



**RAT DER  
EUROPÄISCHEN UNION**

**Brüssel, den 18. Dezember 2013  
(OR. en)**

**16284/13**

---

**Interinstitutionelles Dossier:  
2012/0299 (COD)**

---

**CODEC 2587  
SOC 949  
COMPET 828  
DRS 201  
PE 523**

### **INFORMATORISCHER VERMERK**

---

des	Generalsekretariats
für den	Ausschuss der Ständigen Vertreter/Rat
Betr.:	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 – Ergebnisse der ersten Lesung des Europäischen Parlaments (Straßburg, 18. bis 21. November 2013)

---

#### **I. EINLEITUNG**

Die beiden Berichterstatter Rodi KRATSA-TSAGAROPOULOU (EPP, GR) und Evelyn REGNER (S&D, AT) legten im Namen des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter bzw. des Rechtsausschusses einen Bericht mit 66 Abänderungen (Abänderungen 1-66) an dem Richtlinienvorschlag vor.

Darüber hinaus legte die EFD-Fraktion 20 Abänderungen (Abänderungen 70-90) und eine Gruppe von über 40 Abgeordneten drei weitere Abänderungen (Abänderungen 67-69) vor.

## II. AUSSPRACHE

Die beiden Berichterstatter Rodi KRATSA-TSAGAROPOULOU (EPP, GR) und Evelyn REGNER (S&D, AT) gaben im Namen des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter bzw. des Rechtsausschusses weitere Erläuterungen zu dem Bericht.

Dabei wurden insbesondere die Konsultation der Interessenträger und der Umstand hervorgehoben, dass es sich um einen gemeinsamen Bericht handle, in dem außerdem im Geiste optimaler Zusammenarbeit die Standpunkte der Ausschusses für Wirtschaft und Währung, des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten sowie des Ausschusses für Binnenmarkt und Verbraucherschutz berücksichtigt worden seien. Der Bericht sei Ausdruck eines neuen Klimas der Unternehmensführung und ziele auf eine bessere Wirtschaftsleistung ab.

Die Berichterstatter erklärten ferner, dass in dem Bericht der Gleichstellungsgrundsatz umgesetzt und mit Hilfe eines realistischen und abgestimmten Ansatzes Zielsetzungen verwirklicht werden sollen, die die Voraussetzungen für einen Wandel schaffen. Im Einzelnen wird in dem Bericht vorgesehen, dass in börsennotierten Gesellschaften das unterrepräsentierte Geschlecht bis 1. Januar 2020 mindestens 40 % der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder stellen muss; in öffentlichen Unternehmen muss diese Bedingung bereits zum 1. Januar 2018 erfüllt sein. Dabei gehe es nicht darum, Quoten vorzuschreiben, sondern darum, qualifizierten Frauen Chancen zu bieten, wozu – wie in Frankreich – verpflichtende Maßnahmen erforderlich und Sanktionen in Betracht zu ziehen seien. Die über den Kommissionsvorschlag hinaus angeregten Sanktionen umfassen unter anderem den Ausschluss von der Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen sowie den teilweisen Ausschluss von der Mittelvergabe im Rahmen der EU-Strukturfonds. Was den Geltungsbereich anbelangt, so erläuterten die Berichterstatter, dass kleine und mittlere Unternehmen zwar nicht unter die Richtlinie fielen, eine echte Definition von "Familienunternehmen" jedoch nicht angewendet werden könne.

Beide Berichterstatter appellierten an den Rat, Verhandlungen mit dem Parlament aufzunehmen, und werteten den Bericht als ein bedeutendes Signal an die Regierungen der Mitgliedstaaten. Zu diesem Punkt erläuterte Vilija Blinkevičiūtė (S&D, LT) anschließend, dass sich der litauische Vorsitz mit einer Sperrminorität konfrontiert sehe.

Danach ergriff Kommissionsmitglied und Vizepräsidentin Viviane Reding das Wort; sie beschrieb den Richtlinienvorschlag als ein Mittel, um die "gläserne Decke" zu durchstoßen, die zahlreiche qualifizierte Frauen daran hindere, Spitzenpositionen in börsennotierten Gesellschaften zu besetzen; der Frauenanteil bei den Direktoren liege nun bei 16,6 % gegenüber 11,8 % im Oktober 2010.

Dem Kommissionsmitglied zufolge hätten Studien zahlreicher Wirtschaftsorganisationen oder Unternehmen ergeben, dass Unternehmen mit einem größeren Frauenanteil in Spitzenpositionen in organisatorischer und wirtschaftlicher Hinsicht erfolgreicher abschnitten und dass die stärkere Vertretung von Frauen in Führungspositionen einen umfassenderen Einblick in das wirtschaftliche und das Konsumentenverhalten ermögliche, was wiederum zu einer Ausweitung der Marktanteile führe. Eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter in den Leitungsorganen fördere Kreativität und Innovation und trage zu besseren Ergebnissen bei, da die Entscheidungen auf der Auswertung einer größeren Vielfalt verschiedener Optionen basierten.

Das Kommissionsmitglied betonte nachdrücklich, dass der Bericht sicherstelle, dass lediglich hochqualifizierte Frauen bei der Auswahl für eine Berufung Vorrang erhielten, was eine qualitative Verbesserung für Frauen und Männer bei einer solchen Auswahl bewirke.

Das Kommissionsmitglied unterstützte den für KMU gewählten Ansatz, die von den Auflagen der Richtlinie weiterhin ausgenommen wären, obwohl die Mitgliedstaaten Maßnahmen zur Unterstützung der KMU treffen und Anreize für sie schaffen müssten, um für ein deutlich ausgewogeneres Zahlenverhältnis von männlichen und weiblichen Führungskräften in KMU zu sorgen. Ferner sprach sich das Kommissionsmitglied dafür aus, die Pflichten hinsichtlich des Verfahrens zur Verwirklichung des angestrebten Anteils von 40 % weiter zu präzisieren und die Berichtspflichten zu verschärfen.

Was die Verschärfung der Sanktionen anbelange, so gebe sie dem Kommissionsvorschlag den Vorzug, wobei die Reaktionen der Mitgliedstaaten wirksam, abschreckend und angemessen sein müssten, anstatt im Falle einer Nichterfüllung der Zielvorgaben automatisch eine oder mehrere bestimmte Arten von Sanktionen zu verhängen, die unangemessen sein könnten.

Dann erhielten die Sprecher der Ausschüsse das Wort.

