

Berlin, 17. September 2015

## **STELLUNGNAHME**

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

### **zum 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 (Ratsdokument 16300/14)**

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) nutzt die Gelegenheit, dass der Kompromissvorschlag der italienischen Ratspräsidentschaft vom 4. Dezember 2014 für die Öffentlichkeit frei gegeben wurde und legt erneut eine Positionierung vor.

**Auch wenn der djb grundsätzliche Bedenken gegen die vorgeschlagene Aufweichung des Vorschlags der Europäischen Kommission hat, sieht er die Notwendigkeit der von der italienischen Ratspräsidentschaft vorgeschlagenen Flexibilitätsklausel (Art. 4b) und begrüßt den überarbeiteten Zeitplan für die Durchführung und Berichterstattung (Artikel 5, 8 und 9).<sup>1</sup>**

Der djb fordert die luxemburgische Ratspräsidentschaft auf, alle Anstrengungen zu unternehmen, um die Blockade im Ministerrat aufzulösen und eine politische Einigung über den Richtlinienvorschlag möglichst rasch zu erreichen. Er bittet die Bundesregierung, diese dabei zu unterstützen.

### **Hintergrund:**

Der djb hat zum Vorschlag der Europäischen Kommission zur sog. Aufsichtsrätinnenrichtlinie<sup>2</sup> am 19. Mai 2014 Stellung genommen.<sup>3</sup> Die Trio-Präsidentschaft – Italien, Lettland und Luxemburg – hat in ihrem Achtzehnmonatsprogramm des Rates (1. Juli 2014 – 31. Dezember

---

<sup>1</sup> Im Folgenden beziehen sich alle Artikelbezeichnungen ohne weiteren Hinweis auf den Kompromissvorschlag der italienischen Ratspräsidentschaft.

<sup>2</sup> 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)0614endg.), im Folgenden: ursprünglicher Kommissionsvorschlag. Online (Zugriff: 31.8.2015):

<[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/directive\\_quotas\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/directive_quotas_de.pdf)>.

<sup>3</sup> Online: <<http://www.djb.de/Kom/K5/st14-08/>> (Zugriff: 31.8.2015).

2015) festgeschrieben, dass die Arbeiten am Kommissionsvorschlag für eine ausgewogenere Vertretung von Frauen in Leitungsorganen von Gesellschaften fortgesetzt werden sollen.<sup>4</sup> Vor diesem Hintergrund hat die italienische Ratspräsidentschaft am 4. Dezember 2014<sup>5</sup> einen Kompromissvorschlag vorgelegt, der wesentliche Änderungen – insbesondere die sog. exit-clauses in Art. 4b – enthält und damit eine Brücke für die den Vorschlag bislang ablehnenden Mitgliedstaaten gebaut hat. Allerdings konnte weder unter italienischer noch lettischer Ratspräsidentschaft eine Einigung im Rat gelingen. Die luxemburgische Präsidentschaft hat ihre Tätigkeit am 1. Juli 2015 aufgenommen. Lydia *Mutsch*, luxemburgische Ministerin für Gesundheit und Gleichstellung, kündigte am 14. Juli 2015 im FEMM-Ausschuss für das laufende Halbjahr an, dass die luxemburgische Ratspräsidentschaft den Richtlinienvorschlag, der bis zum Jahr 2020 ein Ziel von 40 Prozent vorsieht, unterstützen werde.<sup>6</sup>

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

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 von Frauen und Männern 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 europaweit zu gewährleisten bzw. zu erreichen. Dies gilt auch für den Vorschlag der Kommission zur Aufsichtsrätinnen-Richtlinie sowie dem diesbezüglichen Kompromissvorschlag der italienischen Ratspräsidentschaft.

---

<sup>4</sup> Rat der Europäischen Union: Achtzehnmonatsprogramm des Rates (1. Juli 2014 – 31. Dezember 2015), Ratsdokument 11258/14, 23.6.2014, S. 67. Online: <<http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=DE&f=ST%2011258%202014%20INIT>> (Zugriff: 31.8.2015).

<sup>5</sup> Ratsdokument 16300/14, 4.12.2014. Online (Zugriff: 31.8.2015):

<<http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-16300-2014-INIT/de/pdf>.

