

**STELLUNGNAHME****RICHTLINIE ZUR GEWÄHRLEISTUNG EINER
AUSGEWOGENEREN VERTRETUNG VON FRAUEN UND
MÄNNERN UNTER DEN NICHT GESCHÄFTSFÜHRENDEN
DIREKTOREN/AUFSICHTSRATSMITGLIEDERN
BÖRSENNOTIERTER GESELLSCHAFTEN UND ÜBER DAMIT
ZUSAMMENHÄNGENDE MASSNAHMEN**

DER AUSSCHUSS DER REGIONEN

- ist sich bewusst, dass das Grundrecht von Unternehmen, ohne Einmischung tätig zu sein, zu respektieren ist; hält es jedoch auch für wichtig, dass die Gleichberechtigung der Geschlechter als Grundwert der EU gewahrt wird; weist darauf hin, dass mit der Richtlinie, in der Minimalstandards vorgegeben werden, gleiche Voraussetzungen für Frauen und Männer in allen Mitgliedstaaten gewährleistet und somit auch die wirtschaftlichen Bedingungen auf dem Binnenmarkt verbessert werden sollen;
- hält es für sinnvoll, in allen Mitgliedstaaten ähnliche Sanktionen festzulegen, wenn gewährleistet werden soll, dass überall in der EU gleiche Wettbewerbsbedingungen mit einem kohärenten ordnungspolitischen Rahmen herrschen; weist darauf hin, dass andernfalls die negativen Anreize in einigen Ländern letztlich erheblich schwächer wären als in anderen, was zu einem niedrigeren Niveau der Einhaltung der nationalen Rechtsvorschriften führen würde, die in Umsetzung der Richtlinie erlassen wurden;
- unterstützt die Entscheidung der Kommission, die ausgewogene Vertretung von Männern und Frauen mittels eines Legislativvorschlags mit verbindlichen Zielen zu fördern, anstatt Selbstregulierungsmaßnahmen und/oder freiwillige Konzepte zu unterstützen;
- betont, dass die Auswahl der am besten geeigneten Kandidaten für den Posten eines nicht geschäftsführenden Direktors/Aufsichtsratsmitglieds auf der Grundlage transparenter Auswahlverfahren und Eignungskriterien erfolgen muss, damit sich alle befähigten Personen zur Bewerbung aufgerufen fühlen;
- betont, dass bei vielen Tätigkeiten eine Vielfalt in der Zusammensetzung des Personals hinsichtlich des Wissens, der Fähigkeiten und Fertigkeiten, der Erfahrung, der Lebenssituation und des Geschlechts der einzelnen Mitarbeiter wichtig ist, um die angestrebten Ergebnisse zu erreichen; hält es aus diesem Grund für wichtig, dass dem Bewerber/der Bewerberin des unterrepräsentierten Geschlechts dann Vorrang einzuräumen ist, wenn er/sie die gleiche Qualifikation hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung hat wie der Kandidat/die Kandidatin des anderen Geschlechts und wenn eine objektive Beurteilung, bei der alle die einzelnen Kandidaten/Kandidatinnen betreffenden Kriterien berücksichtigt werden, nicht ergeben hat, dass spezifische Kriterien zugunsten des Kandidaten/der Kandidatin des anderen Geschlechts überwiegen;

Berichterstatlerin

Andreja Potočnik (SI/ALDE), Stellvertretende Bürgermeisterin von Tržič

Referenzdokument

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 final

Stellungnahme des Ausschusses der Regionen – 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