Olle Schmidt (ALDE, SE) unterstützte im Namen des Ausschusses für Wirtschaft und Währung den Standpunkt der Kommission und das Erfordernis, EU-Rechtsvorschriften zur Verwirklichung der Chancengleichheit zu erlassen. Es wurde hervorgehoben, dass die EU-Organe ebenso wie die Europäische Zentralbank in den Anwendungsbereich der Richtlinie aufgenommen werden müssen. In diesem letzten Punkt wurde der Sprecher anschließend von der Abgeordneten Cecilia Wikström (ALDE, SE) unterstützt.

Im Namen des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten betonte Marije Cornelissen (Verts/EFA, NL), dass die Gleichstellung von Frauen und Männern ein Grundrecht in Europa und seit 1957 in den Verträgen verankert sei und jetzt Teil der Koalitionsvereinbarung in Deutschland sei.

Antonyia Parvanova (ALDE, BG), die im Namen des Ausschusses für Binnenmarkt und Verbraucherschutz das Wort ergriff, unterstützte den Kommissionsvorschlag. Die Richtlinie sei nicht nur im Zusammenhang mit dem Grundsatz der Gleichstellung der Geschlechter und der Nichtdiskriminierung zu sehen, sondern sie entfalte auch positive Auswirkungen auf die organisatorische und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der betreffenden Unternehmen, als Instrument zur Erreichung von Finanzstabilität und langfristigem Wirtschaftswachstum dank des positiven Einflusses einer ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter im Spitzenmanagement auf die Geschäftsergebnisse und den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens.

Im Anschluss erhielten die Fraktionen das Wort und die ECR- und EFD-Fraktion riefen das Parlament sodann dazu auf, gegen den Vorschlag zu stimmen.

Marina Yannakoudakis (ECR, UK) äußerte im Namen der ECR-Fraktion, dass sie darauf vertraue, dass es den Frauen dank ihrer Leistungen gelingen werde, Einzug in Leitungsorgane zu halten, und dass sie aufgrund der Erfahrungen in Norwegen Quoten für eine schlechte Lösung halte, eine Beleidigung für Frauen, eine Gefahr für Unternehmen und ein Hindernis auf dem Weg der Frauen zum Erfolg. Es sei angemerkt, dass die Berichterstatterin Evelyn REGNER (S&D, AT) bei Abschluss der Aussprache den Standpunkt der Abgeordneten Marina Yannakoudakis insofern in Frage stellte, als letztere angeblich aufgrund eines Quotensystems in das Europäische Parlament gewählt worden war. Was das norwegische Modell anbelangt, so lehnte Marc Tarabella (S&D, BE) anschließend die vorgenommene Auslegung ab und bewertete das Modell als durchaus erfolgreich.

Im Namen der EFD-Fraktion merkte John Stuart Agnew (EFD, UK) an, dass die Festlegung einer geschlechterspezifischen Quote für börsennotierte Gesellschaften nicht mit einer freien leistungs-basierten Gesellschaft zu vereinbaren sei. Dabei verwies er auf die von der EFD-Fraktion vorgelegten Abänderungsvorschläge (Abänderungen 81-90), insbesondere zu der Möglichkeit, sich nicht an der Anwendung der Richtlinie zu beteiligen (Abänderung 90).

Die übrigen Fraktionen unterstützten den Bericht.

Angelika Niebler (EPP, DE) verlieh im Namen der EPP-Fraktion zunächst ihren Zweifeln hinsichtlich der Rechtsgrundlage des Kommissionsvorschlags (Artikel 157 AEUV) Ausdruck, da diese lediglich für Arbeitsverhältnisse gelte. Dennoch konnte sich die Abgeordnete dem Bericht anschließen, insbesondere der Regelung, wonach die KMU – wie von der Kommission vorgeschlagen – von den in der Richtlinie vorgesehenen Verpflichtungen ausgenommen sind. Darüber hinaus rief Frau Niebler das Plenum dazu auf, auch Familienbetriebe auszunehmen, wie dies in den Abänderungen 67-69 vorgesehen ist.

Britta Thomsen (S&D, DK) unterstützte im Namen der S&D-Fraktion den Bericht, der ihrer Ansicht nach eine absolute Notwendigkeit und kein "Frauenthema" sei. Eva Lichtenberger (Verts/EFA, AT) schloss sich dieser Auffassung im Namen der Verts/EFA-Fraktion an und wertete den Vorschlag als ein Frage der Gerechtigkeit.

Silvana Koch-Mehrin (ALDE, DE) erklärte im Namen der ALDE-Fraktion, dass der Vorschlag unter zwei Aspekten zu betrachten sei: zum einen die Gleichstellung der Geschlechter mittels Quotenregelung und zum anderen die Steigerung der Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft. Sie begrüßte auch die Koalitionsvereinbarung in Deutschland als ein wichtiges Signal an die Mitgliedstaaten, insbesondere an diejenigen, in denen diese Frage nicht durch entsprechende Rechtsvorschriften geregelt ist.

Daraufhin entfachte sich eine Debatte von eher emotionaler als technischer Natur, die eine nachdrückliche und parteiübergreifende Unterstützung seitens der einzelnen Sprecher der vorgenannten politischen Fraktionen für den Bericht offenbarte.

Die Beiträge der Parlamentsabgeordneten bezogen sich überwiegend auf die Gleichstellung der Geschlechter. Insbesondere Tadeusz Zwiefka (EPP, PL) und Joanna Katarzyna Skrzydlewska (EPP, PL) betonten nachdrücklich, dass es bei der Richtlinie um die Gleichbehandlung von Personen mit gleichen Qualifikationen gehe und nicht um die Bevorzugung von Frauen. Danach befassten sich die Abgeordneten mit der Frage, inwiefern die Festlegung von Quoten wünschenswert ist. Die Abgeordneten Mojca Kleva Kekuš (S&D, SL), Regina Bastos (EPP, PT), Marc Tarabella (S&D, BE) und Sylvie Guillaume (S&D, FR) sprachen sich dafür aus. Die Abgeordneten Laurence J.A.J. Stassen, im Namen der fraktionslosen Mitglieder, (NL, N.I.), Andrea Češková (ECR, CZ) und Ruža Tomašić (ECR, HR) sprachen sich gegen eine Quote aus.

Auf die Frage der im Bericht (insbesondere in den Abänderungen 39 und 60)<sup>1</sup> vorgesehenen Sanktionen wurde während der Aussprache besonders eingegangen. Teresa Jiménez-Becerril Barrio (EPP, ES) sprach sich dagegen aus. Nicole Sinclair (NI, UK) und Ruža Tomašić (ECR, HR) waren außerdem der Ansicht, dass Sanktionen eine zusätzliche Form der Diskriminierung seien. Dem hielt Mariya Gabriel (EPP, BG) entgegen, dass Sanktionen an die Nichteinhaltung der Verfahren und nicht an die Zielvorgabe von 40 % gebunden seien. In diesem Punkt pflichteten ihr Tadeusz Zwiefka (EPP, PL) und Vilija Blinkevičiūtė (S&D, LT) bei.