<sup>6</sup> Großherzogtum Luxemburg: Lydia Mutsch und Corinne Cahen präsentierten die Prioritäten des luxemburgischen Ratsvorsitzes vor dem FEMM-Ausschuss des Europäischen Parlaments, Pressemitteilung v. 14.7.2015. Online: <<http://www.eu2015lu.eu/de/actualites/articles-actualite/2015/07/pe-auditions-femm-mutsch-cahen/index.html>> (Zugriff: 31.8.2015).

## I. Im Einzelnen

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

### 1. Allgemein

Der djb begrüßt im Grundsatz den Kompromissvorschlag der italienischen Ratspräsidentschaft zum Vorschlag für eine Aufsichtsrätinnen-Richtlinie, der einen Weg zur Überwindung der Blockade im Rat eröffnet. 15 Delegationen im Rat<sup>7</sup> – einschließlich der derzeitigen Ratspräsidentschaft – unterstützen den Kompromissvorschlag. Etwaige Bedenken gegen den Vorschlag in seiner jetzigen Fassung wegen Verstoßes gegen das Subsidiaritätsprinzip bestehen nicht. Allerdings muss sichergestellt werden, dass der Vorschlag nicht noch weiter verwässert wird.<sup>8</sup>

### 2. Erwägungsgründe (10) und (10a)

Der djb befürwortet die neuen Erwägungsgründe (10)<sup>9</sup> und (10a), in welchen die aktuelle Situation des geringen Frauenanteils in den Unternehmensleitungen mit Daten und Fakten zusammengefasst wird. Der djb begrüßt es, dass die Angabe des Frauenanteils in den Leitungsorganen der größten börsennotierten Gesellschaften für das Jahr 2013 aktualisiert wurde (17,8%) und der geringe prozentuale Frauenanteil an Vorstandsvorsitzenden von 2,8 Prozent wie auch an Aufsichtsratsvorsitzenden von 4,8 Prozent (im Jahr 2013) in Erwägungsgrund 10a aufgenommen wurden. Es wird teilweise behauptet, dass diese „Erfolge“ ohne legislative Eingriffe erfolgt seien.<sup>10</sup> Dem können die verbindlichen Quoten-Gesetze mit Sanktionen in Belgien<sup>11</sup>, Frankreich<sup>12</sup> und Italien<sup>13</sup> entgegen gehalten werden, die zu dem bescheidenen europaweiten Fortschritt entscheidend beigetragen haben. Es ist hingegen richtig, zum notwendigen weiteren Fortschritt zu drängen und den bisher positiven Einfluss des Richtlinien-Vorschlags auf das Agieren in den Mitgliedstaaten und die geführten Diskussionen hervorzuheben.<sup>14</sup>

---

<sup>7</sup> BE, IE, EL, FR, IT, CY, LV, LT, LU, MT, PL, PT, RO, SI, FI

<sup>8</sup> S. Barroso, José Manuel: Political guidelines for the next Commission, Europäische Kommission, September 2009, 40-41. Online: <[http://ec.europa.eu/commission\\_2010-2014/president/pdf/press\\_20090903\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/president/pdf/press_20090903_en.pdf)> (Zugriff: 9.7.2015).

<sup>9</sup> Statistiken, die dem folgendem Dokument entnommen sind: Europäische Kommission: Report on Progress on equality between women and men in 2013, SWD(2014) 142 final, 14.4.2014. Online (Zugriff: 11.7.2015): <[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/swd\\_2014\\_142\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/swd_2014_142_en.pdf)>.

<sup>10</sup> so SK, Ratsdokument 9498/14, 8.5.2014.

<sup>11</sup> Van Guys, Guy: Law sets 30% quota for women on management boards, 15.8.2011. Online <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2011/06/articles/be1106021i.htm>> (Zugriff: 1.5.2014).

<sup>12</sup> France sets quota for women on big companies' boards, 13.1.2011. Online: <<http://www.reuters.com/article/2011/01/13/us-france-equality-idUSTRE70C5ZA20110113>> (Zugriff: 1.5.2014).

<sup>13</sup> Europäische Kommission: National Factsheet Italy, January 2013. Online: <[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/womenonboards-factsheet-it\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/womenonboards-factsheet-it_en.pdf)> (Zugriff: 1.5.2014).

<sup>14</sup> so IT, Ratsdokument 9498/14, 8.5.2014, S. 3.

