



EUROPÄISCHE KOMMISSION

PRESSEMITTEILUNG

Brüssel, den 14. November 2012

Frauen in Führungspositionen: Kommission schlägt als Zielvorgabe 40 % vor

Die Europäische Kommission hat heute einen Vorschlag vorgelegt, der die „gläserne Decke“ durchbrechen soll, die qualifizierten Frauen den Weg zu Top-Positionen in Europas größten Unternehmen noch immer versperrt. Angestrebt wird ein Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den Aufsichtsräten aller börsennotierten Unternehmen – mit Ausnahme der kleinen und mittleren Unternehmen – von 40 %. Die Leitungsorgane der Unternehmen werden derzeit von einem Geschlecht beherrscht: 85 % der nicht geschäftsführenden Direktoren bzw. Aufsichtsratsmitglieder und 91,1 % der geschäftsführenden Direktoren bzw. Vorstandsmitglieder sind Männer, während Frauen in diesen Positionen nur zu 15 % bzw. 8,9 % vertreten sind. Trotz intensiver Debatte in der Öffentlichkeit und freiwilliger Initiativen auf nationaler und europäischer Ebene, hat sich an der Situation in den letzten Jahren nicht viel geändert: Seit 2003 hat sich der Frauenanteil in den Leitungsorganen von Unternehmen im Schnitt um jährlich gerade mal 0,6 Prozentpunkte erhöht.

Um diese Entwicklung zu beschleunigen, schlägt die Kommission jetzt eine Richtlinie vor. Der Vorschlag wurde gemeinsam von Vizepräsidentin Viviane **Reding** (Justiz, Grundrechte und Bürgerschaft), Vizepräsident Antonio **Tajani** (Industrie und Unternehmertum), Vizepräsident Joaquín **Almunia** (Wettbewerb), Vizepräsident Olli **Rehn** (Wirtschaft und Währung), Kommissar Michel **Barnier** (Binnenmarkt und Dienstleistungen) und Kommissar László **Andor** (Beschäftigung und Soziales) vorgelegt.

Damit folgt die Kommission der Aufforderung des Europäischen Parlaments, das wiederholt – unter anderem in seinen Entschlüssen vom [6. Juli 2011](#) und [13. März 2012](#) – eine Gleichstellungsregelung für Frauen und Männer in wirtschaftlichen Führungspositionen gefordert hatte.

Der Richtlinienvorschlag enthält eine Zielvorgabe, wonach das unterrepräsentierte Geschlecht 40 % der Aufsichtsratsmitglieder bzw. der nicht geschäftsführenden Direktoren in börsennotierten Unternehmen stellen soll. Unternehmen, in denen dieser Anteil weniger als 40 % beträgt, müssen die betreffenden Positionen durch Vergleich der Qualifikationen der Kandidaten auf der Grundlage klarer, geschlechtsneutraler und eindeutiger Kriterien besetzen. Bei gleicher Qualifikation erhält das unterrepräsentierte Geschlecht den Vorzug. Private börsennotierte Unternehmen müssen die Zielvorgabe bis zum Jahr 2020 umsetzen, öffentliche Unternehmen – in denen die öffentliche Hand einen beherrschenden Einfluss ausübt – schon zwei Jahre früher, d. h. 2018. Die Richtlinie wird für etwa 5000 börsennotierte Unternehmen in der Europäischen Union gelten. Kleine und mittlere Unternehmen (mit weniger als 250 Beschäftigten und einem weltweiten Jahresumsatz bis 50 Mio. EUR) sowie nicht börsennotierte Gesellschaften sind von dieser Regelung ausgenommen.