Während der Aussprache wurden noch weitere Standpunkte dargelegt. So kritisierte insbesondere Astrid Lulling (EPP, LU) heftig die Wahl der Rechtsgrundlage und rief dazu auf, gegen den Kommissionsvorschlag zu stimmen, da eine Sperrminorität im Rat vorhanden sei.

Kommissionsmitglied und Vizepräsidentin der Kommission Viviane Reding erklärte in ihren Schlussbemerkungen, dass sie mit der großen Mehrheit der Sprecher im Parlament übereinstimme. Sie hob ferner hervor, dass ein Drittel der Kommissionsmitglieder Frauen seien, was bedeute, dass es sich um die Kommission mit der ausgewogensten Vertretung beider Geschlechter handle. Darüber hinaus seien für die Verwaltung Quoten eingeführt worden (33 % auf mittlerer Managementebene und 25 % für Spitzenpositionen), die 2012 erfüllt worden seien.

Das Kommissionsmitglied bekräftigte erneut, dass es sich bei dieser Frage um ein wirtschaftliches Gebot handle, insbesondere in wirtschaftlich schwierigen Zeiten und angesichts der gemeinsamen Herausforderungen einer alternden Bevölkerung, sinkender Geburtenraten und eines Mangels an Fachkräften; es sei daher wichtiger denn je, sicherzustellen, dass wir Kapital aus unserem Reichtum an Menschen mit Begabungen und Fähigkeiten ungeachtet ihres Geschlechts schlagen.

In diesem Sinne schloss das Kommissionsmitglied mit dem Hinweis, dass das Herzstück des Vorschlags ein transparenter Auswahlprozess sei, der darauf abziele, dass das unterrepräsentierte Geschlecht bis 2020 einen Anteil von 40 % erreiche, und dabei auf eindeutigen Kriterien sowie den Fähigkeiten und Qualifikationen der Bewerber basiere.

---

<sup>1</sup> Siehe Abschnitt III: Abstimmung.

Die beiden Berichterstatter, Rodi KRATSA-TSAGAROPOULOU (EPP, GR) und Evelyn REGNER (S&D, AT), schlossen die Debatte mit dem Hinweis, dass die Rechtsgrundlage intensive Diskussionen ausgelöst habe, dass der Rechtsausschuss allerdings auf sämtliche Bedenken eingegangen sei. Abschließend wurde die Ansicht geäußert, dass die Abstimmung im Parlament eine Botschaft an den Rat aussenden werde, um die Richtlinie noch während der laufenden Legislaturperiode des Europäischen Parlaments verabschieden zu können.

Der Präsident schloss dann die Aussprache. Des Weiteren legten die Abgeordneten Zuzana Brzobohatá (S&D, CZ), Corina Creţu (S&D, RO), Edite Estrela (S&D, PT), Monika Flašíková Beňová (S&D, SK) und Angelika Werthmann (ALDE, AT) eine schriftliche Erklärung im Einklang mit Artikel 149 der Geschäftsordnung des Europäischen Parlaments vor.

### **III. ABSTIMMUNG**

Das Europäische Parlament nahm bei der Abstimmung im Plenum vom 20. November 2013 den Bericht (Abänderungen 1-66) an. Die Abänderungen 39 und 60 wurden mit einer erheblich geringeren Mehrheit als die übrigen Abänderungen angenommen<sup>1</sup>. Darüber hinaus wurden keine weiteren Abänderungen angenommen.

Das Europäische Parlament nahm außerdem den Vorschlag in der geänderten Fassung sowie die legislative Entschließung an. Dies stellt den Standpunkt des Parlaments in erster Lesung dar.

Der Wortlaut der angenommenen Abänderungen und der legislativen Entschließung des Europäischen Parlaments ist als Anlage beigefügt.

---

<sup>1</sup> Abänderung 39: 441 Ja-Stimmen, Abänderung 60: 440 Ja-Stimmen.

## **Ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften \*\*\*I**

**Legislative Entschließung des Europäischen Parlaments vom 20. November 2013 zu dem 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)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))**

### **(Ordentliches Gesetzgebungsverfahren: erste Lesung)**

*Das Europäische Parlament,*

- in Kenntnis des Vorschlags der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat (COM(2012)0614),
  - gestützt auf Artikel 294 Absatz 2 und Artikel 157 Absatz 3 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, auf deren Grundlage ihm der Vorschlag der Kommission unterbreitet wurde (C7-0382/2012),
  - in Kenntnis der Stellungnahme des Rechtsausschusses zu der vorgeschlagenen Rechtsgrundlage,
  - gestützt auf Artikel 294 Absatz 3 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union,
  - in Kenntnis der vom tschechischen Abgeordnetenhaus, der niederländischen Ersten und Zweiten Kammer, dem polnischen Sejm und dem polnischen Senat, dem schwedischen Reichstag und dem Unter- und Oberhaus des Vereinigten Königreichs im Rahmen des Protokolls Nr. 2 über die Anwendung der Grundsätze der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit vorgelegten begründeten Stellungnahmen, in denen geltend gemacht wird, dass der Entwurf eines Gesetzgebungsakts nicht mit dem Subsidiaritätsprinzip vereinbar ist,
  - in Kenntnis der Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses,
  - in Kenntnis der Stellungnahme des Ausschusses der Regionen,
  - gestützt auf Artikel 55 und Artikel 37 seiner Geschäftsordnung,
  - in Kenntnis der gemeinsamen Beratungen des Rechtsausschusses und des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter gemäß Artikel 51 der Geschäftsordnung,
  - in Kenntnis des Berichts des Rechtsausschusses und des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter sowie der Stellungnahmen des Ausschusses für Wirtschaft und Währung, des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten und des Ausschusses für Binnenmarkt und Verbraucherschutz (A7-0340/2013),
1. legt den folgenden Standpunkt in erster Lesung fest;
  2. fordert die Kommission auf, es erneut zu befassen, falls sie beabsichtigt, ihren Vorschlag



entscheidend zu ändern oder durch einen anderen Text zu ersetzen;

3. beauftragt seinen Präsidenten, den Standpunkt des Parlaments dem Rat und der Kommission sowie den nationalen Parlamenten zu übermitteln.

