei ihrer Umsetzung nationale Besonderheiten zu berücksichtigen.

Durch die Richtlinie soll aber nicht nur das prozentuale Verhältnis zwischen den Geschlechtern verbessert werden. Durch transparente Auswahlverfahren der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder soll die Vielfalt und eine Auswahl auf der Grundlage von Leistungskriterien gewährleistet werden. Dass dies wirksam zu mehr Transparenz insgesamt und somit zu einer Verbesserung der jeweiligen Corporate Governance in den großen Unternehmen innerhalb der EU führen kann, hebt insbesondere eine spanische Stiftung hervor. Diese führt u.a. die Misswirtschaft in den spanischen börsennotierten Unternehmen auf

⁴⁰ SWD(2012)0348, in: a.a.O.

⁴¹ vgl. *Abrahamsson*, in: a.a.O.

den in den Verwaltungsräten ausgeübten Nepotismus zurück.⁴² Dabei sollten gerade diese großen Unternehmen mit den ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen verantwortungsvoll umgehen.

Allerdings sollte bereits heute auch die Zeit nach Außerkrafttreten der Richtlinie im Jahr 2028 im Auge behalten werden. Schon jetzt müsste das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht auch unter den geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern gefördert werden. Das Europäische Parlament (EP) regt hier Mentoringprogramme in den Unternehmen an. Denn das Beispiel aus Norwegen, das schon seit 2003 über eine Quote für Frauen in den Leitungsorganen verfügt, zeigt, dass dieselben Frauen – dies gilt allerdings auch für Männer – häufig in vielen verschiedenen Leitungsorganen ernannt werden. Zwar wird die norwegische Quote von 40 Prozent erfüllt, aber auch die norwegischen Unternehmen verfügen kaum über geschäftsführende Direktorinnen oder Frauen im mittleren Management.⁴³ Aus den oben genannten Gründen befürwortet der djb die Abänderung 46, welcher das Einfügen der Formulierung „durch wirksames Vorgehen“ vorgeschlagen hat, die „raschere Fortschritte in diesem Bereich gewährleisten sollen, wobei den Gesellschaften ausreichend Zeit eingeräumt wird, um die notwendigen Vorkehrungen zu treffen“.⁴⁴

2. Artikel 2: Begriffsbestimmungen

Die differenzierte und strengere Behandlung der „öffentlichen Unternehmen“ ist sinnvoll und aufgrund des Vorbildcharakters gerechtfertigt. Öffentliche Unternehmen im Sinne von Art. 2 lit. b der Richtlinie 2006/111/EG vom 16. November 2006 müssen sich strengeren Regeln unterwerfen. Es handelt sich hierbei um Unternehmen, auf welche die öffentliche Hand aufgrund Eigentums, finanzieller Beteiligung, Satzung oder sonstiger Bestimmungen, die die Tätigkeit des Unternehmens regeln, unmittelbar oder mittelbar einen beherrschenden Einfluss ausüben kann. Diese Unternehmen tragen besondere Verantwortung für Wirtschaft und Gesellschaft, weshalb verbesserte Transparenz und Gleichheit in den Leitungsorganen dieser Unternehmen von wesentlicher Bedeutung sind. Die Vorbildfunktion des öffentlichen Sektors in der Gesellschaft sowie der größere Einfluss der Mitgliedstaaten in solchen Unter-

⁴² Fundación Compromiso y Transparencia ist eine spanische Stiftung, die sich mit dem Corporate Governance der spanischen Unternehmen auseinandersetzt und erhebliche Mängel in der Einhaltung des sog. Spanischen Corporate Governance Kodex festgestellt hat. Online: <<http://www.compromisoytransparencia.com>> (Zugriff: 1.5.2013).

⁴³ Reimann, Anna: Quote in Norwegen: Frau am Steuer, in: Spiegel v. 28.5.2012. Online: <<http://www.spiegel.de/politik/ausland/in-norwegen-funktioniert-die-frauenquote-in-aufsichtsraten-a-831693.html>> (Zugriff: 1.5.2014).