### **3. Erwägungsgrund (11)**

Der djb unterstützt den im Erwägungsgrund (11) aufgenommenen Hinweis auf den Austausch zwischen den Mitgliedstaaten über „best practices“. Diese werden 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.

### **4. Artikel 1: Ziel der Richtlinie**

In Art. 1 ist eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern „unter den Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften“ statt „unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften“ des Kommissionsvorschlages vorgesehen. Der djb begrüßt diese neue Formulierung, da sie die geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder börsennotierter Gesellschaften klarstellend mit einbezieht (siehe auch Erwägungsgrund (20) und Art. 4 Abs. 1 Buchstabe b). Dieser Aspekt war im ursprünglichen Kommissionsvorschlag versteckt (s.u. zu Art. 4).

Darüber hinaus bleibt aber die Formulierung „wird das Ziel verfolgt“ hinter der Formulierung des Kommissionsvorschlages „werden Maßnahmen festgelegt“ zurück. Der djb befürwortet deshalb die Beibehaltung des ursprünglichen Kommissionsvorschlages.

### **5. Artikel 2: Begriffsbestimmungen**

Art. 2 Abs. 9 des ursprünglichen Kommissionsvorschlages wurde gestrichen und damit die Bezugnahme auf die Öffentlichen Unternehmen. Der öffentliche Sektor hat eine Vorbildfunktion in der Gesellschaft. Der djb bedauert, dass dies in Bezug auf die Unternehmensleitung nicht verpflichtend sichtbar gemacht wird.

### **6. Artikel 2a: Anwendbares Recht**

Der neu eingeführte Artikel 2a stellt klar, dass für die Regelung der erfassten Bereiche in Bezug auf eine börsennotierte Gesellschaft derjenige Mitgliedstaat zuständig ist, in dem die Gesellschaft ihren Sitz hat; das anwendbare Recht ist das Recht dieses Mitgliedstaats. Der djb bewertet diese Klarstellung positiv.

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

Gemäß Erwägungsgrund (20) soll mit Art. 4 Abs. 1 Buchstaben a und b ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis generell in den Leitungsorganen und damit in den beiden Kategorien - geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern, die für die Geschäftsführung zuständig sind, und nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern, die keine Geschäftsführungsaufgaben wahrnehmen, sondern Aufsichtsfunktion haben -, herstellen. Der djb begrüßt diese klarstellende Formulierung des übergeordneten Ziels sowohl im Erwägungsgrund (20) als auch im Titel des Art. 4. Der ursprüngliche Kommissionsvorschlag ist hier weniger eindeutig (s. Art. 4 und 5).

Im Regelungsgehalt hat sich aber nichts Wesentliches geändert. Die Eingangsformulierung mit den Verpflichtungen der Mitgliedstaaten und der Gesellschaften ist sogar weiter abgeschwächt worden.<sup>15</sup> Gemäß Art. 4 Abs. 1 Buchstabe a sind von der Zielvorgabe 40 Prozent nach wie vor nur die nicht geschäftsführenden Leitungsorgane erfasst. Art. 4 Abs. 1 Buchstabe b gibt alternativ hierzu die Zielvorgabe 33 Prozent für alle Unternehmensleitungsstellen vor, wozu die Stellen der geschäftsführenden und der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder zählen. Diese sind jeweils mit Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen. Diese sog. „*Bonusquote*“ ist in Art. 4 Abs. 7 des ursprünglichen Kommissionsvorschlags geregelt und wird im Kompromissvorschlag direkt in Art. 4 Abs. 1 Buchstabe b) als eine gleichwertige Option zur Zielvorgabe 40 Prozent aufgenommen. Wie schon in der ersten Stellungnahme des djb zur Aufsichtsrätinnen-Richtlinie ausgeführt, wird die Bonusquote vom djb abgelehnt. Der djb ist der Auffassung, dass die 40 Prozent-Marke für den Aufsichtsrat nicht durch Verrechnung mit Zahlen im Vorstandsbereich in Frage gestellt werden sollte.

Art. 4 Abs. 2 legt fest, mit welcher Anzahl von Stellen die Zielvorgaben erfüllt sind. Die betreffenden Zahlen werden im Anhang des Kompromissvorschlages genannt.

Der djb hält es für sinnvoll, eine entsprechende Anlage aufzunehmen. Denn die Zielvorgabe von 40 Prozent kann nur in ganz wenigen Fällen exakt erfüllt werden (z.B. wenn das Leitungsorgan fünf Mitglieder hat, erfüllen zwei Kandidaten des unterrepräsentierten Geschlechts die 40 Prozent Zielvorgabe).