## Abänderung 1

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 2 a (neu)

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

***(2a) Um die Gleichstellung von Mann und Frau am Arbeitsplatz zu erreichen, muss auf allen Ebenen des Unternehmens ein nach Geschlechtern ausgewogenes Entscheidungsfindungsmodell vorhanden sein, während außerdem die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles sichergestellt werden muss, das deutlich zur Feminisierung der Armut beiträgt.***

## Abänderung 2

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 4

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

(4) In den letzten Jahren hat die Europäische Kommission mehrere Berichte über die Beteiligung von Männern und Frauen an wirtschaftlichen Entscheidungen vorgelegt. Zudem hat die Kommission börsennotierte Gesellschaften in der Europäischen Union aufgefordert, mit Hilfe von Selbstregulierungsmaßnahmen die Anzahl der **Frauen** in ihren Leitungsorganen zu erhöhen und konkrete freiwillige Eigenverpflichtungen einzugehen. In ihrer Frauen-Charta vom 5. März 2010 betonte die Europäische Kommission, dass Frauen nach wie vor die volle Teilhabe an der Macht und an Entscheidungsprozessen in Politik und Wirtschaft fehlt, und bekräftigte ihre Entschlossenheit, auf eine fairere Vertretung von Frauen und Männern in Verantwortungspositionen hinzuwirken. In der Strategie der Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015 wurde der Gleichstellung von Männern und Frauen in

(4) In den letzten Jahren hat die Europäische Kommission mehrere Berichte über die Beteiligung von Männern und Frauen an wirtschaftlichen Entscheidungen vorgelegt. Zudem hat die Kommission börsennotierte Gesellschaften in der Europäischen Union aufgefordert, mit Hilfe von Selbstregulierungsmaßnahmen die Anzahl der **Vertreter des unterrepräsentierten Geschlechts** in ihren Leitungsorganen zu erhöhen und konkrete freiwillige Eigenverpflichtungen einzugehen. In ihrer Frauen-Charta vom 5. März 2010 betonte die Europäische Kommission, dass Frauen nach wie vor die volle Teilhabe an der Macht und an Entscheidungsprozessen in Politik und Wirtschaft fehlt, und bekräftigte ihre Entschlossenheit, auf eine fairere Vertretung von Frauen und Männern in Verantwortungspositionen hinzuwirken. In der Strategie der Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010–2015 wurde der Gleichstellung von

Entscheidungsprozessen Priorität  
beigemessen.

Männern und Frauen in  
Entscheidungsprozessen Priorität  
beigemessen.

### Abänderung 3

#### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 5

##### *Vorschlag der Kommission*

(5) Im Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter 2011–2020 vom 7. März 2011 erklärte der Rat, dass eine Geschlechtergleichstellungspolitik für Wirtschaftswachstum, Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit von wesentlicher Bedeutung ist, bekräftigte seine Entschlossenheit, geschlechtsspezifische Unterschiede vor allem in drei Bereichen, die für die Gleichstellung der Geschlechter sehr wichtig sind, nämlich Beschäftigung, Bildung und Förderung der sozialen Inklusion, abzubauen, damit die Ziele der Strategie Europa 2020 erreicht werden können, und forderte mit Nachdruck eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen auf allen Ebenen und in allen Bereichen, damit keine Talente *brachliegen*.

##### *Geänderter Text*

(5) Im Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter 2011–2020 vom 7. März 2011 erklärte der Rat, dass eine Geschlechtergleichstellungspolitik für Wirtschaftswachstum, Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit von wesentlicher Bedeutung ist, bekräftigte seine Entschlossenheit, geschlechtsspezifische Unterschiede vor allem in drei Bereichen, die für die Gleichstellung der Geschlechter sehr wichtig sind, nämlich Beschäftigung, Bildung und Förderung der sozialen Inklusion, abzubauen, damit die Ziele der Strategie Europa 2020 erreicht werden können, und forderte mit Nachdruck eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen auf allen Ebenen und in allen Bereichen, damit keine Talente, *Kenntnisse und Ideen ungenutzt bleiben, so dass die Humanressourcen vielfältiger und die Geschäftsaussichten verbessert werden*.

### Abänderung 4

#### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 6

##### *Vorschlag der Kommission*

(6) Das Europäische Parlament forderte in seiner EntschlieÙung vom 6. Juli 2011 zu Frauen in wirtschaftlichen Führungspositionen die Gesellschaften eindringlich auf, den Frauenanteil in den

##### *Geänderter Text*

(6) Das Europäische Parlament forderte in seiner EntschlieÙung vom 6. Juli 2011 zu Frauen in wirtschaftlichen Führungspositionen die Gesellschaften eindringlich auf, den Frauenanteil in den

Führungsgremien auf die kritische Schwelle von 30 % bis 2015 und auf 40 % bis 2020 zu erhöhen. Des Weiteren forderte es die Kommission auf, für den Fall, dass die Maßnahmen, die die Gesellschaften und die Mitgliedstaaten von sich aus getroffen haben, nicht ausreichen, bis 2012 legislative Maßnahmen einschließlich Frauenquoten vorzuschlagen. Das Europäische Parlament bekräftigte diese Forderung nach legislativen Maßnahmen in seiner Entschließung vom 13. März 2012 über die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union – Jahresbericht 2011.

Führungsgremien auf die kritische Schwelle von 30 % bis 2015 und auf 40 % bis 2020 zu erhöhen. Des Weiteren forderte es die Kommission auf, für den Fall, dass die Maßnahmen, die die Gesellschaften und die Mitgliedstaaten von sich aus getroffen haben, nicht ausreichen, bis 2012 legislative Maßnahmen einschließlich Frauenquoten vorzuschlagen, **die zeitlich befristet angewandt werden und als Katalysator für Veränderungen und rasche Reformen zur Ausmerzung weiterhin bestehender Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis und auf den Entscheidungsebenen in der Wirtschaft bestehender stereotyper Vorstellungen dienen**. Das Europäische Parlament bekräftigte diese Forderung nach legislativen Maßnahmen in seiner Entschließung vom 13. März 2012 über die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union – Jahresbericht 2011.

