

EVELYN REGNER



Kurzinformationen

Frauen in Führungspositionen-Richtlinie

Ausschuss: FEMM/JURI

Zuständige Person in der Delegation: Evelyn Regner (im Büro: Hannah M. Buchinger)

Stand bei Umsetzung: gilt seit 7.12.2022. Nationalstaatliche Umsetzung bis 28. Dezember 2024

Zusammenfassung

- ▶ Die Richtlinie verbessert das Verfahren zur Auswahl von Aufsichtsratsmitgliedern und auch Vorständen. Denn wenn schon das Auswahlverfahren fehlerhaft ist, kommen die Bestqualifizierten gar nicht erst in die engere Wahl - zum Nachteil sowohl des Unternehmens als auch der Kandidat:innen. Deshalb setzt die Richtlinie auf Transparenz und Leistung im Auswahlverfahren.
- ▶ Sobald die gleiche Qualifikation festgestellt ist, muss der:die Kandidat:in des unterrepräsentierten Geschlechts ausgewählt werden, um die Zielvorgabe von 40 % der Aufsichtsräte bzw. 33 % Aufsichtsräte und Vorstände zusammen zu erreichen. Diese "positive Maßnahme" fällt unter Artikel 157 (4) des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV).
- ▶ Dieses Ziel von 40 % bzw. 33 % muss bis zum 30. Juni 2026 erreicht werden.
- ▶ Die Richtlinie erfasst sind börsennotierte Unternehmen in der EU. KMUs sind explizit ausgenommen.
- ▶ Es gibt Ausnahmen für Mitgliedsstaaten, die de facto oder de iure bereits die Ziele erreicht haben. De facto heißt, dass sie statistisch schon über den 40% bzw. 33% liegen. De iure heißt, dass sie strengere nationale Maßnahmen bereits in Kraft haben, die zB auch für weitere Gremien gelten und damit die Erreichung der Ziele bereits gesichert ist ohne eine Umsetzung der EU-Richtlinie. Dieses Opt-Out muss ausreichend begründet und von der EU-Kommission geprüft werden.
- ▶ Das Verständnis der Richtlinie ist klar: mehr Frauen in Entscheidungspositionen ist nur eine von vielen Maßnahmen, die ergriffen werden müssen, um die Gleichstellung

der Geschlechter am Arbeitsplatz zu erreichen. Nichtsdestotrotz ist sie ein wichtiges Teil des Puzzles.

Was hat S&D durchgesetzt?

- ▶ Ganz grundsätzlich: dass diese Richtlinie überhaupt in Kraft getreten ist, liegt nur an unserer Arbeit seit über 10 Jahren.
- ▶ Im ursprünglichen Vorschlag der EU-Kommission war eine Ausnahme vorgesehen für Unternehmen, die weniger als 10% Beschäftigte eines Geschlechtes haben. Das hätte bedeutet, dass jene mit einem massiven Ungleichgewicht bei den Beschäftigten, auch in der Führungsebene nichts machen hätten müssen. Diese Ausnahme konnten wir streichen.
- ▶ Der Rat bestand lange Zeit auf eine offene und zeitlich unbeschränkte Aussetzungsklausel (Opt-Out). Aber auch hier konnten wir uns insofern durchsetzen, als es nur noch zwei sehr konkret formulierte Ausnahmen gibt (s.o.) und insbesondere jene, die auf faktische Zahlen abstellt, von der Kommission nicht nur regelmäßig zu beobachten ist, sondern bei einer Überarbeitung der Richtlinie auch zu streichen wäre. Gleichzeitig wird das System der tatsächlichen Quoten auf nationaler Ebene geschützt und gestärkt.
- ▶ Das Auswahlverfahren ist nicht nur Kern der Richtlinie, sondern das gesamte Verfahren wurde auf Bestreben der S&D nochmal erheblich klarer und vor allem transparenter formuliert, - von der Ausschreibung, über Shortlists bis hin zur Entscheidung.
- ▶ Dank der starken Verhandlungen wurde auch das Zieldatum zum Erreichen der Ziele deutlich früher angesetzt als vom Rat ursprünglich geplant, das aber dennoch für Unternehmen machbar ist.
- ▶ Von den Mitgliedsstaaten lange und vehement abgelehnt, gibt es nach intensiven Verhandlungen nun doch Sanktionen in der Richtlinie. Wie diese genau aussehen, wird den Mitgliedsstaaten bei der Umsetzung überlassen.
- ▶ Ein Teil der Maßnahmen, die wir ergänzen konnten, betrifft die verstärkte und öfter stattfindende Berichtspflicht der Unternehmen und auch Mitgliedsstaaten. Hier ist der Vorschlag einer sogenannten „Faming-Liste“ hervorzuheben. Diese Liste hebt auf Ebene der Mitgliedsstaaten hervor, welche Unternehmen die vorgegebenen Ziele schon erreicht haben. Dadurch ist natürlich umgekehrt sehr schnell nachvollziehbar, welche Unternehmen dies andererseits noch nicht geschafft haben.

Wo haben andere Fraktionen gebremst/blockiert?

- ▶ Der größte Widerstand kam hier von den Konservativen, besonders den Deutschen. Angela Merkel persönlich hat die Mehrheit im Rat verhindert. Erst mit der deutschen Ampelkoalition hat sich das geändert.

- ▶ Auch die FDP hat nach dem Deal noch mehrmals versucht die Mehrheit zu torpedieren und wir konnten das nur mit sehr viel Arbeit verhindern.
- ▶ Im EU-Parlament selbst waren S&D, EVP, Renew, Greens und The Left geeint hinter dem Vorschlag. ID und ECR dagegen.

Key Messages

- ▶ Es ist weithin anerkannt, dass die Präsenz von Frauen in den Führungsetagen die Corporate Governance verbessert, da die Teamleistung und die Qualität der Entscheidungsfindung durch eine vielfältigere und kollektive Denkweise, die ein breiteres Spektrum an Perspektiven einbezieht, verbessert werden.
- ▶ Nur gesetzlich verbindliche Maßnahmen schaffen faire Chancen für Frauen in Top-Positionen.
- ▶ Diese Richtlinie öffnet eine Tür. Eine Tür zu besseren Unternehmen, in denen die Auswahl der Entscheidungsträger_innen auf der Grundlage von Kompetenz und Transparenz erfolgt und in denen die toxischen Merkmale der internen Unternehmenskultur auch top-down angegangen werden können.