I. POLITISCHE EMPFEHLUNGEN

DER AUSSCHUSS DER REGIONEN

Allgemeine Bemerkungen

1. Die Gleichstellung von Frauen und Männern zählt zu den Grundwerten und Kernzielen der Union, die in Artikel 3 Absatz 3 des Vertrags über die Europäische Union sowie in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Artikel 23) verankert sind. Gemäß Artikel 8 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) wirkt die Union bei allen ihren Tätigkeiten darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern. Artikel 157 Absatz 3 AEUV bietet eine Rechtsgrundlage für Maßnahmen der Union zur Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen.
2. Die Kommission will mit ihrem Vorschlag für eine Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren und Direktorinnen/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften bis 2020 eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in dieser Kategorie erreichen, sodass der entsprechende Anteil sowohl des einen als auch des anderen Geschlechts weder 60% über- noch 40% unterschreitet.
3. Die Kommission weist eindringlich darauf hin, dass sich der Anteil der Frauen in Unternehmensvorständen zu langsam erhöht und der Anstieg in den letzten Jahren bei durchschnittlich nur 0,6% lag¹. Beim gegenwärtigen Tempo würde es mehrere Jahrzehnte dauern, bis in der EU eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen auch nur ansatzweise erreicht wäre. Rasche und spürbare Fortschritte sind in den Mitgliedstaaten und anderen Ländern zu verzeichnen, in denen die in der Gesellschaft vorherrschenden Werte und Einstellungen diese Entwicklung unterstützen und zudem Empfehlungen und verbindliche Mindestquoten für den Anteil beider Geschlechter eingeführt worden sind.
4. Werden die Kenntnisse und Fähigkeiten hochqualifizierter Frauen nicht genutzt, so werden viele Chancen vertan, da die wirtschaftliche Erholung auch die aktive Beteiligung der Frauen voraussetzt. Es müssen neue, wirksamere Methoden konzipiert werden, um Familien- und Berufsleben erfolgreich in Einklang zu bringen. Unbedingt erforderlich sind Maßnahmen zur

¹ Siehe "Frauen in wirtschaftlichen Entscheidungspositionen in der EU: Fortschrittsbericht", März 2012 (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_de.pdf).

Unterstützung der beruflichen Entwicklung von Hochschulabsolventinnen, mit denen ihre Karriere und postgraduale Weiterbildung gefördert werden.

DER AUSSCHUSS DER REGIONEN

5. begrüßt die Entschlossenheit der Kommission, die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften zu verbessern, und teilt die Auffassung, dass in dieser Frage dringend Maßnahmen ergriffen werden müssen;
6. unterstützt die Entscheidung der Kommission, die ausgewogene Vertretung von Männern und Frauen mittels eines Legislativvorschlags mit verbindlichen Zielen zu fördern, anstatt Selbstregulierungsmaßnahmen und/oder freiwillige Konzepte zu unterstützen;
7. ist sich dessen bewusst, wie erheblich und schwerwiegend ein Ausschluss von Frauen aus Entscheidungspositionen in der Wirtschaft und damit die mangelnde Nutzung ihres Potenzials wäre; ist der Ansicht, dass die Hindernisse für die Karriere von Frauen durch entschiedenes Handeln beseitigt werden müssen.

Besondere Bemerkungen

8. Nach Auffassung der Kommission steht die Intransparenz der Auswahlverfahren und der Qualifikationskriterien für die Besetzung von Spitzenpositionen in den meisten Mitgliedstaaten einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen in hohem Maße entgegen und wirkt sich nicht nur auf den beruflichen Werdegang und die Mobilität der Kandidatinnen und Kandidaten, sondern auch auf Investitionsentscheidungen negativ aus.
9. Die vorgeschlagene Richtlinie soll bewirken, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern in wirtschaftlichen Entscheidungsgremien gefördert und die vorhandenen Kompetenzen der Bewerber und Bewerberinnen umfassend genutzt werden, um ein ausgewogeneres Zahlenverhältnis von Frauen und Männern in den Leitungsorganen zu bewirken. Gleichzeitig trägt der Vorschlag zur Verwirklichung der Ziele der Strategie Europa 2020 bei.
10. Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für Verstöße gegen diese Richtlinie vorsehen, die unter anderem Geldbußen und die Nichtigkeit der Bestellung oder der Wahl von nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern oder deren Nichtigerklärung durch eine gerichtliche Instanz, wenn dabei gegen die einzelstaatlichen Vorschriften verstoßen wurde, umfassen können.
11. Die Mitgliedstaaten erstatten der Kommission Bericht über die Umsetzung der Richtlinie. Dabei sind auch Informationen über die zur Verwirklichung dieser Ziele beschlossenen Maßnahmen bereitzustellen.