## Abänderung 5

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 6 a (neu)

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

***(6a) Die Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union und die Europäische Zentralbank sollten hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter in Entscheidungspositionen mit gutem Beispiel vorangehen, unter anderem indem sie Ziele für eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter auf allen Ebenen festlegen. Für alle Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union sollten unverzüglich strenge Bestimmungen über interne Besetzungsverfahren und über Neueinstellungen umgesetzt und kontrolliert werden. Dabei muss der Einstellungspolitik für das höhere Management besondere Aufmerksamkeit gelten. Die Organe, Einrichtungen und***

*sonstigen Stellen der Union sollten einen Jahresbericht veröffentlichen, in dem ihre diesbezüglichen Bemühungen dargelegt sind.*

## Abänderung 6

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 7

#### *Vorschlag der Kommission*

(7) Der effiziente Einsatz des Humankapitals ist nicht nur die wichtigste Determinante der Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft, sondern auch entscheidend für die Bewältigung der demografischen Herausforderungen, denen sich die EU gegenüber sieht, für ein erfolgreiches Bestehen in einer globalisierten Wirtschaft und für die Sicherung eines komparativen Vorteils gegenüber Drittländern. Es gibt immer mehr hoch gebildete und qualifizierte Frauen, was sich daran zeigt, dass 60 Prozent der Hochschulabsolventen Frauen sind. Gelingt es uns nicht, diesen Kompetenzpool zu nutzen, ***indem den Frauen Führungspositionen in der Wirtschaft angeboten werden***, lassen wir qualifiziertes Humankapital brachliegen.

#### *Geänderter Text*

(7) Der effiziente Einsatz des Humankapitals ist nicht nur die wichtigste Determinante der Wettbewerbsfähigkeit ***sowie für die Entwicklungs- und Wachstumsperspektiven*** einer Volkswirtschaft, sondern auch entscheidend für die Bewältigung der demografischen Herausforderungen, denen sich die EU gegenüber sieht, für ein erfolgreiches Bestehen in einer globalisierten Wirtschaft und für die Sicherung eines komparativen Vorteils gegenüber Drittländern. Es gibt immer mehr hoch gebildete und qualifizierte Frauen, was sich daran zeigt, dass 60 Prozent der Hochschulabsolventen Frauen sind. Gelingt es uns nicht, diesen Kompetenzpool ***auf Leitungsebene in Unternehmen und bei der Vergabe von Führungspositionen*** zu nutzen, lassen wir qualifiziertes Humankapital brachliegen.

## Abänderung 7

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 7 a (neu)

#### *Vorschlag der Kommission*

#### *Geänderter Text*

***(7a) Gesellschaften und Unternehmen sollten anstreben, eine Gruppe von Frauen einzurichten, die auf die Arbeit in Leitungsgremien und Führungspositionen vorbereitet sind, wobei fähige Mitarbeiterinnen auf allen***

*Ebenen während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn ermutigt, unterstützt und gefördert werden.*

## **Abänderung 8**

**Vorschlag für eine Richtlinie  
Erwägung 7 b (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

*(7b) Um die Förderung der Geschlechtergleichstellung sicherzustellen, sollten die Mitgliedstaaten Vorkehrungen treffen, damit Männer und Frauen ihr Arbeits- und Familienleben vereinbaren können, insbesondere in Form von flexiblen Vereinbarungen und durch die Unterstützung von Personen mit Pflegeverpflichtungen.*

## **Abänderung 9**

**Vorschlag für eine Richtlinie  
Erwägung 7 c (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

*(7c) Zum Erreichen der Gleichstellung der Geschlechter in der Gesellschaft insgesamt gehört auch die Schaffung gleicher akademischer und beruflicher Rechte für Männer und Frauen sowie geteilte Familien-, Kinderbetreuungs- und Haushaltsverantwortung. Die Tatsache, dass Frauen typischerweise für die große Mehrheit der Pflichten in Familie und Haushalt verantwortlich sind, kann ihr Vorankommen in Richtung Spitzenpositionen im Beruf behindern. Aktive Teilnahme und Einbindung von Männern in die Familienverantwortung sind wesentlich für das Erreichen der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben und die Schaffung gleicher beruflicher Aufstiegschancen für Männer und Frauen. Der Bekämpfung von*

*Geschlechterstereotypen, inflexibler und überholter Beschäftigungspolitik sowie unangemessener Bestimmungen für den Elternurlaub sollte Aufmerksamkeit zukommen. Es sollten für Frauen und Männer Bestimmungen gelten, um Familien- und Arbeitsleben zu kombinieren, wenn sie dies wünschen. Den Mitgliedstaaten sollte nahegelegt werden, für die Umsetzung von Elementen des Wohlergehens wie moderne und gerechte Geldleistungen im Elternurlaub für Frauen und Männer, weitreichende Bestimmungen für die Betreuung von Kindern sowie Möglichkeiten für geteilten Elternurlaub zu sorgen.*

## Abänderung 10

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 8

#### *Vorschlag der Kommission*

(8) Auf Ebene der Unternehmen herrscht weitgehend Konsens darüber, dass Frauen in Leitungsorganen die Corporate Governance positiv beeinflussen, weil Teamleistung und Qualität der Entscheidungen wegen der unterschiedlichen Denkweise und der kollegialen Einstellung, die neue Perspektiven eröffnen und zu ausgewogeneren Entscheidungen führen, verbessert werden. Auch belegen zahlreiche Studien den positiven Einfluss einer ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter im Top-Management auf die Geschäftsergebnisse und den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. Eine Erhöhung des Frauenanteils in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften in der Union kann sich daher positiv auf die **Performance** der Gesellschaften auswirken.

#### *Geänderter Text*

(8) Auf Ebene der Unternehmen herrscht weitgehend Konsens darüber, dass Frauen in Leitungsorganen die Corporate Governance positiv beeinflussen, weil Teamleistung und Qualität der Entscheidungen wegen der unterschiedlichen Denkweise und der kollegialen Einstellung, die neue Perspektiven eröffnen und zu **einem vorausschauenderen Geschäftsmodell und daher zu** ausgewogeneren Entscheidungen führen, verbessert werden, **was letztlich die Realitäten in der Gesellschaft und unter den Verbrauchern besser widerspiegelt**. Auch belegen zahlreiche Studien den positiven Einfluss einer ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter im Top-Management auf die Geschäftsergebnisse und den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. Eine Erhöhung des Frauenanteils in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften in der Union kann sich **wegen deren**

***beträchtlicher Verantwortung für  
Wirtschaft und Gesellschaft*** daher positiv  
auf die ***Wirtschaftsleistung*** der  
Gesellschaften auswirken. ***Daher sollten  
Maßnahmen eingeführt und verstärkt  
werden, um die Aufstiegschancen von  
Frauen auf sämtlichen  
Managementebenen zu fördern.***

## **Abänderung 11**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 8 a (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