„Mit ihrem heutigen Vorschlag folgt die Europäische Kommission dem Appell des Europäischen Parlaments, das auf EU-Ebene Gleichstellungsmaßnahmen für eine ausgewogenere Besetzung wirtschaftlicher Führungspositionen angemahnt hat“, so der Präsident der Europäischen Kommission José Manuel Barroso. „Wir fordern jetzt die großen börsennotierten Unternehmen in Europa auf zu zeigen, dass sie es ernst meinen, wenn es um die Gleichstellung von Frauen und Männern in wirtschaftlichen Führungspositionen geht. Auf meine Initiative hin ist hat die Kommission den Anteil weiblicher Kommissionsmitglieder deutlich angehoben – ein Drittel der Kommissionsmitglieder sind heute Frauen.“

Vizepräsidentin und Justizkommissarin Viviane Reding fügte hinzu: *„Die Europäische Union setzt sich seit 50 Jahren für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein, aber in einem Bereich sind noch keine Fortschritte erkennbar – und zwar in den Leitungsorganen der Unternehmen. In Ländern wie Belgien, Frankreich und Italien wurden kürzlich entsprechende Regelungen eingeführt, die erste Erfolge zeigen. Diese Beispiele machen deutlich, dass zeitlich befristete gesetzgeberische Maßnahmen einen Unterschied bewirken können. Der Vorschlag der Kommission wird dafür sorgen, dass Frauen bei der Besetzung von Aufsichtsratspositionen den Vorzug erhalten, wenn sie in diesem Gremium unterrepräsentiert und ebenso qualifiziert sind wie ihre männlichen Kollegen.*

Ich bin den vielen Abgeordneten des Europaparlaments zu Dank verpflichtet, die sich unermüdlich für diese Belange eingesetzt haben und ohne die dieser Vorschlag nie auf den Tisch gekommen wäre.“

Schleppende Fortschritte haben 11 Mitgliedstaaten zu Einzelaktionen bewegt

In Europas Spitzenunternehmen ist von sieben Top-Positionen in der Unternehmensleitung gerade mal eine Position mit einer Frau besetzt (13,7 %). Dies ist nur eine leichte Verbesserung gegenüber dem Frauenanteil von 11,8 % im Jahr 2010. Bei diesem Tempo würde es etwa 40 Jahre dauern, bis eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen der Unternehmen – d. h. mindestens 40 % Frauen und 40 % Männer – überhaupt in greifbare Nähe rückt.

Mehrere EU-Mitgliedstaaten sind deshalb gesetzgeberisch tätig geworden und haben für die Leitungsorgane der Unternehmen Regelungen unterschiedlicher Art eingeführt. In **11 Mitgliedstaaten** (Belgien, Frankreich, Italien, den Niederlanden, Spanien, Portugal, Dänemark, Finnland, Griechenland, Österreich und Slowenien) **gibt es gesetzliche Regelungen** zur Förderung der Gleichstellung auf Ebene der Unternehmensleitung. In **acht dieser Länder gelten die Vorschriften auch für öffentliche Unternehmen** (siehe den Überblick über die einzelnen Länder). Demgegenüber gibt es in weiteren **11 Mitgliedstaaten weder gesetzgeberische Maßnahmen noch Selbstregulierungsmaßnahmen**. Diese gesetzgeberischen Einzelaktionen gefährden die Funktionsweise des Europäischen Binnenmarkts, da unterschiedliche gesellschaftsrechtliche Bestimmungen und Sanktionen bei Verstößen gegen Gleichstellungsvorgaben Unternehmen vor Probleme stellen und sie von Auslandsinvestitionen abhalten könnten. Aus diesem Grund soll mit dem heutigen Vorschlag ein EU-weiter Rahmen für solche positiven Maßnahmen geschaffen werden.

Kernpunkte des Vorschlags:

- Dem Vorschlag zufolge sollen in den Leitungsorganen börsennotierter europäischer Unternehmen **bis 2020** mindestens **40 % der nicht geschäftsführenden Direktoren bzw. Aufsichtsratsmitglieder dem unterrepräsentierten Geschlecht** angehören. Börsennotierte öffentliche Unternehmen müssen diese Zielvorgabe bereits 2018 erreichen.
- Als ergänzende Maßnahmen sieht der Vorschlag auch eine „**Flexiquote**“ vor, d. h. eine Verpflichtung für börsennotierte Unternehmen, **im Wege der Selbstregulierung eigene Zielvorgaben** für eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern unter den **geschäftsführenden Direktoren bzw. Vorstandsmitgliedern** bis 2020 festzulegen (für öffentliche Unternehmen wäre der Termin 2018). Die Unternehmen müssen jährlich einen Fortschrittsbericht vorlegen.
- **Qualifikation und Eignung bleiben die wichtigsten Kriterien** für eine Position in der Unternehmensleitung. Die Richtlinie bewirkt eine **Mindestharmonisierung der Corporate-Governance-Anforderungen**, da Einstellungsentscheidungen auf objektiven Qualifikationskriterien basieren müssen. Gleichzeitig wird mit den vorgesehenen Garantien sichergestellt, dass es keine unbedingte, automatische Begünstigung des unterrepräsentierten Geschlechts gibt. Im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zu positiven Maßnahmen ist vorgesehen, dass im Falle von Kandidaten männlichen und weiblichen Geschlechts mit gleicher Qualifikation der Kandidat des unterrepräsentierten Geschlechts den Vorzug erhält, es sei denn, **eine objektive Beurteilung, bei der alle die einzelnen Kandidaten betreffenden Kriterien berücksichtigt werden**, hat ergeben, dass spezifische Kriterien zugunsten des Kandidaten des anderen Geschlechts überwiegen. Mitgliedstaaten, die bereits über wirksame Regeln verfügen, können diese beibehalten, sofern sie damit das 40 %-Ziel für Aufsichtsratspositionen bis 2020 erreichen. Es steht ihnen frei, über den Richtlinienvorschlag hinausgehende Maßnahmen einzuführen.
- Für Unternehmen, die gegen die Richtlinie verstoßen, müssen die Mitgliedstaaten angemessene, abschreckende **Sanktionen** vorsehen.
- **Subsidiarität und Verhältnismäßigkeit** des Vorschlags: Die Zielvorgabe von 40 % gilt für **börsennotierte Gesellschaften** aufgrund ihrer wirtschaftlichen Bedeutung und ihres hohen Bekanntheitsgrads. Kleine und mittlere Unternehmen sind ausgenommen. Die Zielvorgabe von 40 % gilt für **nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder**. Im Einklang mit den Grundsätzen einer besseren Rechtsetzung ist die **Geltungsdauer der Richtlinie befristet**. Sie soll 2028 außer Kraft treten.

„Diese Richtlinie soll die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen europäischer Unternehmen rasch herbeiführen. Sie wird nicht länger gebraucht, sobald Fortschritte in diesem Bereich erzielt wurden“, fügte Vizepräsidentin Reding hinzu.

Hintergrund

Die Zuständigkeit der EU für gesetzgeberische Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung reicht bis ins Jahr 1957 zurück (siehe [SPEECH/12/702](#)). 1984 und 1996 erließ der Rat Empfehlungen zur Förderung einer ausgewogenen Mitwirkung von Frauen und Männern am Entscheidungsprozess. In mehreren Entschlüssen hat seither das Europäische Parlament rechtlich verbindliche Quoten gefordert.

Die Förderung einer ausgewogeneren Teilhabe am Entscheidungsprozess ist eines der Ziele der europäischen Frauen-Charta (siehe [IP/10/237](#)), die Präsident José Manuel Barroso und Vizepräsidentin Viviane Reding im März 2010 auf den Weg gebracht haben. Im September 2010 beschloss die Kommission auf der Grundlage dieser Verpflichtungen eine Gleichstellungsstrategie für die nächsten fünf Jahre (siehe [IP/10/1149](#) und [MEMO/10/430](#)).

Einem [Bericht der Kommission](#) vom März 2012 zufolge werden die Leitungsorgane der Unternehmen EU-weit derzeit von einem Geschlecht beherrscht. Es gibt allerdings große Unterschiede zwischen den Ländern. In den größten finnischen Unternehmen beispielsweise liegt der Frauenanteil bei 27 %, in Lettland bei 26 %, während er in Malta nur 3 % und in Zypern 4 % beträgt.