12. Die Richtlinie gilt nicht für kleine und mittlere Unternehmen.

DER AUSSCHUSS DER REGIONEN

13. betont, dass die Auswahl der am besten geeigneten Kandidaten für den Posten eines nicht geschäftsführenden Direktors/Aufsichtsratsmitglieds auf der Grundlage transparenter Auswahlverfahren und Eignungskriterien erfolgen muss, damit sich alle befähigten Personen zur Bewerbung aufgerufen fühlen;
14. betont, dass bei vielen Tätigkeiten eine Vielfalt in der Zusammensetzung des Personals hinsichtlich des Wissens, der Fähigkeiten und Fertigkeiten, der Erfahrung, der Lebenssituation und des Geschlechts der einzelnen Mitarbeiter wichtig ist, um die angestrebten Ergebnisse zu erreichen; hält es aus diesem Grund für wichtig, dass dem Bewerber/der Bewerberin des unterrepräsentierten Geschlechts dann Vorrang einzuräumen ist, wenn er/sie die gleiche Qualifikation hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung hat wie der Kandidat/die Kandidatin des anderen Geschlechts und wenn eine objektive Beurteilung, bei der alle die einzelnen Kandidaten/Kandidatinnen betreffenden Kriterien berücksichtigt werden, nicht ergeben hat, dass spezifische Kriterien zugunsten des Kandidaten/der Kandidatin des anderen Geschlechts überwiegen;
15. ist sich bewusst, dass das Grundrecht von Unternehmen, ohne Einmischung tätig zu sein, zu respektieren ist; hält es jedoch auch für wichtig, dass die Gleichberechtigung der Geschlechter als Grundwert der EU gewahrt wird; weist darauf hin, dass mit der Richtlinie, in der Minimalstandards vorgegeben werden, gleiche Voraussetzungen für Frauen und Männer in allen Mitgliedstaaten gewährleistet und somit auch die wirtschaftlichen Bedingungen auf dem Binnenmarkt verbessert werden sollen;
16. ist davon überzeugt, dass der Vorschlag nicht gegen das Subsidiaritätsprinzip verstößt, weil er auf klaren Rechtsgrundlagen aus den EU-Verträgen beruht und einen wirklichen europäischen Mehrwert erbringt, da damit dem politischen Ziel der Europäischen Union der Gleichstellung von Männern und Frauen Rechnung getragen sowie Rechtssicherheit für Unternehmen gewährleistet wird, die in mehr als einem Mitgliedstaat tätig sind und deren grenzüberschreitende Geschäfte durch die derzeit uneinheitlichen Vorschriften betreffend die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen von Unternehmen negativ beeinflusst werden könnten;
17. betont, dass es nötig ist, Maßnahmen auf europäischer Ebene zu unterstützen und einen EU-weit einheitlichen ordnungspolitischen Rahmen für diesen Bereich zu schaffen; stellt fest, dass die gegenwärtige Situation, in der jeder Mitgliedstaat eigene Standards und Rechtsvorschriften hat, zu Unsicherheiten auf dem Binnenmarkt führt, da zahlreiche börsennotierte Unternehmen in mehr als einem Mitgliedstaat tätig sind;

18. hält es für sinnvoll, in allen Mitgliedstaaten ähnliche Sanktionen festzulegen, wenn gewährleistet werden soll, dass überall in der EU gleiche Wettbewerbsbedingungen mit einem kohärenten ordnungspolitischen Rahmen herrschen; weist darauf hin, dass andernfalls die negativen Anreize in einigen Ländern letztlich erheblich schwächer wären als in anderen, was zu einem niedrigeren Niveau der Einhaltung mit den nationalen Rechtsvorschriften führen würde, die in Umsetzung der Richtlinie erlassen wurden;
19. weist darauf hin, dass stärker auf ein ausgewogeneres Verhältnis der Geschlechter bei allen Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern, nicht nur den nicht geschäftsführenden, geachtet werden sollte;
20. gibt zu bedenken, dass Frauen bei der Übernahme von Positionen in Unternehmensleitungen nach wie vor durch einige Faktoren behindert werden, wozu auch fehlende Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehören.

Bedeutung für die lokale und regionale Ebene

DER AUSSCHUSS DER REGIONEN

21. ist der Auffassung, dass die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften für mehr Gleichberechtigung eintreten müssen; weist darauf hin, dass die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern nicht nur eine Voraussetzung für echte Demokratie und eine gerechte Gesellschaft ist, sondern auch Grundbedingung für die Verwirklichung der Ziele der EU für ein intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum;
22. ist der Auffassung, dass die Zielvorgabe eines Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts in Höhe von 40% bis 2018 in den Fällen angemessen ist, in denen Vertreter lokaler und regionaler Gebietskörperschaften Mitglieder der Leitungsorgane (öffentlicher) Unternehmen sind;
23. weist darauf hin, dass die öffentlichen Unternehmen den privaten Unternehmen mit gutem Beispiel vorangehen müssen, was den Anteil von 40% des unterrepräsentierten Geschlechts betrifft.