***(8a) Der Einbindung von Frauen in die  
Leitungsorgane von Unternehmen stehen  
mehrere objektive Hindernisse im Weg,  
die nicht nur mit Sanktionen abgebaut  
werden können, sondern auch mit  
Bildungsmaßnahmen und Anreizen, die  
bewährte Vorgehensweisen fördern. In  
erster Linie ist es unabdingbar, in den  
Wirtschaftshochschulen und  
Universitäten die Vorteile zu lehren, die  
die Geschlechtergerechtigkeit für die  
Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen  
mit sich bringt. Ferner ist es notwendig,  
eine regelmäßige Neubesetzung der  
Leitungsorgane zu begünstigen und  
aktive Maßnahmen zu treffen, um  
diejenigen Staaten und Gesellschaften zu  
fördern und zu würdigen, die diesen  
Wandel in den höchsten  
Entscheidungsorganen der Wirtschaft der  
Union am entschlossensten angehen.  
Schließlich sind die Besteuerung und die  
Vergabe öffentlicher Aufträge geeignete  
Instrumente, um auf dem Weg zu unter  
dem Aspekt der Gleichstellung der  
Geschlechter ausgewogeneren  
Leitungsorganen einen wirklichen  
Fortschritt zu erzielen.***



## Abänderung 12

### Vorschlag für eine Richtlinie

#### Erwägung 9

##### *Vorschlag der Kommission*

(9) Dass die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt das Wirtschaftswachstum spürbar verbessern kann, ist belegt. Eine stärkere Vertretung der Frauen in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften in der Union ist nicht nur für die betreffenden Frauen von Vorteil, sondern macht das Unternehmen auch für andere kompetente Frauen attraktiver, so dass sich mit der Zeit die Präsenz von Frauen auf allen Managementebenen und in der Belegschaft des Unternehmens erhöht. Dies **hätte** somit auch einen positiven Einfluss auf die Reduzierung der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Beschäftigung und beim Arbeitsentgelt. Eine vollständige Ausnutzung des vorhandenen Kompetenzpools der Frauen dürfte zu einer merklichen Erhöhung der Bildungsrendite für den Einzelnen und für die Allgemeinheit führen. Wenn Frauen in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften in der EU weiterhin unterdurchschnittlich vertreten sind, bleiben Möglichkeiten zur Erreichung eines langfristig nachhaltigen Wachstums in den Mitgliedstaaten ungenutzt.

##### *Geänderter Text*

(9) Dass die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt das Wirtschaftswachstum spürbar verbessern kann, ist belegt. Eine stärkere Vertretung der Frauen in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften in der Union ist nicht nur für die betreffenden Frauen von Vorteil, sondern macht das Unternehmen auch für andere kompetente Frauen attraktiver, so dass sich mit der Zeit die Präsenz von Frauen auf allen Managementebenen und in der Belegschaft des Unternehmens erhöht. Dies **sollte** somit auch einen positiven Einfluss auf die Reduzierung der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Beschäftigung und beim Arbeitsentgelt **haben**. Eine vollständige Ausnutzung des vorhandenen Kompetenzpools der Frauen dürfte zu einer merklichen Erhöhung der Bildungsrendite für den Einzelnen und für die Allgemeinheit führen. Wenn Frauen in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften in der EU weiterhin unterdurchschnittlich vertreten sind, bleiben Möglichkeiten zur Erreichung eines langfristig nachhaltigen Wachstums in den Mitgliedstaaten ungenutzt.

## Abänderung 13

### Vorschlag für eine Richtlinie

#### Erwägung 10

##### *Vorschlag der Kommission*

(10) Die bestehenden Vorschriften der Union zum Verbot und zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, die Empfehlungen des Rates mit dem Ziel, den Frauenanteil auf den Entscheidungsebenen in der Wirtschaft zu

##### *Geänderter Text*

(10) Die bestehenden Vorschriften der Union zum Verbot und zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, die Empfehlungen des Rates mit dem Ziel, den Frauenanteil auf den Entscheidungsebenen in der Wirtschaft zu

erhöhen, sowie die auf Selbstregulierung angelegten Maßnahmen der Union haben nichts daran geändert, dass die Frauen in den obersten Leitungsorganen der Unternehmen in der gesamten Union nach wie vor stark unterrepräsentiert sind. In der Privatwirtschaft, vor allem in börsennotierten Gesellschaften, ist das Missverhältnis zwischen Frauen und Männern besonders stark ausgeprägt. Der Indikator, den die Kommission zur Bewertung der Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen der Unternehmen in erster Linie verwendet, zeigt, dass noch viel zu wenig Frauen in Entscheidungen des Top-Managements eingebunden werden. Im Januar 2012 lag der Frauenanteil in den Leitungsorganen der größten börsennotierten Gesellschaften der Mitgliedstaaten durchschnittlich gerade mal bei 13,7 Prozent. Nur 15 Prozent der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder waren Frauen.

erhöhen, sowie die auf Selbstregulierung angelegten Maßnahmen der Union haben nichts daran geändert, dass die Frauen in den obersten Leitungsorganen der Unternehmen in der gesamten Union nach wie vor stark unterrepräsentiert sind. In der Privatwirtschaft, vor allem in börsennotierten Gesellschaften, ist das Missverhältnis zwischen Frauen und Männern besonders stark ausgeprägt, **wobei aber in bestimmten Organen, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union wie etwa der Europäischen Zentralbank ebenfalls ein äußerst problematisches Ungleichgewicht im Hinblick auf den Anteil an Männern und Frauen herrscht.** Der Indikator, den die Kommission zur Bewertung der Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen der Unternehmen in erster Linie verwendet, zeigt, dass noch viel zu wenig Frauen in Entscheidungen des Top-Managements eingebunden werden. Im Januar 2012 lag der Frauenanteil in den Leitungsorganen der größten börsennotierten Gesellschaften der Mitgliedstaaten durchschnittlich gerade mal bei 13,7 Prozent. Nur 15 Prozent der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder waren Frauen – **ein eindeutiger Hinweis auf ein Demokratiedefizit und auf Ungerechtigkeit und Diskriminierung hinsichtlich der Vertretung von Frauen, was gegen die Unionsgrundsätze der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung beider Geschlechter in Arbeits- und Beschäftigungsfragen verstößt.**

## Abänderung 14

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 11

*Vorschlag der Kommission*

(11) *er* Proporz der Frauen in den Leitungsorganen von Gesellschaften ist in

*Geänderter Text*

(11) **Der** Proporz der Frauen in den Leitungsorganen von Gesellschaften ist in

den letzten Jahren kaum (im Schnitt nur um 0,6 Prozentpunkte) gestiegen. Zudem verteilt sich der Anstieg sehr ungleich auf die einzelnen Mitgliedstaaten, so dass sich hier eine Kluft gebildet hat. In **den** Mitgliedstaaten, **die verbindliche Maßnahmen eingeführt haben**, sind erheblich größere Fortschritte zu verzeichnen. Angesichts der stark voneinander abweichenden Ansätze der einzelnen Mitgliedstaaten zur Erhöhung des Frauenanteils in den Leitungsorganen wird sich das bereits bestehende Gefälle zwischen den Mitgliedstaaten vermutlich weiter vergrößern.