Der djb bevorzugt eine andere Formulierung<sup>16</sup> von Art. 4 Abs. 2, wonach auf „die Anzahl, die dem Anteil 40 Prozent am nächsten kommt, aber 50 Prozent nicht übersteigt (statt unter 50 Prozent liegt)“<sup>17</sup> abgestellt wird. Diese würde bei kleinen „boards“ von zwei oder vier Mitgliedern zur absoluten Parität führen und ist deshalb vorzuziehen.

Art. 4 Abs. 6 und der neue Erwägungsgrund (24a) sehen nach wie vor die Ausnahmeregel vor, wonach Unternehmen mit weniger als 10 Prozent eines Geschlechts in der Belegschaft von der 40 bzw. 33 % Zielvorgaben-Regelung ausgenommen werden. Der djb spricht sich weiterhin explizit gegen diese Ausnahmeregelung aus und schließt sich den Befürchtungen<sup>18</sup> an, dass die Ausnahmeregel den Zweck der Aufsichtsrätinnen-Richtlinie unterminieren und sogar ein Anreiz sein könnte, überhaupt keine Frauen anzustellen. Außerdem sind es vorwiegend Unternehmen aus den MINT-Bereichen, die weniger Frauen in der Belegschaft haben. Es sind aber nicht vorwiegend technische Fertigkeiten und Kenntnisse, die in den Leitungsorganen gefragt sind, denn die Führungspositionen in diesen Unternehmen sind meist von Juristen, Betriebswirten und Volkswirten besetzt.

## **8. Artikel 4a: Mittel zur Erreichung der Zielvorgaben**

Art. 4a Abs. 1 und 2 entsprechen im wesentlichen Art. 4 Abs. 1 und 3 des ursprünglichen Kommissionsvorschlags, d.h. sie greifen im wesentlichen das Konzept der sog. „Verfahrensquote“ auf.

---

<sup>15</sup> „Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die...Gesellschaften **versuchen**, ...folgende Zielvorgaben zu erreichen.“

<sup>16</sup> Vorschlag FI und PT, s. Ratsdokument 15020/14, 19.11.2014, S. 2.

<sup>17</sup> „the number closest to the proportion of 40 per cent, but not exceeding 50 per cent“ (instead of less than 50 per cent)2

<sup>18</sup> So auch PT und CY, Ratsdokument 9498/14, 8.5.2014, S. 3.

Der djb ist der Ansicht, dass das unabhängige Recht der Aktionäre, ihre Kandidaten für Aufsichtsrat und Vorstand vorzuschlagen, durch die Formulierung in Art. 4a nicht berührt wird.<sup>19</sup> Denn der Vorschlag für eine Aufsichtsrätinnen-Richtlinie berücksichtigt das Recht der Aktionäre, ihre Kandidaten zu wählen. Die vorgeschlagenen Verfahrensregeln setzen früher an; sie betreffen nur die Auswahl der Kandidaten „durch Bestellung oder Wahl der zu besetzenden Posten“.

Mit Bezug auf die Rechtsprechung des EuGH<sup>20</sup> werden im Zusammenhang mit dem Recht auf Information in Art. 4a Abs. 3 und Erwägungsgrund (28) über die Qualifikationskriterien für die Auswahl der Kandidaten und - wo nötig - über die Erwägungen, die den Ausschlag zugunsten des Kandidaten des anderen Geschlechts gegeben haben, das den nicht erfolgreichen Kandidaten automatisch zugestanden wird, Bedenken bezüglich des Datenschutzes geäußert.<sup>21</sup> Dem ist entgegenzuhalten, dass die Freigabe der persönlichen Daten nicht in allen Fällen erfolgt; dies hängt auch von der Anzahl der Kandidaten ab. Außerdem enthält Art. 4a Abs. 3 neuerdings einen ausdrücklichen Bezug auf den Schutz der persönlichen Daten, welcher in der Richtlinie 95/46/EG enthalten ist. Dieser Aspekt war bisher in keiner der Gleichstellungs-Richtlinien enthalten. Die in Bezug genommene Rechtsprechung des EuGH bezieht sich auf andere Fälle. Dort geht es um die Beweislastumkehr bei der Frage, ob eine Partei, der eine diskriminierende Handlung unterstellt wurde, persönliche Informationen preisgeben muss.