Das Zahlenverhältnis zwischen Frauen und Männern in den Leitungsorganen europäischer Unternehmen hat sich im letzten Jahr deutlich gegenüber den Vorjahren verbessert (zwischen Oktober 2010 und Januar 2011 war ein Anstieg um 1,9 Prozentpunkten zu verzeichnen, während der Jahresdurchschnitt in den letzten Jahrzehnten bei 0,6 Prozentpunkten lag). Dieser Anstieg lässt sich auf Appelle der Kommission und des Europäischen Parlaments ([MEMO/11/487](#)) sowie auf Legislativinitiativen der Mitgliedstaaten zurückführen. Insgesamt aber geht es nur langsam voran. Die Anzahl der Frauen, die in den Leitungsorganen großer Gesellschaften den Vorsitz führen, ist sogar zurückgegangen: von 3,4 % im Jahr 2010 auf 3,2 % im Jahr 2011.

Spürbare Fortschritte sind die Ausnahme, nicht die Regel. Fortschritte sind nur in Ländern erkennbar, die für die Leitungsorgane rechtlich verbindliche Vorschriften eingeführt haben. 40 % der EU-weit zwischen Oktober 2010 und Januar 2011 registrierten Veränderungen geht allein auf das Konto Frankreichs, das im Januar 2011 eine verbindliche Frauenquote eingeführt hat.

Im März 2011 forderte EU-Justizkommissarin Viviane Reding die börsennotierten Unternehmen in Europa auf, den Frauenanteil in ihren Leitungsorganen freiwillig zu erhöhen und eine entsprechende Selbstverpflichtung zu unterzeichnen ([Mehr Frauen in Vorstandsetagen - Selbstverpflichtung für Europa](#) ([MEMO/11/124](#))). Darin verpflichteten sich die Unternehmen, den Frauenanteil in ihren Leitungsorganen bis 2015 um 30 % und bis 2020 um 40 % zu erhöhen. Ein Jahr später hatten jedoch nur 24 Unternehmen in Europa die Selbstverpflichtung unterzeichnet.

Um festzustellen, mit welchen Maßnahmen sich dem anhaltenden Ungleichgewicht in den Leitungsorganen börsennotierter Unternehmen in Europa am besten begegnen lässt, leitete die Kommission eine [öffentliche Konsultation](#) ein (siehe [IP/12/213](#)). Anhand der zahlreichen Beiträge prüfte die Kommission dann die verschiedenen Optionen.

Immer mehr Studien lassen erkennen, dass eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter auf Ebene der Leitungsorgane zur Verbesserung der Unternehmensperformance beitragen kann. Ein höherer Frauenanteil in Top-Positionen kann zu einer produktiveren und innovativeren Arbeitsumgebung und zu einer besseren Gesamtleistung des Unternehmens beitragen. Dies ist hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass unterschiedliche Denkweisen und eine kollegiale Einstellung neue Perspektiven eröffnen und zu ausgewogeneren Entscheidungen führen. Obwohl heute 60 % der Hochschulabsolventen Frauen sind, schaffen sie es nur selten bis in die Unternehmensspitze. Ihnen die Tür zu Führungspositionen zu öffnen, wäre für sie ein Anreiz, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen und erwerbstätig zu bleiben, was zur Anhebung der Beschäftigungsquote von Frauen insgesamt beitragen würde. Dadurch wird es auch möglich, das Ziel zu erreichen, das sich die EU im Rahmen ihrer Wachstumsstrategie [Europa 2020](#) gesetzt hat, nämlich die Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern im Alter zwischen 20 und 64 Jahren auf 75 % anzuheben.

Weitere Informationen

[MEMO/12/860](#)

Pressedossier – Frauen in wirtschaftlichen Führungspositionen:

http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/news/121114_en.htm

Eurobarometer-Umfrage „Frauen in Führungspositionen“:

http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_376_sum_de.pdf

Informationsblätter zu Gleichstellungsfragen

Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Kommission

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet-general-4_en.pdf

Gleichstellung von Frauen und Männern in den Mitgliedstaaten

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet-general-2_en.pdf

Rechtsgrundlage für eine europäische Initiative

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet-general-3_en.pdf

Wirtschaftliche Gründe für eine Gleichstellungsregelung

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet-general-1_en.pdf

Video zum Thema „Frauen in Führungspositionen“:

<http://youtu.be/OTIP4Ek3WP8>

Homepage von Viviane Reding, Vizepräsidentin und Justizkommissarin der Europäischen Kommission:

<http://ec.europa.eu/reding>

Datenbank der Europäischen Kommission über die Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen:

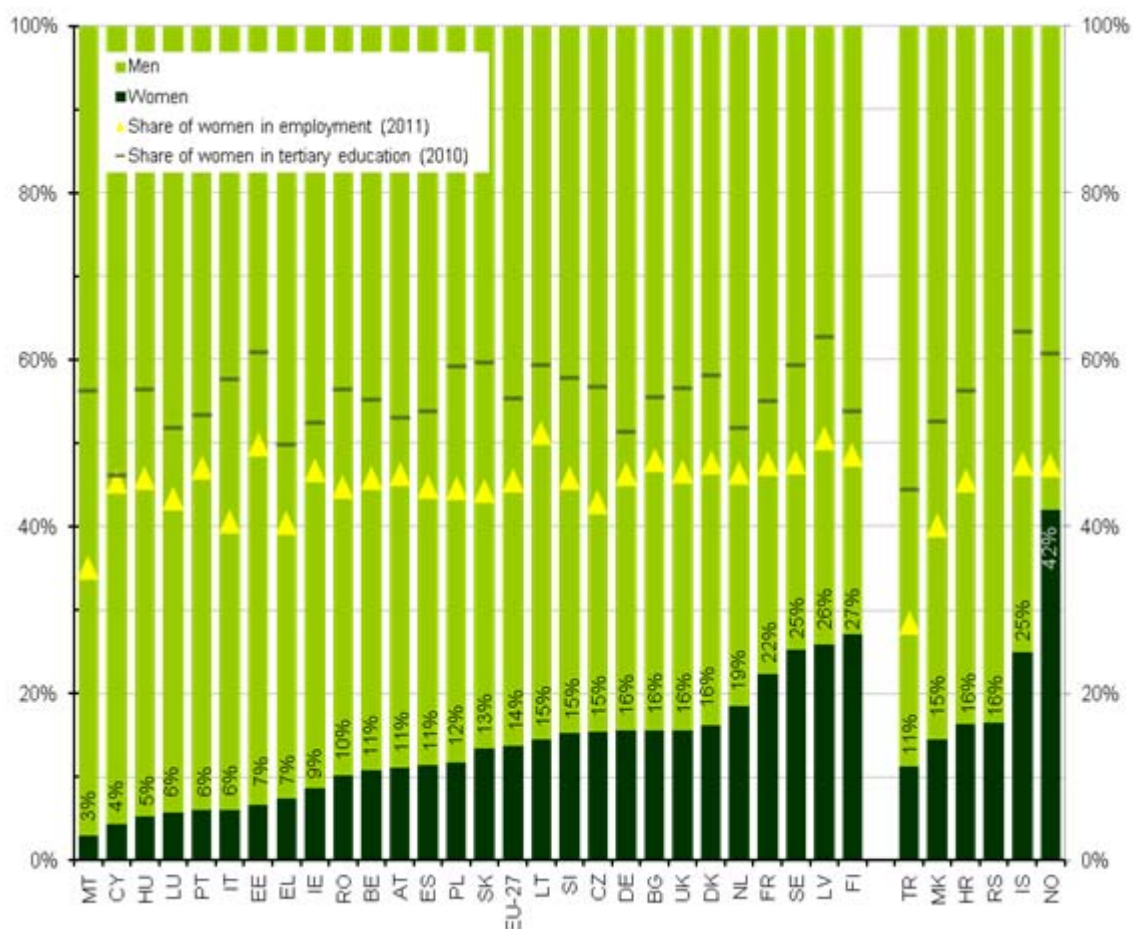
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_de.htm

Kontakt:

[Mina Andreeva](#) (+32 2 299 13 82)