den letzten Jahren kaum (im Schnitt nur um 0,6 Prozentpunkte) gestiegen. Zudem verteilt sich der Anstieg sehr ungleich auf die einzelnen Mitgliedstaaten, so dass sich hier eine Kluft gebildet hat. In Mitgliedstaaten **wie Frankreich, das 2017 als Frist für die Erfüllung der mit dieser Richtlinie angestrebten Zielvorgaben festgesetzt hat und in weniger als zwei Jahren das eigentlich für 2014 angestrebte Ziel von 20 % erreicht hat, oder auch in Norwegen, dem es gelungen ist, in drei Jahren 40 % zu erreichen**, sind erheblich größere Fortschritte zu verzeichnen. **In beiden Fällen sind die Erfolge auf verbindliche Maßnahmen zurückzuführen.** Angesichts der stark voneinander abweichenden Ansätze der einzelnen Mitgliedstaaten zur Erhöhung des Frauenanteils in den Leitungsorganen wird sich das bereits bestehende Gefälle zwischen den Mitgliedstaaten vermutlich weiter vergrößern.

## Abänderung 15

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 11 a (neu)

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

**(11a) Die Mitgliedstaaten sollten einen soziokulturellen Wandel in ihrer Herangehensweise an ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis anstreben, indem sie unterschiedliche Mittel nutzen, um den Aufstieg von Frauen in Leitungsfunktionen sowie aktive Ansätze und Aktionen seitens der Arbeitgeber zu fördern. Derartige Mittel könnten zum Beispiel die Förderung flexibler Arbeitszeiten und die Förderung von familienfreundlichen Arbeitsplätzen durch die Einrichtung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten sein.**

## Abänderung 16

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 12

#### *Vorschlag der Kommission*

(12) Die vereinzelt, disparaten Regelungen beziehungsweise das Fehlen einer Regelung zur Gewährleistung einer ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter in den Leitungsorganen der börsennotierten Gesellschaften auf nationaler Ebene haben nicht nur zu deutlich unterschiedlichen Frauenanteilen unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern und einer divergierenden Entwicklung dieser Anteile in den Mitgliedstaaten geführt, sondern behindern auch den Binnenmarkt, da die europäischen börsennotierten Gesellschaften unterschiedliche Corporate-Governance-Anforderungen erfüllen müssen. Unterschiedliche rechtliche Bestimmungen über die Zusammensetzung der Leitungsgremien von Gesellschaften und voneinander abweichende Selbstregulierungsmaßnahmen können für grenzüberschreitend tätige börsennotierte Gesellschaften, besonders bei der Gründung von Tochtergesellschaften, bei Unternehmenszusammenschlüssen und Übernahmen, wie auch für Kandidaten für Leitungspositionen in der Praxis Hürden darstellen.

#### *Geänderter Text*

(12) Die vereinzelt, disparaten Regelungen beziehungsweise das Fehlen einer Regelung zur Gewährleistung einer ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter in den Leitungsorganen der börsennotierten Gesellschaften auf nationaler Ebene haben nicht nur zu deutlich unterschiedlichen Frauenanteilen unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern und einer divergierenden Entwicklung dieser Anteile in den Mitgliedstaaten geführt, sondern behindern auch den Binnenmarkt, da die europäischen börsennotierten Gesellschaften unterschiedliche Corporate-Governance-Anforderungen erfüllen müssen. Unterschiedliche rechtliche Bestimmungen über die Zusammensetzung der Leitungsgremien von Gesellschaften und voneinander abweichende Selbstregulierungsmaßnahmen können für grenzüberschreitend tätige börsennotierte Gesellschaften, besonders bei der Gründung von Tochtergesellschaften, bei Unternehmenszusammenschlüssen und Übernahmen, wie auch für Kandidaten für Leitungspositionen in der Praxis Hürden darstellen. ***Dennoch sollte die Durchsetzung der Vorschriften dieser Richtlinie unabhängig von den unterschiedlich gestalteten Verfahren sein, nach denen nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder in den Leitungsgremien europäischer Gesellschaften ausgewählt werden.***

## Abänderung 17

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 12 a (neu)

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

***(12a) Die unausgewogenen Geschlechterverhältnisse in Unternehmen sind auf den Leitungsebenen deutlicher ausgeprägt. Darüber hinaus sind viele der Frauen im höheren Management in Bereichen wie Personal oder Kommunikation tätig, während Männer im höheren Management eher in den Bereichen „Geschäftsleitung“ oder „Linienmanagement“ des Unternehmens beschäftigt sind. Da die Besetzung von Positionen in Leitungsorganen im Wesentlichen mit Kandidaten erfolgt, die Erfahrungen im höheren Management besitzen, ist es von großer Bedeutung, dass die Zahl der Frauen, die auf diese Managementpositionen in Unternehmen vorrücken, steigt.***

## Abänderung 18

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 12 b (neu)

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

***(12b) Einer der wichtigsten Faktoren für eine ordnungsgemäße Umsetzung dieser Richtlinie ist die wirksame Anwendung von im Voraus und in vollkommen transparenter Weise festzulegenden Kriterien für die Auswahl von nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern, nach denen die Kompetenzen der Kandidaten unabhängig von ihrem Geschlecht auf gleicher Grundlage berücksichtigt werden.***

## Abänderung 19

### Vorschlag für eine Richtlinie

#### Erwägung 12 c (neu)

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

*(12c) Vor dem Hintergrund einer alternden Bevölkerung und des Mangels an Fachkräften könnte der Verzicht auf das Potenzial der Frauen als der Hälfte der Bevölkerung der Union in Führungsgremien von Unternehmen die Entwicklungsmöglichkeiten der Wirtschaft der Union und die Erholung ihrer finanziellen Strukturen beeinträchtigen. Wenn die Hälfte der vorhandenen Talente und Kompetenzen bei der Besetzung von Führungspositionen nicht einmal in Erwägung gezogen wird, kann sich dies nachteilig auf das Verfahren und die Qualität der Stellenbesetzungen selbst auswirken, was zu zunehmendem Misstrauen gegenüber den Machtstrukturen von Unternehmen und möglicherweise zu einer Verringerung der wirksamen Nutzung der verfügbaren Humanressourcen führen würde. Eine systematische Besetzung von Leitungsgremien mit geeigneten Kandidaten beiderlei Geschlechts würde sicherstellen, dass die neuen Mitglieder von Führungsgremien aus der Reihe der besten – männlichen und weiblichen – Bewerber ausgewählt werden und die Gesellschaft in den Unternehmensentscheidungen getreu widerspiegelt wird.*