## **9. Artikel 4b: Aussetzung der Anwendung des Artikels 4a**

Der djb ist grundsätzlich der Auffassung, dass auch die Mitgliedstaaten, die bereits nationale Regelungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Unternehmensleitungen verabschiedet haben, nicht von der Verpflichtung zur Verfahrenstransparenz ausgenommen werden sollten. Der djb hält Art. 4a für das Herzstück der Aufsichtsrätinnen-Richtlinie. Die Richtlinie beinhaltet im Wesentlichen nur eine Verfahrensregelung, d.h. sie gibt nur das Verfahren vor, nach dem die Leitungsorgane auszuwählen sind. Wenn diese Verfahrensregelung nicht umgesetzt werden muss, dann entfällt der essentielle Teil der Richtlinie, nämlich die Gewährleistung der transparenten Auswahl von Kandidaten für die Leitungsorgane. Diese ist schon wegen der derzeit viel diskutierten Corporate Governance im Interesse aller Mitgliedstaaten erforderlich. Der djb sieht andererseits, wie bereits in der Stellungnahme vom 29. Mai 2014 näher dargelegt, die Notwendigkeit für eine europaweit geltende verpflichtende Regelung zur Erhöhung des Frauenanteils in den Leitungsorganen. Vor diesem Hintergrund kann der Vorschlag der italienischen Ratspräsidentschaft grundsätzlich unterstützt werden, da er einen Weg ebnet, um den bislang im Rat ablehnenden Mitgliedstaaten die Zustimmung zu ermöglichen. Allerdings ist nach Auffassung des djb die Option des Art. 4 b Abs. 1 Buchstabe c dennoch abzulehnen, da sie zu wenig ambitioniert ist.

Im Einzelnen:

Der neue Artikel 4b basiert auf Art. 8 Abs. 3 und Artikel 9 Abs. 2 des ursprünglichen Kommissionsvorschlages und hatte dort den Titel „Existierende Maßnahmen in den Mitgliedstaat-

---

<sup>19</sup> a.A. LT

<sup>20</sup> C-104/10 „Kelly“ und C-415/10 „Meister“.

<sup>21</sup> So von der IE-Delegation, Ratsdokument 15020/14, 19.11.2014, S. 3.

ten“.<sup>22</sup> Der neue Titel verdeutlicht die Aussetzung der Regel „Anwendung des Art. 4a“ und macht klar, was gewollt ist. Der djB bedauert die Streichung der Bezugnahme auf Art. 4a in Art. 4b Abs. 1 und im Erwägungsgrund (29a).<sup>23</sup> Eine grundsätzliche Geltung der Verfahrensregelung zur Auswahl der Kandidaten wäre wünschenswert gewesen (s.o.).

Durch Erwägungsgrund (29a) wird jetzt klargestellt, dass die Mitgliedstaaten selbst die Anwendung des Art. 4a aussetzen können.<sup>24</sup> Der djB befürchtet, dass davon häufiger Gebrauch gemacht wird. In den Berichten der Mitgliedstaaten kommt diesem Aspekt deshalb eine besondere Aufmerksamkeit zu.

Art. 4b Abs. 1 sieht vor, dass ein Mitgliedstaat nicht umsetzen muss, wenn er noch vor Ablauf der Umsetzungsfrist ebenso wirksame Maßnahmen ergriffen hat, auch wenn der Wortlaut nur die Anwendung des Art. 4a aussetzt.<sup>25</sup> Da die Verfahrensregelung das Herzstück ist, lehnt der djB die Aussetzungsregelung im Grunde ab.

Die in Art. 4b Abs. 1a Buchstaben a – b aufgeführten Bedingungen für die Aussetzung sind aber für den djB vor dem Hintergrund akzeptabel, dass eine europäische Regelung zustande kommen sollte. Sie verweisen zwar nicht auf eine ambitionierte nationale Tätigkeit, dennoch ist es nachvollziehbar, dass die Mitgliedstaaten, die bereits legislativ tätig oder auf andere Weise erfolgreich waren und einen höheren Anteil an Frauen in Unternehmensleitungen aufweisen können, dafür Zugeständnisse wollen und nur dann bereit sind, dem Richtlinien-vorschlag zuzustimmen.

