



**RAT DER
EUROPÄISCHEN UNION**

**Brüssel, den 3. Februar 2012 (08.02)
(OR. en)**

5956/12

**SOC 73
ECOFIN 89
COMPET 52**

VERMERK

des	Vorsitzes
für den	Ausschuss der Ständigen Vertreter (1. Teil) / Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz)
Betr.:	Frauen in Unternehmensvorständen – Orientierungsaussprache

Die Delegationen erhalten beigefügt ein Hintergrundpapier des Vorsitzes zum Thema "Frauen in Unternehmensvorständen" sowie mehrere Fragen für die Beratungen der Minister auf der Tagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) am 17. Februar 2012.

Gegenwärtiger Stand

In der EU sind 60 Prozent der neuen Hochschulabsolventen¹ und 45 Prozent der Beschäftigten² Frauen, ihre Einbindung in die wirtschaftlichen Entscheidungsprozesse – auch in den Unternehmensvorständen – ist jedoch nach wie vor unverhältnismäßig gering. Im Jahr 2010 stellten Frauen in den größten börsennotierten Unternehmen knapp 12 Prozent der Vorstandsmitglieder und etwa 3 Prozent der Vorstandsvorsitzenden. Im Zeitraum zwischen 2003 und 2010 ist der Frauenanteil in den Vorstandsetagen um lediglich drei Prozentpunkte und der Anteil der weiblichen Vorstandsvorsitzenden um nur einen einzigen Prozentpunkt gestiegen³.

Hochrechnungen zufolge wird der Frauenanteil in den Vorständen großer börsennotierter Unternehmen in Europa alljährlich um etwa einen halben Prozentpunkt zunehmen. Beim derzeitigen Tempo wird es noch *ein weiteres halbes Jahrhundert* dauern, bis ein vernünftiges Gleichgewicht (mindestens jeweils 40 % Frauen bzw. Männer in den Vorständen) erreicht sein wird.

Inzwischen deutet eine wachsende Zahl von Studien aus verschiedenen Ländern⁴ eindeutig darauf hin, dass ein positiver Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil in Führungspositionen und der wirtschaftlichen und organisatorischen Leistung von Unternehmen besteht.

Der EU-Rahmen

Die Gleichstellung der Geschlechter in Entscheidungsprozessen ist einer der fünf vorrangigen Bereiche in der *Frauencharta*⁵ der Kommission und in ihrer *Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2010-2015)*⁶. Im Kommissionsbericht zum Thema *The Gender Balance in Business Leadership*⁷ vom 1. März 2011 wird die geschlechtsspezifische Diskrepanz aufgezeigt, die auch weiterhin auf der Führungsebene der Wirtschaft zu verzeichnen ist. Zudem werden darin die wichtigsten Hindernisse genannt, denen Frauen sich noch stets gegenübersehen, und wirtschaftliche sowie unternehmerische Argumente für einen größeren Frauenanteil in Führungspositionen angeführt.

¹ Eurostat Arbeitskräfteerhebung 2010, verfügbar unter folgender Adresse:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database

² SEK(2011) 246 endgültig.

³ Datenbank der Kommission zu Frauen und Männern in den Entscheidungsprozessen, Daten von 2010.

⁴ ‘Women Matter’ von McKinsey (2007, 2008, 2009); ‘The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity’, von Catalyst, 2007; ‘Women to the Top!’, 2007, von EVA.

⁵ KOM (2010) 78 endgültig.

⁶ KOM (2010) 491 endgültig.

⁷ SEK (2011) 246.

Der Rat setzt sich seit langem für eine größere Einbindung von Frauen in die wirtschaftlichen Entscheidungsprozesse ein und hat Indikatoren zur Überwachung der Entwicklungen in diesem Bereich festgelegt⁸. Der aktuelle Stand ist messbar, und die Daten zeigen eindeutig, dass die Fortschritte zu langsam sind.

Im *Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011-2012)*⁹ fordert der Rat mit Nachdruck, dass auf Ebene der Mitgliedstaaten und — nach Bedarf — auf Ebene der Union Maßnahmen zum Abbau geschlechtsspezifischer Unterschiede und zur Bekämpfung der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt ergriffen werden. Die Förderung einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen auf allen Ebenen und in allen Bereichen sei unerlässlich, damit keine Talente brachliegen. In dem Pakt werden zudem die Sozialpartner und Unternehmen aufgefordert, Initiativen zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz zu entwickeln und auch tatsächlich umzusetzen.

Das weitere Vorgehen

Die Unterrepräsentierung von Frauen bei wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen bedeutet, dass Frauen auf dem Arbeitsmarkt noch stets nicht die gleichen Chancen haben wie Männer. Dies ist anachronistisch und nicht annehmbar, da die Gleichstellung von Frauen und Männern eines der grundlegenden Prinzipien der EU darstellt. Eine ausgewogenere Repräsentanz von Frauen und Männern in Unternehmensvorständen führt auch dazu, dass alle Talente und das gesamte Humankapital genutzt werden.

Der dänische Vorsitz hat dieses Thema auf die Tagesordnung für die Tagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) gesetzt, um den Ministern die Möglichkeit zu bieten, ihre Erfahrungen auszutauschen und zu erörtern, was auf Ebene der Union und der Mitgliedstaaten getan werden kann, um das Problem der Unterrepräsentierung von Frauen in Unternehmensvorständen anzugehen.

⁸ Siehe beispielsweise die Empfehlung 96/694/EG des Rates vom 2. Dezember 1996 über die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern am Entscheidungsprozeß (ABl. L 319 vom 10.12.1996) und die vom Rat 2003 angenommenen Schlussfolgerungen zur Entscheidungsfindung in der Wirtschaft im Anschluss an die Pekinger Aktionsplattform (Dok. 15205/03 SOC 491).

⁹ Europäischer Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011-2020) – Schlussfolgerungen des Rates vom 7. März 2011 (ABl. C 155 vom 25.5.2011, S. 10).

Die Kommission wird die Situation im März 2012 bewerten. Sollte eine Selbstregulierung nicht zu ausreichenden Fortschritten führen, wird sie verschiedene politische Optionen für gezielte Maßnahmen untersuchen, um den zahlenmäßigen Anteil von Frauen in Unternehmensvorständen zu erhöhen. Die Ergebnisse der Beratungen im Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) sollen mit in diesen Prozess einfließen.

Fragen für die Beratungen der Minister:

1. Welches sind die Hindernisse für einen größeren zahlenmäßigen Anteil von Frauen in Unternehmensvorständen?
 2. Wie können wir diese Hindernisse überwinden und nachhaltige Fortschritte innerhalb eines vertretbaren Zeitrahmens erzielen?
 3. Welche erfolgreichen Maßnahmen wurden in jüngster Zeit in Ihrem Land getroffen, um die Geschlechterverteilung in Unternehmensvorständen zu verbessern?
 4. Wie kann die Geschlechterverteilung in den Vorständen börsennotierter Unternehmen auf europäischer Ebene verbessert werden?
-