II. EMPFEHLUNGEN FÜR ÄNDERUNGEN

Änderung 1
Präambel

<i>Kommissionsvorschlag</i>	<i>Änderung des AdR</i>
gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 157 Absatz 3,	gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel <u>8</u> sowie Artikel 157 Absatz <u>Absätze 3 und 4</u> ,

Begründung

Steht im Einklang mit Ziffer 1 des Stellungnahmeentwurfs. Artikel 8 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union muss als Rechtsgrundlage der Richtlinie genannt werden, da die Gleichstellung von Männern und Frauen darin als Querschnittsziel der Europäischen Union definiert wird.

Änderung 2

Präambel

<i>Kommissionsvorschlag</i>	<i>Änderung des AdR</i>
	<u>gestützt auf Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 3 des Vertrags über die Europäische Union,</u>

Begründung

Steht im Einklang mit Ziffer 1 des Stellungnahmeentwurfs.

Änderung 3

Präambel

<i>Kommissionsvorschlag</i>	<i>Änderung des AdR</i>
	<u>gestützt auf Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union,</u>

Begründung

Steht im Einklang mit Ziffer 1 des Stellungnahmeentwurfs.

Änderung 4

Erwägungsgrund 17

<i>Kommissionsvorschlag</i>	<i>Änderung des AdR</i>
Börsennotierte Gesellschaften sind von besonderer wirtschaftlicher Bedeutung, haben einen erheblichen Bekanntheitsgrad und üben auf dem Markt großen Einfluss aus. Die Maßnahmen dieser Richtlinie sollten daher für börsennotierte Gesellschaften gelten, die als in einem Mitgliedstaat niedergelassene Gesellschaften definiert sind, deren Wertpapiere zum Handel auf einem geregelten Markt im Sinne des Artikels 4	Börsennotierte Gesellschaften sind von besonderer wirtschaftlicher Bedeutung, haben einen erheblichen Bekanntheitsgrad und üben auf dem Markt großen Einfluss aus. Die Maßnahmen dieser Richtlinie sollten daher für börsennotierte Gesellschaften gelten, die als in einem Mitgliedstaat niedergelassene <u>Gesellschaften mit Hauptsitz in einem Mitgliedstaat</u> definiert sind und , deren Wertpapiere <u>Aktien</u> zum Handel auf

<p>Absatz 1 Nummer 14 der Richtlinie 2004/39/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. April 2004 über Märkte für Finanzinstrumente[1] in einem oder mehreren Mitgliedstaaten zugelassen sind. Diese Gesellschaften setzen Maßstäbe für die gesamte Wirtschaft; es ist davon auszugehen, dass andere Unternehmen ihrem Beispiel folgen werden. Ihre öffentliche Sichtbarkeit rechtfertigt es, dass börsennotierte Gesellschaften im öffentlichen Interesse besonderen Regulationsmaßnahmen unterworfen werden.</p> <hr/> <p>[1] ABl. L 145 vom 30.4.2004, S. 1.</p>	<p>einem geregelten Markt im Sinne des Artikels 4 Absatz 1 Nummer 14 der Richtlinie 2004/39/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. April 2004 über Märkte für Finanzinstrumente[1] in einem oder mehreren Mitgliedstaaten zugelassen sind. Diese Gesellschaften setzen Maßstäbe für die gesamte Wirtschaft; es ist davon auszugehen, dass andere Unternehmen ihrem Beispiel folgen werden. Ihre öffentliche Sichtbarkeit rechtfertigt es, dass börsennotierte Gesellschaften im öffentlichen Interesse besonderen Regulationsmaßnahmen unterworfen werden.</p> <hr/> <p>[1] ABl. L 145 vom 30.4.2004, S. 1.</p>
--	---

Begründung

Der Standort des Hauptsitzes einer Gesellschaft (mehr noch als ihr Niederlassungsort) sowie der Aspekt der Aktien anstelle der Wertpapiere sind aussagekräftigere Kriterien zur Festlegung des Kreises von Unternehmen, die unter diese Richtlinie fallen.