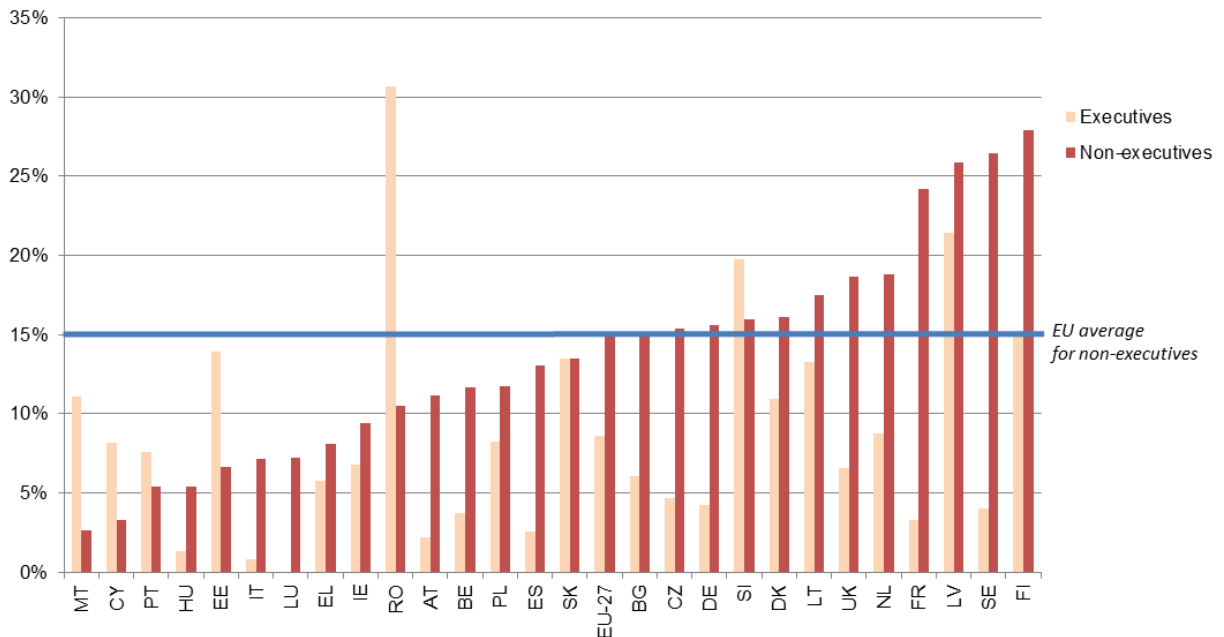
[Natasha Bertaud](#) (+32 2 296 74 56)

Abbildung 1: Frauen und Männer in den Leitungsorganen der größten börsennotierten Unternehmen, Januar 2012



Source: European Commission, [Database on women and men in decision-making](#) and Eurostat, Labour Force Survey. Notes: Data refer to members of the board of directors (supervisory board in case of separated supervisory and executive functions. Count includes the chairperson). Data on share of employment not available for RS; data on tertiary education not available for LU, EL and RS.

Abbildung 2: Frauen in den Leitungsorganen der größten börsennotierten Unternehmen: geschäftsführende Direktoren/Vorstandsmitglieder und nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder (Januar 2012)



Source: European Commission's Database on women and men in decision-making

Note: In a one-tier system data on non-executives refer to non-executive members of the board and data on executives refer to executive members of the board. In a two-tier system data on non-executives refer to members of the supervisory board and data on executives to members of the executive/management board. Occasionally, it is possible for the supervisory board to include one or more executive members (e.g. CEO and CFO). In this case these are included in the executive figures, though individuals participating in both boards are counted only once. Non-executive figures in this case still refer to the total members of the supervisory board and could, therefore, include some executives but the numbers concerned are not significant and should not affect the final result.