⁴⁴ Änderungsantrag 46, Vorschlag für eine Richtlinie, Art. 1, in: Entwurf einer legislativen Entschließung des Europäischen Parlaments zu dem 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 (COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)), S. 38. Online: <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A7-2013-0340+0+DOC+PDF+V0//DE>> (Zugriff:1.5.2014).

nehmen führen dazu, dass diese die Richtlinie zügiger umsetzen sollten, nämlich bis zum Jahr 2018.

3. Artikel 3: Ausnahme kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU)

KMU sind ausdrücklich ausgenommen, auch wenn diese börsennotiert sind. Der Vorschlag beschränkt sich somit auf die grenzüberschreitend agierenden und grenzüberschreitend organisierten großen börsennotierten Unternehmen, für die EU-weit in allen Mitgliedstaaten ein gleiches Regelungsumfeld geschaffen wird. Viele KMU agieren zwar auch grenzüberschreitend, sind aber nicht in vergleichbarem Maße grenzüberschreitend organisiert.

Trotzdem sollten die Mitgliedstaaten Anreize bieten, eine deutlich ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen von KMU sicherzustellen. Gerade börsennotierte KMU die von einem der beiden Geschlechter dominiert werden, sollten die Zielvorgabe der Richtlinie erfüllen. Denn auch diese haben für die Wirtschaft und die Gesellschaft insgesamt eine wichtige Bedeutung.

Dasselbe gilt aber auch für alle nicht börsennotierte KMU, die an einer gesunden und bereichernden Vielfalt für ihr Unternehmen interessiert sein sollten.⁴⁵ Das EP fordert von der Europäischen Kommission für das Jahr 2017 eine mit Zahlen und Daten untersetzte Berichterstattung mit Folgenabschätzung zur Frage, ob der Anwendungsbereich auch auf die Gesellschaften, die über der Schwelle zu KMU liegen, ausgedehnt werden soll (Abänderung 64).

Der djb unterstützt diesen Änderungsvorschlag.

4. Artikel 4: Zielvorgaben für nicht geschäftsführende Direktoren/ Aufsichtsratsmitglieder

Von der Quotenvorgabe 40 Prozent sind nur die „nicht geschäftsführenden“ Leitungsorgane erfasst und nur für diese gilt die Verpflichtung zur transparenten Auswahl mit dem Ziel der ausgewogenen Besetzung. Die geschäftsführenden Leitungsorgane sind von dieser Regelung befreit und unterliegen nur freiwilliger Selbstregulierung im Sinne einer „Flexi-Quote“ (s. Art. 5).

Die Aufsichtsrätinnen-Richtlinie gibt nur das Verfahren vor, nach welchem die „nicht geschäftsführenden“ Leitungsorgane auszuwählen sind.

Aus der Vielzahl der Begründungen für die Höhe der Quote spricht sich die Europäische Kommission für die 40-Prozent-Zielmarke aus. Diese liegt zwar unter der anzustrebenden

⁴⁵ Ein schönes Beispiel: *Theissen, Bettine*: Warum Arbeitgeber sich von der Behindertenquote freikaufen, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung v. 3.12.2013. Online: <<http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/recht-und-gehalt/arbeitsmarkt-warum-arbeitgeber-sich-von-der-behinderten-quote-freikaufen-12686091.html>> (Zugriff: 1.5.2014).

absoluten Geschlechterparität⁴⁶ von 50 Prozent, aber über der kritischen Masse von 30 Prozent. Da nur Mindestregelungen festgelegt werden, ist dies angemessen. Vor dem Hintergrund des vorgesehenen engen Umsetzungszeitraums besteht damit zudem eine realistische Zielmarke.