Änderung 5

Erwägungsgrund 21

<i>Kommissionsvorschlag</i>	<i>Änderung des AdR</i>
<p>In mehreren Mitgliedstaaten kann oder muss nach innerstaatlichem Recht oder innerstaatlicher Praxis ein bestimmter Teil der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder von den Arbeitnehmern und/oder Arbeitnehmerorganisationen benannt oder gewählt werden. Die quantitativen Zielvorgaben dieser Richtlinie sollten für alle nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder, d.h. auch für die Arbeitnehmervertreter gelten. Wie die Einhaltung dieser Zielvorgaben in Anbetracht der Tatsache, dass bestimmte nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder Arbeitnehmervertreter sind, in der Praxis zu gewährleisten ist, sollte jedoch durch die</p>	<p>In mehreren Mitgliedstaaten kann oder muss nach innerstaatlichem Recht oder innerstaatlicher Praxis ein bestimmter Teil der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder von den Arbeitnehmern und/oder Arbeitnehmerorganisationen benannt oder gewählt werden. Die quantitativen Zielvorgaben dieser Richtlinie sollten für alle nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder, d.h. auch für die Arbeitnehmervertreter gelten. Wie die Einhaltung dieser Zielvorgaben in Anbetracht der Tatsache, dass bestimmte nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder Arbeitnehmervertreter sind, in der Praxis zu gewährleisten ist, sollte jedoch durch die</p>

betreffenden Mitgliedstaaten festgelegt werden.	betreffenden Mitgliedstaaten <u>unter Berücksichtigung der für die Auswahl/ Ernennung solcher Vertreter geltenden spezifischen Verfahren</u> festgelegt werden.
---	---

Begründung

Gleichstellungserwägungen müssen mit den demokratischen Auswahl- bzw. Ernennungsverfahren, die von den Gewerkschaften in den Mitgliedstaaten praktiziert werden, in Einklang stehen.

Änderung 6

Erwägungsgrund 31

<i>Kommissionsvorschlag</i>	<i>Änderung des AdR</i>
Da der Anteil der Frauen und Männer in der Belegschaft einen unmittelbaren Einfluss auf die Verfügbarkeit von Kandidaten des unterrepräsentierten Geschlechts hat, können die Mitgliedstaaten festlegen, dass Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 10 Prozent der Belegschaft ausmacht, von der Verpflichtung zur Erfüllung der in dieser Richtlinie niedergelegten Zielvorgabe ausgenommen werden.	Da der Anteil der Frauen und Männer in der Belegschaft einen unmittelbaren Einfluss auf die Verfügbarkeit von Kandidaten des unterrepräsentierten Geschlechts hat, können die Mitgliedstaaten festlegen, dass Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 10 Prozent der Belegschaft ausmacht, von der Verpflichtung zur Erfüllung der in dieser Richtlinie niedergelegten Zielvorgabe ausgenommen werden.

Begründung

Dieser Änderungsantrag bezieht sich auf die legislative Änderung 11 der Stellungnahme des AdR, die auf Artikel 4 Absatz 6 Bezug nimmt und von der Berichterstatterin selbst vorgeschlagen wurde.

Änderung 7

Erwägungsgrund 32

<i>Kommissionsvorschlag</i>	<i>Änderung des AdR</i>
Da börsennotierte Gesellschaften bestrebt sein sollten, den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in sämtlichen Entscheidungspositionen zu erhöhen, können die Mitgliedstaaten festlegen, dass das in dieser Richtlinie niedergelegte Ziel als erreicht gilt, wenn die börsennotierten Gesellschaften nachweisen können, dass mindestens ein Drittel der obersten Führungspositionen	Da börsennotierte Gesellschaften bestrebt sein sollten, den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in sämtlichen Entscheidungspositionen zu erhöhen, können die Mitgliedstaaten festlegen, dass das in dieser Richtlinie niedergelegte Ziel als erreicht gilt, wenn die börsennotierten Gesellschaften nachweisen können, dass mindestens ein Drittel der obersten Führungspositionen

(geschäftsführende Direktoren/Vorstandsmitglieder und nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder) mit Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts besetzt sind.	(geschäftsführende Direktoren/Vorstandsmitglieder und nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder) mit Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts besetzt sind.
---	--

Begründung

Der Wortlaut wird hierdurch unnötig verwässert.