- Art. 4b Abs. 1a Buchstabe a sieht eine Quoten-Regelung von 30 Prozent für nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder vor oder dass mindestens 25 Prozent aller Unternehmensleitungspositionen mit Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts besetzt sein müssen. Bei Nichteinhaltung der Quote müssen wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Durchsetzungsmaßnahmen zur Anwendung kommen.

Der djB befürwortet diese Alternative, denn verbindliche Quotengesetze mit Sanktionen sind wirksame Maßnahmen der Mitgliedstaaten, weshalb diese eine Verfahrensregelung gemäß Art. 4a nicht mehr benötigen. Sie mögen bereits innerstaatlich Verfahrensregelungen vorgesehen haben.

Von dieser Aussetzungsalternative dürften Belgien, Italien und Frankreich Gebrauch machen können, denn alle drei Länder verfügen über Quoten-Regelungen mit Sanktionen. Auch Deutschland verfügt nun über ein Quotengesetz für 30 Prozent Frauen in den Aufsichtsräten.<sup>26</sup> Es ist davon auszugehen, dass die Unterbesetzung des Aufsichtsrates („leerer Stuhl“) eine wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Durchsetzungsmaßnahme ist.

---

<sup>22</sup> Ratsdokument 9498/14, 8.5.2014, S. 23.

<sup>23</sup> Auf Drängen der UK- und ES-Delegationen, so ebd., S. 4.

<sup>24</sup> Auf Initiative der IE-Delegation

<sup>25</sup> Ratsdokument 14562/14, 21.10.2014, S. 3.

<sup>26</sup> Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Online (Zugriff: 12.7.2015):

<[http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger\\_BGBI&jumpTo=bgbl115s0642.pdf](http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&jumpTo=bgbl115s0642.pdf)>:

- Art. 4b Abs. 1a Buchstabe b sieht vor, dass mindestens 30 Prozent aller Posten der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder oder mindestens 25 Prozent aller Unternehmensleitungspositionen mit Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts besetzt sind. Diese Alternative trägt dem Umstand Rechnung, dass einige Mitgliedstaaten tatsächlich schon vorzeigbare Ergebnisse bezüglich des Geschlechtergleichgewichts erreicht haben. Dies muss nicht auf Grundlage eines Quotengesetzes mit Sanktionen erfolgt sein.

Der djb hält auch diese Alternative der Aussetzung von der Verfahrenstransparenz des Art. 4a für vertretbar, da die betreffenden Mitgliedstaaten schon aktiv Maßnahmen ergriffen und gute Erfolge erzielt haben (30% Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in einem Leitungsorgan wird generell als eine "kritische Masse" gesehen, die zu Veränderungen in der Unternehmenskultur und Entscheidungsfindung führt).

Finnland dürfte sich auf diese Alternative berufen können. Ein weiteres Beispiel könnte Spanien sein, denn die spanischen Verwaltungsorgane nähern sich mit steten Schritten einem Anteil von 25 Prozent Frauen auf allen Unternehmensleitungspositionen. Erreicht hat Spanien dies durch eine sog. „Flexi-Quote“ und durch eine breit aufgestellte Diskussion in der Zivilgesellschaft.

Nicht akzeptabel ist allerdings Art. 4b Abs. 1a Buchstabe c, wonach mindestens 25 Prozent aller Posten der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder oder 20 Prozent aller Unternehmensleitungspositionen mit Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts besetzt sein müssen und der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den fünf Jahren vor Aussetzung gemäß Artikel 4a um mindestens 7,5 Prozentpunkte gestiegen sein muss. Die Fünfjahresfrist ist der Entscheidung über die Aussetzung vorangestellt und sollte im Normalfall mit dem Ablauf der Umsetzungsfrist für die Aktionärinnen-Richtlinie zusammenfallen.<sup>27</sup> Diese Alternative deckt den „de-facto“ Erfolg eines Mitgliedstaates ab, der nur einen relativ geringen Prozentsatz an weiblicher Beteiligung in den Unternehmensleitungspositionen vorzeigen kann, diesen aber innerhalb der fünfjährigen Frist stetig und um mindestens 7,5 Prozentpunkte erhöht hat. Innerhalb der EU ist der Frauenanteil an den Unternehmensleitungspositionen im Mittel jährlich um 1,5 Prozentpunkte gestiegen. Ein Wachstum von 1,5 bzw. 7,5 Prozentpunkten in fünf Jahren geht also in die Richtung, welche die Aufsichtsrätinnen-Richtlinie vorgesehen hat.<sup>28</sup>