Ergänzt wird die Verfahrensregelung durch eine Vielzahl diverser Modifikationen: eine Berechnungsregelung, eine Objektivierungsregel, eine Offenlegungspflicht, eine Ausnahmeregel, eine 33-Prozent-Bonusquote und eine Öffnungsklausel für Mitgliedstaaten mit besser wirkenden Regeln.

Für das mathematische Problem, wie bei kleinen Gremien die Zielquote zu berechnen ist, wird mit der *Berechnungsregel* (Art. 4 Abs. 2) eine praktikable Lösung gefunden. Das Ziel gilt als erfüllt bei einer Anzahl, die dem Anteil von 40 Prozent am nächsten kommt.

Die *Objektivierungsregel* (Art. 4 Abs. 3) entspricht der Rechtsprechung des EuGH.⁴⁷ Allerdings wies Thomas *Sattelberger*, ehemaliger Personalvorstand der Deutschen Telekom, bei einer Anhörung vor dem Rechtsausschuss des Deutschen Bundestages am 16. Januar 2013 darauf hin, dass die Gegner der Quote „die Legende von der Bestenauswahl bei der Besetzung von Vorstands- und Aufsichtsratsposten wie eine Monstranz vor sich her[trügen].“⁴⁸ Ignoriert werde, so *Sattelberger* weiter, dabei die hohe Bedeutung von männlichen Seilschaften, von Tauschgeschäften und von Statthalterbesetzungen.

Die *Offenlegungspflicht* (Art. 4 Abs. 4) verknüpft mit einer Beweislastumkehr (Art. 4 Abs. 5) ist ein arbeitsrechtlich anerkanntes Mittel, mittelbare Diskriminierungen zu verhindern. Ein erfolgloser Kandidat soll die Offenlegung der Qualifikationskriterien für die Auswahl, den objektiven Vergleich dieser Kriterien und ggf. die Erwägungen der Auswahl verlangen können. Hat er Belege für die Missachtung einer objektiven Beurteilung, kehrt sich die Beweislast um.

Durch die *Ausnahmeregel* (Abs. 6) können Unternehmen mit weniger als 10 Prozent eines Geschlechts in der Belegschaft von der 40-Prozent-Regelung ausgenommen werden. Der djb spricht sich explizit gegen diese Ausnahmeregelung aus und begrüßt den diesbezüglichen Streichungsvorschlag durch das EP (Abänderung 53). Es ist nicht nachvollziehbar, warum Unternehmen ausgenommen werden sollen, die offenbar in der Vergangenheit keinerlei oder zu wenig Anstrengungen unternommen haben, Frauen als Arbeitskräfte für Ihre Belegschaft zu gewinnen. Im Übrigen geht von dieser Ausnahme der Fehlanreiz aus, den Frauen-

⁴⁶ Laut Definition des Online-Wörterbuchs TheFreeDictionary.com bedeutet unterrepräsentiert, in kleinerer Zahl vorhanden/vertreten, als es (in Relation zur Gesamtzahl) sein sollte oder müsste. Online: <http://de.thefreedictionary.com/unterrepr%C3%A4sentiert> (Zugriff: 1.5.2014).

⁴⁷ *Kalanke* bezüglich der „Unterrepräsentanz“, *Abrahamsson* bezüglich der gleichen Qualifikation und *Marschall* bezüglich des nicht automatischen und unbedingten Vorranges.

⁴⁸ So zitiert in: hib – heute im Bundestag, Nr. 024, Ziff. 1 v. 16.1.2013. Online: http://www.bundestag.de/presse/hib/2013_01/2013_024/01.html (Zugriff: 1.5.2014).

anteil in der Belegschaft klein zu halten, um die Leitungspositionen weiterhin vorwiegend mit Männern zu besetzen.

Selbst eine Begründungspflicht für das Nichterreichen einer Zielmarke hilft nicht. Dies zeigen nicht zuletzt Erfahrungen in Deutschland⁴⁹.