Änderung 8
Erwägungsgrund 34

<i>Kommissionsvorschlag</i>	<i>Änderung des AdR</i>
Die Mitgliedstaaten sollten von den börsennotierten Gesellschaften verlangen, den zuständigen nationalen Behörden jährlich Angaben zu dem Zahlenverhältnis von Frauen und Männern in ihren Leitungsorganen sowie zur Erfüllung der Zielvorgaben dieser Richtlinie vorzulegen, damit diese Behörden die Fortschritte der börsennotierten Gesellschaften im Hinblick auf ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in der Unternehmensleitung beurteilen können. Diese Angaben sollten veröffentlicht werden; wenn das jeweilige Unternehmen das Ziel nicht erfüllt hat, sollten dabei die Maßnahmen dargelegt werden, die das Unternehmen ergriffen hat oder zu ergreifen gedenkt, um das Ziel zu erreichen.	Die Mitgliedstaaten sollten von den börsennotierten Gesellschaften verlangen, den zuständigen nationalen Behörden jährlich Angaben zu dem Zahlenverhältnis von Frauen und Männern in ihren Leitungsorganen sowie zur Erfüllung der Zielvorgaben dieser Richtlinie vorzulegen, damit diese Behörden die Fortschritte der börsennotierten Gesellschaften im Hinblick auf ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in der Unternehmensleitung beurteilen können. Diese Angaben sollten veröffentlicht werden; wenn das jeweilige Unternehmen das Ziel nicht erfüllt hat, sollten dabei die Maßnahmen dargelegt werden, die das Unternehmen ergriffen hat oder zu ergreifen gedenkt, um das Ziel zu erreichen. <u>Auch ist eine Frist für die Ergreifung der Maßnahmen anzugeben, die nicht über die Geltungsdauer dieser Richtlinie hinausgehen darf.</u>

Begründung

Änderung der Terminologie: Ziel der Richtlinie ist die Gewährleistung der Geschlechtergleichstellung, unabhängig davon, ob die derzeitige Unausgewogenheit im Bereich der nicht geschäftsführenden Direktoren eine Genderfrage ist oder nicht. Unter *Gender* sind soziale und kulturelle Eigenschaften zu verstehen, durch die sich Frauen und Männer voneinander unterscheiden und die erlernt werden, sich mit der Zeit verändern und die innerhalb eines Kulturraums sowie von Kultur zu Kultur erhebliche Unterschiede aufweisen. Unter *Geschlecht* sind biologische Eigenschaften zu verstehen,

durch die sich Frauen und Männer voneinander unterscheiden. Der Text wird hinzugefügt, da die Fristen für die Ergreifung der Maßnahmen unbedingt angegeben werden müssen, um zu verhindern, dass die Verwirklichung der Ziele dem Gutdünken der Unternehmen überlassen bleibt.

Änderung 9
Erwägungsgrund 40

<i>Kommissionsvorschlag</i>	<i>Änderung des AdR</i>
	<u>Entsprechend dem Vorschlag für eine Mindestharmonisierung der Anforderungen der Corporate Governance im Hinblick auf Berufungsentscheidungen, die sich auf objektive Qualifikationskriterien stützen und auf eine ausgewogene Vertretung von Männern und Frauen unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern abzielen, können die Mitgliedstaaten freiwillig über die Mindeststandards hinausgehen.</u>

Begründung

Wenn Mitgliedstaaten im Hinblick auf eine ausgewogene Vertretung von Männern und Frauen unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern bereits bessere Ergebnisse erzielt haben bzw. anstreben, sollte ihnen dies gestattet werden.