Diese Alternative überzeugt dennoch nicht, da zum einen die zu erreichenden Prozentzahlen (25% bzw. 20%) bzgl. des Frauenanteils unterhalb der "kritischen Masse" von mindestens 30% bleiben und zum anderen für die künftige Entwicklung lediglich mit einer Prognose gearbeitet wird, d.h. von einer (positiven) Entwicklung in der Vergangenheit (in den fünf Jahren vor Aussetzung des Art. 4a) auf die Zukunft geschlossen wird. Dies erachtet der djb nicht für ausreichend, um das wichtige Instrument der Verfahrenstransparenz außer Kraft zu setzen.

---

<sup>27</sup> Ratsdokument 14562/14, 21.10.2014, S. 6.

<sup>28</sup> Ratsdokument 14562/14, 21.10.2014, S. 6.



Der djb kritisiert ferner, dass Art. 4b Abs. 1a keine abschließende Regelung ist. Eine der benannten Aussetzungsmöglichkeiten ist schon jetzt nicht akzeptabel. Die grundsätzliche Möglichkeit, die Bedingungen für die Aussetzung mit weiteren, nicht benannten Maßnahmen zu erfüllen, weicht die Regelung in Abs. 1 weitgehend auf und lässt den Mitgliedstaaten zu große Spielräume. Die Anforderungen an eine „gute Gesetzgebung“, insbesondere das Gebot der Rechtsklarheit, werden hier nicht erfüllt.

Entsprechend Art. 4b Abs. 2 können Mitgliedstaaten, die die Anwendung des Artikels 4a gemäß Abs. 1 ausgesetzt haben, dies nur dann auch nach dem 1. Januar 2020 weiter verfolgen, wenn entweder ihre nationalen Rechtsvorschriften, die die Anforderungen nach Art. 4b Abs. 1a Buchstabe a erfüllen, weiter gelten oder spätestens am 1. Januar 2020 mindestens 30 Prozent aller Posten der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder oder mindestens 25 Prozent aller Unternehmensleitungspositionen mit Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts besetzt sind. Werden die Anforderungen dieses Absatzes nicht erfüllt, müssen die Mitgliedstaaten dafür Sorge tragen, dass Artikel 4a mit Wirkung vom 1. Oktober 2020 angewendet wird.

Der djb befürwortet diese Regelung, denn spätestens zum 1. Januar 2020 wird sich zeigen, wie wirksam die Maßnahmen der einzelnen Mitgliedstaaten gewesen sind.

## **10. Artikel 4c: Individuelle quantitative Zielvorgaben**

Gemäß Art. 4c sollen die Mitgliedstaaten dafür Sorge tragen, dass börsennotierte Gesellschaften, die von den in Artikel 4 Abs. 1 Buchstabe b genannten Zielvorgaben 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.

Auch die Mitgliedstaaten, die gemäß Art. 4 Abs. 6 vorsehen, dass bestimmte börsennotierte Gesellschaften von den Zielvorgaben des Art. 4 ausgenommen sind, sollen gemäß Art. 4c Abs. 2 dafür Sorge tragen, dass diese Gesellschaften individuelle quantitative Zielvorgaben für eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter bei allen Unternehmensleitungspositionen festlegen und versuchen, diese Zielvorgaben spätestens am 1. Januar 2020 zu erfüllen.

Der djb unterstützt die verbindliche Benennung von individuellen Zielvorgaben im dargelegten Kontext. Nur so sind die Unternehmen zur Entwicklung nachhaltiger Strategien und zur Umsetzung wirksamer Maßnahmen angehalten, die zur geschlechtergerechten Personalentwicklung – und -förderung unentbehrlich sind.

Der djb erinnert in diesem Zusammenhang an die anstehende Benennung von Zielvorgaben durch deutsche Unternehmen gemäß dem deutschen Quotengesetz<sup>29</sup> bis zum 30. September 2015. Es wird mit Spannung erwartet, in welcher Höhe Zielvorgaben tatsächlich benannt

---

<sup>29</sup> Art. 3 Ziff. 6 (§ 11 Abs. 5 AktG) i.V.m. Art. 4 Ziff. 1 (§ 25 Abs. 1 EG AktG) Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015, BGBl I, 642 (655)

werden.<sup>30</sup> Werden die Unternehmen ihrer Verpflichtung ambitioniert nachkommen oder nur das Allernötigste vorsehen? Umso wichtiger ist es, bei der Umsetzung einer entsprechenden europäischen Regelung bei der Benennung von Zielvorgaben vorbildliche Beispiele aus den Mitgliedstaaten zu kommunizieren (s. EG 11).