Während bei einem Verstoß gegen die Transparenzgebote Sanktionen verhängt werden können, enthält der Vorschlag mit der 33-Prozent-Regelung auch die Möglichkeit für die Mitgliedstaaten, eine „*Bonusquote*“ einzuführen (Abs. 7). Wenn in Vorstand und Aufsichtsrat zusammengenommen 33 Prozent beider Geschlechter vertreten sind, ist das ausreichend. Die 40-Prozent-Quote von Frauen im Aufsichtsrat muss dann nicht mehr erreicht werden. Dies lehnt der djb ab, die 40-Prozent-Marke für den Aufsichtsrat sollte nicht durch Verrechnung mit Zahlen im Vorstandsbereich in Frage gestellt werden.

Zuletzt begrüßt der djb den Änderungsvorschlag des EP, der für Art. 4 Abs. 1 folgende Ergänzung (Abänderung 48) vorschlägt:

„Insbesondere stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass die Gesellschaften die am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten für einen Posten als Mitglied des Leitungsorgans auf der Grundlage eines Vergleichs der Qualifikationen durch Anwendung vorab festgelegter, klarer, neutral formulierter, nicht diskriminierender und eindeutiger Kriterien aus einem nach Geschlechtern ausgewogenen Auswahlpool auswählen. Die Mitgliedstaaten stellen im Falle eines Wahlverfahrens sicher, dass die Gesellschaften Geschlechterdiversität bei der Zusammensetzung der Auswahlliste garantieren, wobei sicherzustellen ist, dass das Geschlecht des im Rahmen dieses Verfahrens zu wählenden nicht geschäftsführenden Direktors/Aufsichtsratsmitglieds in keiner Weise vorab festgelegt wird.“

Insgesamt stellt der Vorschlag unter Berücksichtigung der aufgezeigten EP-Änderungsvorschläge eine in sich ausgewogene Regelung dar.

5. Artikel 5: Zusätzliche Maßnahmen der Gesellschaften und Berichterstattung

Der djb begrüßt grundsätzlich die jährlichen Berichtspflichten für die Unternehmen und die Begründungspflicht im Falle der Nichterreichung der (gesetzten) Ziele. Diese von den Unternehmen geforderten Mitteilungen sollten auch durch ein externes Prüfungsverfahren in Gestalt eines Auditing geprüft werden.

Das EP fordert neben der Information auf den Unternehmenswebseiten auch eine Begründungspflicht für die Jahresberichte⁵⁰, was der djb unterstützt. Außerdem befürwortet der djb

⁴⁹ Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung: Im Zuge des vom BMFSFJ geförderten Projekts haben Mitglieder des djb und aus befreundeten Frauenverbänden seit 2009 jährlich 75 Hauptversammlungen börsennotierter Aktiengesellschaften besucht und von ihrem Auskunftsrecht Gebrauch gemacht. Die Antworten der Aufsichtsräte und Vorstände sind ausgewertet und in vier Studien veröffentlicht worden. Alle vier Studien sind veröffentlicht. Online:

<http://www.djb.de/Themen/Projekt_HV/> (Zugriff: 6.8.2014).

⁵⁰ Änderungsantrag 55, Vorschlag für eine Richtlinie, Art. 5 – Absatz 2, in: a.a.O., S. 43-45.

die Einbindung der Zivilgesellschaft bezüglich der Sicherstellung der „Förderung, Analyse, Verfolgung und Unterstützung der ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften“, was einem weiteren Änderungsantrag des EP⁵¹ entspricht.

In der Aufsichtsrätinnen-Richtlinie ist eine Bestimmung über eine „Flexi-Quote“ für Direktoren/Vorstandsmitglieder vorgesehen (Art. 5 Abs. 1). Für Frauen des mittleren Managements gibt es keine Regelung.