Änderung 10
Artikel 2 Absatz 1

<i>Kommissionsvorschlag</i>	<i>Änderung des AdR</i>
"börsennotierte Gesellschaft" eine in einem Mitgliedstaat niedergelassene Gesellschaft, deren Wertpapiere zum Handel auf einem geregelten Markt im Sinne des Artikels 4 Absatz 1 Nummer 14 der Richtlinie 2004/39/EG in einem oder mehreren Mitgliedstaaten zugelassen sind;	"börsennotierte Gesellschaft" eine in einem Mitgliedstaat niedergelassene Gesellschaft <u>mit Hauptsitz in einem Mitgliedstaat</u> , deren Wertpapiere <u>Aktien</u> zum Handel auf einem geregelten Markt im Sinne des Artikels 4 Absatz 1 Nummer 14 der Richtlinie 2004/39/EG in einem oder mehreren Mitgliedstaaten zugelassen sind;

Begründung

Der Standort des Hauptsitzes einer Gesellschaft (mehr noch als ihr Niederlassungsort) sowie ihre Aktien anstelle der Wertpapiere sind aussagekräftigere Kriterien zur Festlegung des Kreises von Unternehmen, die unter diese Richtlinie fallen.

Änderung 11
Artikel 2 Absatz 8

<i>Kommissionsvorschlag</i>	<i>Änderung des AdR</i>
"kleines und mittleres Unternehmen" oder "KMU" ein Unternehmen, das weniger als 250 Personen beschäftigt und entweder einen Jahresumsatz von höchstens 50 Mio. EUR erzielt oder dessen Jahresbilanzsumme sich auf höchstens 43 Mio. EUR beläuft beziehungsweise bei KMU, die in einem Mitgliedstaat niedergelassen sind, der nicht den Euro als Währung hat, die entsprechenden Beträge in der Währung dieses Mitgliedstaats;	"kleines und mittleres Unternehmen" oder "KMU" ein Unternehmen, das weniger als 250 Personen beschäftigt und entweder einen Jahresumsatz von höchstens 50 Mio. EUR erzielt oder dessen Jahresbilanzsumme sich auf höchstens 43 Mio. EUR beläuft beziehungsweise bei KMU, die <u>mit Hauptsitz</u> in einem Mitgliedstaat niedergelassen sind , der nicht den Euro als Währung hat, die entsprechenden Beträge in der Währung dieses Mitgliedstaats;

Begründung

Der Standort des Hauptsitzes einer Gesellschaft (mehr noch als ihr Niederlassungsort) ist ein aussagekräftigeres Kriterium zur Festlegung des Kreises von Unternehmen, die unter diese Richtlinie fallen.

Änderung 12
Artikel 4 Absatz 6

<i>Kommissionsvorschlag</i>	<i>Änderung des AdR</i>
Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass börsennotierte Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 10 Prozent der Belegschaft ausmacht, von der Verpflichtung zur Erfüllung der Zielvorgabe in Absatz 1 ausgenommen sind.	Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass börsennotierte Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 10 Prozent der Belegschaft ausmacht, von der Verpflichtung zur Erfüllung der Zielvorgabe in Absatz 1 ausgenommen sind.

Begründung

Da die nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder hauptsächlich Aufsichtsfunktionen wahrnehmen, ist es zudem leichter, qualifizierte unternehmens- oder bereichsfremde Kandidaten zu finden, was in Wirtschaftszweigen wichtig ist, in denen eines der Geschlechter unter den Arbeitskräften besonders unterrepräsentiert ist. Wir halten deshalb die Bestimmung für unnötig, wonach börsennotierte Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 10 Prozent der Belegschaft ausmacht, von der Verpflichtung zur Erfüllung der Zielvorgabe in Absatz 1 ausgenommen sind.

Änderung 13
Artikel 4 Absatz 7

<i>Kommissionsvorschlag</i>	<i>Änderung des AdR</i>
Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass die Zielvorgabe in Absatz 1 als erreicht gilt, wenn die börsennotierten Gesellschaften nachweisen können, dass mindestens ein Drittel aller Unternehmensleitungsposten (geschäftsführende Direktoren/Vorstandsmitglieder und nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder) mit Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts besetzt sind.	Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass die Zielvorgabe in Absatz 1 als erreicht gilt, wenn die börsennotierten Gesellschaften nachweisen können, dass mindestens ein Drittel aller Unternehmensleitungsposten (geschäftsführende Direktoren/Vorstandsmitglieder und nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder) mit Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts besetzt sind.

Begründung

Hierdurch wird der Wortlaut unnötig verwässert. Der Änderungsantrag stimmt mit der Streichung von Erwägungsgrund 32 überein.