### **11. Artikel 5, 8 und 9: Berichterstattung**

Der djb begrüßt die jährlichen Berichtspflichten des Art. 5 Abs. 1 für die Unternehmen bezüglich der weiblichen Präsenz in den Unternehmensleitungspositionen sowie bezüglich des Erreichens der Zielvorgaben des Artikels 4 Absatz 1 und des Artikels 4c. Der djb begrüßt insbesondere die Verpflichtung für die Unternehmen, die relevanten Berichte auf ihrer Webseite gem. Art. 5 Abs. 2 a.E. zu veröffentlichen. Diese Transparenz ermöglicht einen einfachen Zugang zu den Informationen.

Wegen der dreijährigen Umsetzungsfrist beginnt die Berichtspflicht nach Art. 5 erst ab dem dritten Jahr nach Annahme der Richtlinie. Der djb spricht sich für eine zweijährige Umsetzungsfrist aus, denn zwei Jahre sind ausreichend und praktikabel. Somit könnte die Berichtspflicht auch schon nach zwei Jahren beginnen.

Entsprechend Art. 8 Abs. 2a müssen die 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, der Kommission unverzüglich Angaben übermitteln, die belegen, dass die Bedingungen des Artikels 4b erfüllt sind. Gemäß Art. 9 Abs. 2 müssen diese Mitgliedstaaten der Kommission bis zum [ein Jahr nach dem in Art. 8 Abs. 1 genannten Datum] und anschließend alle zwei Jahre einen Bericht über die Erfüllung der Bedingungen des Art. 4b vorlegen. Auch diese Berichtspflichten werden vom djb unterstützt.

### **12. Artikel 6: Durchsetzungsmaßnahmen**

Der djb bedauert, dass der Titel des Art. 6 von „Sanktionen“ in „Durchsetzungsmaßnahmen“ geändert wurde. Die Durchsetzungsmaßnahmen müssen u.a. bei einem Verstoß gegen die Anforderungen an ein offenes und transparentes Verfahren nach Artikel 4a greifen.

Misslich ist auch, dass die Regelbeispiele gestrichen wurden. Geldbußen und die Nichtigkeit der Bestellung oder der Wahl von nicht geschäftsführenden Direktoren / Aufsichtsratsmitgliedern u.a. waren Vorschläge für wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen. Der djb erachtet Regelbeispiele für notwendig.

## **II. Fazit**

Der djb sieht ein hohes Interesse an der Verabschiedung einer Aufsichtsrätinnen-Richtlinie. Er verweist darüber hinaus auf sein Engagement im EU-Projekt „European Women Shareholders Demand Gender Equality“ ([www.ewsdge.eu](http://www.ewsdge.eu)), in dessen Rahmen Besuche der Hauptversammlungen der EUROSTOXX 50 Unternehmen sowie ausgewählter Unternehmen

---

<sup>30</sup> S. kritische Anmerkung hierzu: Oestreich, Heide: Zielquote Null, taz, 10.7.2015. Online: <<http://m.taz.de/Frauen-in-Fuehrungspositionen/!5209592;m/>> (Zugriff: 12.7.2015).

der BUX-, SOFIX- und FTSE-Indices durchgeführt worden sind mit dem Ziel, die gerechte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in den Unternehmen europaweit zu thematisieren und zu fördern. Der Richtlinienvorschlag ist auf europäischer Ebene eingehend und intensiv beraten worden. Der djb bittet deshalb die relevanten Institutionen – die Regierungen der Mitgliedstaaten im Rat, das Europäische Parlament, die Europäische Kommission und insbesondere die luxemburgische Ratspräsidentschaft – die Verhandlungen zügig zum Abschluss zu bringen unter Berücksichtigung des dargelegten Änderungsbedarfs im Verhandlungsprozess.

**Ramona Pisal**  
Präsidentin

**Sabine Overköping**  
Vorsitzende der Kommission Öffentliches Recht,  
Europa- und Völkerrecht