Abbildung 3: Frauenanteil in den Leitungsorganen: geschäftsführende Direktorinnen/Vorstandsmitglieder und nicht geschäftsführende Direktorinnen/Aufsichtsratsmitglieder (Stand: Januar 2012)

Member State	Executives (women/total) %women	Non-executives (women/total) %women	Women CEOs (women/total)
EU-27	8.9%	15%	2.7%
AT	2.2%	11.2%	0%
BE	3.7%	11.7%	0%
BG	14.8%	15.1%	6.7%
CY	8.2%	3.3%	5.6%
CZ	4.7%	15.4%	0%
DK	11%	16.1%	5.6%
EE	13.9%	6.7%	0%
FI	14.9%	27.9%	0%
FR	3.3%	24.2%	0%
DE	4.2%	15.6%	0%
EL	5.8%	8.1%	0%
HU	1.4%	5.4%	0%
IE	6.8%	9.4%	0%
IT	0.8%	7.1%	0%
LV	21.4%	25.9%	3.2%
LT	13.3%	17.5%	7.7%
LU	0%	7.2%	0%
MT	11.1%	2.7%	5.3%
NL	8.8%	18.8%	10%
PL	8.2%	11.8%	0%
PT	7.6%	5.4%	0%
RO	30.6%	10.5%	9%
SK	13.5%	13.5%	10%
SI	19.7%	15.9%	0%
ES	2.6%	13.1%	2.9%
SE	4%	26.5%	3.8%
UK	6.5%	18.7%	6%

Abbildung 4: Veränderung des Frauenanteils in den Leitungsorganen der größten börsennotierten Unternehmen, 2010 - 2012

	(% total board members)		
	2010 (Oct)	2011 (Oct)	2012 (Jan)
EU-27	11.8	13.6	13.7
BE	10.5	10.9	10.7
BG	11.2	15.2	15.6
CZ	12.2	15.9	15.4
DK	17.7	16.3	16.1
DE	12.6	15.2	15.6
EE	7.0	6.7	6.7
IE	8.4	8.8	8.7
EL	6.2	6.5	7.4
ES	9.5	11.1	11.5
FR	12.3	21.6	22.3
IT	4.5	5.9	6.1
CY	4.0	4.6	4.4
LV	23.5	26.6	25.9
LT	13.1	14.0	14.5
LU	3.5	5.6	5.7
HU	13.6	5.3	5.3
MT	2.4	2.3	3.0
NL	14.9	17.8	18.5
AT	8.7	11.1	11.2
PL	11.6	11.8	11.8
PT	5.4	5.9	6.0
RO	21.3	10.4	10.3
SI	9.8	14.2	15.3
SK	21.6	14.6	13.5
FI	25.9	26.5	27.1
SE	26.4	24.7	25.2
UK	13.3	16.3	15.6

Source: European Commission database on women and men in decision-making:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm

Data refer to members of the board of directors (supervisory board in case of separated supervisory and executive functions. Count includes the chairperson).

Abbildung 5: Nahezu neun von zehn Europäern stimmen zu, dass Frauen bei gleicher Befähigung gleich stark in Führungspositionen von Unternehmen vertreten sein sollten

QE2. Do you agree or disagree with the following statement: Given equal competence, women should be equally represented in positions of leadership in companies.

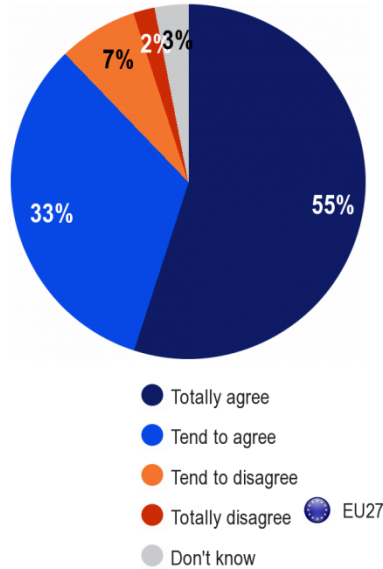


Abbildung 6: Drei Viertel der Europäer befürworten eine gesetzliche Regelung zur Gewährleistung eines ausgewogeneren Verhältnisses von Frauen und Männern in den Leitungsorganen von Unternehmen

QE5. Some European countries (e.g. France, Spain, the Netherlands, Italy, Belgium and Norway) have already taken legal measures to ensure a more balanced representation of men and women on company boards. Are you in favour or opposed to a legislation on this matter under the condition that qualification is taken into account without automatically favouring one of either gender?