Änderung 14
Artikel 5 Absatz 3

<i>Kommissionsvorschlag</i>	<i>Änderung des AdR</i>
Erfüllt eine börsennotierte Gesellschaft ihre Eigenverpflichtung gemäß Absatz 1 oder die Zielvorgaben gemäß Artikel 4 Absatz 1 nicht, so sind zusätzlich zu den Angaben nach Absatz 2 auch die Gründe hierfür zu nennen und die Maßnahmen zu beschreiben, die die Gesellschaft ergriffen hat oder zu ergreifen gedenkt, um die Zielvorgaben zu erreichen beziehungsweise die Verpflichtungen zu erfüllen.	Erfüllt eine börsennotierte Gesellschaft ihre Eigenverpflichtung gemäß Absatz 1 oder die Zielvorgaben gemäß Artikel 4 Absatz 1 nicht, so sind zusätzlich zu den Angaben nach Absatz 2 auch die Gründe hierfür zu nennen und die Maßnahmen zu beschreiben, die die Gesellschaft ergriffen hat oder zu ergreifen gedenkt, um die Zielvorgaben zu erreichen beziehungsweise die Verpflichtungen zu erfüllen. <u>Auch ist eine Frist für die Ergreifung der Maßnahmen anzugeben, die nicht über die Geltungsdauer dieser Richtlinie hinausgehen darf.</u>

Begründung

Der Text wird hinzugefügt, da die Fristen für die Ergreifung der Maßnahmen unbedingt angegeben werden müssen, um zu verhindern, dass die Verwirklichung der Ziele dem Gutdünken der Unternehmen überlassen wird.

Änderung 15
Artikel 7

<i>Kommissionsvorschlag</i>	<i>Änderung des AdR</i>
Die Mitgliedstaaten dürfen Vorschriften einführen oder beibehalten, die eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern in Gesellschaften, die in ihrem Hoheitsgebiet niedergelassen sind, noch stärker begünstigen, solange diese Vorschriften keine ungerechtfertigte Diskriminierung bewirken und das reibungslose Funktionieren des Binnenmarkts nicht beeinträchtigen.	Die Mitgliedstaaten dürfen Vorschriften einführen oder beibehalten, die eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern in Gesellschaften, die mit Hauptsitz in ihrem Hoheitsgebiet niedergelassen sind , noch stärker begünstigen, solange diese Vorschriften keine ungerechtfertigte Diskriminierung bewirken und das reibungslose Funktionieren des Binnenmarkts nicht beeinträchtigen.

Begründung

Der Standort des Hauptsitzes einer Gesellschaft (mehr noch als ihr Niederlassungsort) ist ein aussagekräftigeres Kriterium zur Festlegung des Kreises von Unternehmen, die unter diese Richtlinie fallen.

Brüssel, den 30. Mai 2013

Der Präsident
des Ausschusses der Regionen

Ramón Luis VALCÁRCEL SISO

Der Generalsekretär
des Ausschusses der Regionen

Gerhard STAHL

III. VERFAHREN

Titel	Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen
Referenzdokument	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 final
Rechtsgrundlage	Artikel 307 Absatz 1 AEUV
Geschäftsordnungsgrundlage	Fakultative Befassung
Schreiben der Kommission	14. November 2012 und 11. Januar 2013 (Schreiben von Catherine Day)
Beschluss des Präsidenten	16. November 2012
Zuständige Fachkommission	Fachkommission für Wirtschafts- und Sozialpolitik
Annahme in der Fachkommission	23. April 2013
Ergebnis der Abstimmung in der Fachkommission	mehrheitlich angenommen
Verabschiedung im Plenum	30. Mai 2013
Frühere Stellungnahmen des AdR	<ul style="list-style-type: none">– Stellungnahme des Ausschusses der Regionen vom 18. Juni 2009 "Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit und die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung" (Berichterstatterin: Claudette Abela Baldacchino (MT/SPE), CdR 321/2008)²– Stellungnahme des Ausschusses der Regionen vom 6. Dezember 2006 "Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010", (Berichterstatterin: Claudette Abela Baldacchino (MT/SPE), CdR 138/2006)³
Konsultation des Netzes für Subsidiaritätskontrolle	

² [ABl. C 211 vom 4.9.2009, S. 90.](#)

³ [ABl. C 57 vom 10.3.2007, S. 29.](#)