Der djb bedauert, dass das mittlere Management nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie fällt. Auch ist die „Flexi-Quote“ aus Sicht des djb keine überzeugende Maßnahme, denn die Erfahrung in Deutschland mit der Selbstverpflichtung der Wirtschaft seit 2001 zeigt, dass durch Selbstregulierung keine Fortschritte erzielt werden konnten. Der zurückhaltende Ansatz des Kommissionsvorschlags ist im derzeitigen politischen Kontext zwar nachvollziehbar, dennoch hält es der djb für bedauerlich, dass die Europäische Kommission, die das legislative Initiativrecht hat, hier nicht mutiger vorangeschritten ist.

6. Artikel 6: Sanktionen

Die börsennotierten Unternehmen, die die vorgesehenen Verfahren zur Ernennung oder Auswahl von nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern weder einführen noch anwenden oder einhalten, müssen mit wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktionen belegt werden. Der djb unterstützt die Empfehlung des EP (Abänderungen 61 und 62), die von der Europäischen Kommission vorgeschlagene Liste möglicher Sanktionen zu ergänzen und den Ausschluss von Ausschreibungen zur Vergabe öffentlicher Aufträge sowie den teilweisen Ausschluss vom Erhalt von Strukturfondsmitteln hinzuzufügen. Es geht hier darum, die Bandbreite von Möglichkeiten aufzuzeigen, selbst wenn sich börsennotierte Unternehmen nicht in allen Mitgliedstaaten an öffentlichen Ausschreibungen beteiligen. Die Mitgliedstaaten sind ohnehin nicht daran gebunden, eine oder mehrere der vorgeschlagenen Sanktionen in ihren Sanktionskatalog aufzunehmen.

Der djb befürwortet die Abänderung 58 des EP hinsichtlich eines Verstoßes gegen die Anforderungen an ein offenes und transparentes Verfahren nach Art. 4 Abs. 1, da diese Formulierung speziell auf die Art des einzuhaltenden Verfahrens eingeht und nicht global auf einen Verstoß von einzelstaatlichen Umsetzungsvorschriften verweist.⁵²

7. Artikel 7: Mindestanforderungen

Die Aufsichtsrätinnen-Richtlinie zielt auf eine Mindestharmonisierung, welche den Mitgliedstaaten ausreichend Raum lässt. Dies ist angemessen.

⁵¹ Änderungsantrag 57, Vorschlag für eine Richtlinie, Art. 5 – Absatz 4, in: a.a.O., S. 43-45.

⁵² a.a.O., S. 45.

8. Artikel 8: Umsetzung

Den Mitgliedstaaten ist es freigestellt, wie sie die Richtlinie in nationales Recht und ihren nationalen Gepflogenheiten entsprechend umsetzen. Da Belgien, Frankreich und Italien schon über ein Quotengesetz mit Sanktionen verfügen, müssen diese drei Mitgliedstaaten nur bedingt tätig werden. In diesem Zusammenhang ist in Art. 8 Abs. 3 des Vorschlags eine Suspensionsklausel für die Mitgliedstaaten vorgesehen, „die bereits vor Inkrafttreten dieser Richtlinie Maßnahmen zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften ergriffen haben“. Diese Mitgliedstaaten können die Anwendung der Verfahrensvorschriften des Art. 4 Abs. 1, 3, 4 und 5 für die Auswahl der Direktoren aussetzen, „wenn sie nachweisen können, dass das unterrepräsentierte Geschlecht spätestens zum 1. Januar 2020 beziehungsweise bei öffentlichen Unternehmen zum 1. Januar 2018 mindestens 40 Prozent der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder stellt, wenn diese Maßnahmen angewandt werden“. Die Suspensionsklausel ist nachvollziehbar, weil damit den bereits erfolgten gesetzgeberischen Aktivitäten einzelner Mitgliedstaaten Rechnung getragen wird. Trotzdem unterstützt der djb den Änderungsantrag 63 des EP zur faktischen Aussetzung 2017 bei unzureichenden Fortschritten.

9. Artikel 9, 10 und 11: Überprüfung, Inkrafttreten und Außerkrafttreten, Adressaten

Die Richtlinie soll im Jahr 2028 außer Kraft treten. Fraglich ist, ob der Geltungszeitraum von 14 Jahren ausreicht, auch wenn der Generationenwechsel und der demografische Wandel notwendige Veränderungen in der Unternehmenskultur befördern können. Insgesamt stellt sich die Frage der Bewältigung des Problems der fehlenden Ausstrahlung in nicht reglementierte Bereiche, was die Notwendigkeit verbindlicher Vorgaben unterstreicht.

Der djb begrüßt, dass sich die Berichterstatterinnen im EP auch darauf geeinigt haben, eine Überprüfungsklausel aufzunehmen, in der die Europäische Kommission aufgefordert wird, in dem Bericht gemäß Art. 9 zu prüfen, ob der Anwendungsbereich der Richtlinie auf nicht börsennotierte öffentliche Unternehmen, die nicht der Definition von KMU entsprechen, auf nicht börsennotierte große Unternehmen sowie auf geschäftsführende Direktoren/Vorstandsmitglieder börsennotierter Gesellschaften ausgeweitet werden kann (Abänderung 66).

Es ist zu empfehlen, den Anwendungsbereich für die mittlere Managementebene und die geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder und die Einbeziehung von KMU generell zu überprüfen.

II. Schlussbemerkung

Der djb hält die Einführung von verbindlichen Quoten mit Sanktionen in allen EU-Mitgliedstaaten für erforderlich und bedauert ausdrücklich, dass hierzu keine Verpflichtung

besteht. Allerdings ist die Aufsichtsrätinnen-Richtlinie ein erster wichtiger Schritt auf europäischer Ebene, eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsgremien der europäischen Unternehmen zu erreichen.

Zudem hat das vergangene Jahr in vielen Mitgliedstaaten gezeigt, dass ein Zusammenschluss von verschiedenen Verbänden, deren gute Öffentlichkeitsarbeit und das Interesse der Medien zu mehr Aufklärung und Sensibilisierung bezüglich der Thematik in der Bevölkerung und auch in den betroffenen Unternehmen geführt hat. Auch die Arbeit des djb in Deutschland und in Spanien mit seinen Projekten „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“ und „Paridad en Acción“ führten dazu, dass Unternehmen dazu angeregt wurden, die bisherige Praxis der Gewinnung von Führungspersonal kritisch zu überdenken. Deshalb ist es sehr zu befürworten, dass auch weiterhin und gerade jetzt Aufklärungsarbeit betrieben wird, damit die Aufsichtsrätinnen-Richtlinie nicht zu einer Einbahnstraße wird und letztendlich nur zu einer Erhöhung des Anteils des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern führt. Es besteht nämlich ansonsten die Gefahr, dass keine gezielte Personalentwicklung von Frauen für Führungspositionen geleistet wird und gesetzliche Nischen gesucht und genutzt werden, um die Zielvorgabe der Richtlinie zu umgehen. Zu befürchten ist auch, dass die Ausstrahlungswirkung auf die (auch nicht) börsennotierten KMU ausbleibt und dass im Endeffekt allein durch die Quotenvorgabe eben kein gesellschaftlicher Wandel erfolgt. Schließlich sollte letztlich Ziel sein, dass der Anteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts – und das ist in allen Leitungsfunktionen weiblich – auch unter den geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern deutlich erhöht wird.

C. Fazit

Der djb hat ein hohes Interesse am Inkrafttreten der Aufsichtsrätinnen-Richtlinie und bittet die relevanten Akteurinnen und Akteure – die Regierungen der Mitgliedstaaten, das Europäische Parlament, die Europäische Kommission und auch die Ratspräsidentschaft – um schnelle Verabschiedung der Richtlinie und um Berücksichtigung der dargelegten Änderungswünsche.

Ramona Pisal
Präsidentin

Sabine Overkämping
Vorsitzende der Kommission Öffentliches Recht,
Europa- und Völkerrecht