## Abänderung 20

### Vorschlag für eine Richtlinie

#### Erwägung 13

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

(13) Die in den meisten Mitgliedstaaten

(13) Die in den meisten Mitgliedstaaten

herrschende Intransparenz der Auswahlverfahren und Qualifikationskriterien für die Besetzung von Leitungspositionen steht einem ausgewogeneren Geschlechterverhältnis in den Leitungsorganen entgegen und wirkt sich negativ auf den beruflichen Werdegang der Kandidaten, ihre Mobilität und Investitionsentscheidungen aus. Sie hindert potenzielle Kandidaten daran, sich um eine Position in Leitungsorganen zu bewerben, in denen ihre Qualifikationen besonders benötigt würden, und diskriminierende Entscheidungen anzufechten, was ihre Mobilität im Binnenmarkt einschränkt. Investoren verfolgen hingegen andere Strategien und benötigen für ihre Investitionsentscheidungen auch Informationen über die Erfahrung und Kompetenz der Mitglieder der Leitungsorgane. Wenn die Qualifikationskriterien und die Auswahl der Mitglieder der Leitungsorgane transparenter sind, sind Investoren besser in der Lage, die Geschäftsstrategie eines Unternehmens einzuschätzen und sachkundige Entscheidungen zu treffen.

herrschende Intransparenz der Auswahlverfahren und Qualifikationskriterien für die Besetzung von Leitungspositionen steht einem ausgewogeneren Geschlechterverhältnis in den Leitungsorganen entgegen und wirkt sich negativ auf den beruflichen Werdegang der Kandidaten, ihre Mobilität und Investitionsentscheidungen aus. Sie hindert potenzielle Kandidaten daran, sich um eine Position in Leitungsorganen zu bewerben, in denen ihre Qualifikationen besonders benötigt würden, und diskriminierende Entscheidungen anzufechten, was ihre Mobilität im Binnenmarkt einschränkt. Investoren verfolgen hingegen andere Strategien und benötigen für ihre Investitionsentscheidungen auch Informationen über die Erfahrung und Kompetenz der Mitglieder der Leitungsorgane. Wenn die Qualifikationskriterien und die Auswahl der Mitglieder der Leitungsorgane transparenter sind, sind Investoren besser in der Lage, die Geschäftsstrategie eines Unternehmens einzuschätzen und sachkundige Entscheidungen zu treffen. ***Es ist daher wichtig, dass die Verfahren zur Besetzung der Leitungsorgane klar und transparent sind und dass die Kompetenzen der Kandidaten gleichberechtigt und unabhängig vom Geschlecht bewertet werden.***

## Abänderung 21

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 14

#### *Vorschlag der Kommission*

(14) Zwar sollen die einzelstaatlichen Bestimmungen über die Auswahlverfahren und Qualifikationskriterien für Mitglieder von Leitungsorganen durch diese Richtlinie nicht in allen Einzelheiten harmonisiert werden, doch müssen bestimmte Mindeststandards eingeführt

#### *Geänderter Text*

(14) Zwar sollen die einzelstaatlichen Bestimmungen über die Auswahlverfahren und Qualifikationskriterien für Mitglieder von Leitungsorganen durch diese Richtlinie nicht in allen Einzelheiten harmonisiert werden, doch müssen bestimmte Mindeststandards eingeführt

werden, damit börsennotierte Gesellschaften ohne ausgewogenes Geschlechterverhältnis ihre nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder auf der Grundlage eines objektiven Vergleichs der Qualifikation der Kandidaten hinsichtlich ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung treffen, was für die Erreichung eines ausgewogenen Zahlenverhältnisses von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern von wesentlicher Bedeutung ist. Nur **ein Vorgehen** auf EU-Ebene **kann** wirksam dazu beitragen, dass unionsweit gleiche Wettbewerbsbedingungen herrschen und Komplikationen im Wirtschaftsleben vermieden werden.

werden, damit börsennotierte Gesellschaften ohne ausgewogenes Geschlechterverhältnis ihre nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder auf der Grundlage eines **transparenten und eindeutig festgelegten Auswahlverfahrens und eines** objektiven Vergleichs der Qualifikation der Kandidaten hinsichtlich ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung treffen, was für die Erreichung eines ausgewogenen Zahlenverhältnisses von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern von wesentlicher Bedeutung ist. Nur **verbindliche Maßnahmen** auf EU-Ebene **können** wirksam dazu beitragen, dass unionsweit gleiche Wettbewerbsbedingungen herrschen und Komplikationen im Wirtschaftsleben vermieden werden.

## Abänderung 22

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 15

#### *Vorschlag der Kommission*

(15) In der Strategie Europa 2020 für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum hieß es, dass eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen eine Voraussetzung dafür ist, das Wachstum zu stimulieren und den demografischen Herausforderungen zu begegnen. Die Strategie ist auf die Erhöhung der Erwerbstätigenquote auf 75 Prozent aller Frauen und Männer der Altersgruppe 20-64 bis zum Jahr 2020 angelegt, was nur mit einem entschlossenen Engagement für die Gleichstellung und verstärkten Anstrengungen zur Beseitigung der Hindernisse für die Erwerbsbeteiligung der Frauen erreicht werden kann. Die derzeitige Wirtschaftskrise zwingt Europa, verstärkt auf Wissen, Kompetenz und Innovation zu setzen und das vorhandene

#### *Geänderter Text*

(15) In der Strategie Europa 2020 für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum hieß es, dass eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen eine Voraussetzung dafür ist, das Wachstum zu stimulieren und den demografischen Herausforderungen zu begegnen. Die Strategie ist auf die Erhöhung der Erwerbstätigenquote auf 75 Prozent aller Frauen und Männer der Altersgruppe 20–64 bis zum Jahr 2020 angelegt, was nur mit einem entschlossenen Engagement für die Gleichstellung, **der Beseitigung der anhaltenden geschlechtsspezifischen Unterschiede beim Arbeitsentgelt** und verstärkten Anstrengungen zur Beseitigung der Hindernisse für die Erwerbsbeteiligung der Frauen **einschließlich des bestehenden Phänomens der „gläsernen Decke“**



Potenzial voll zu nutzen. Eine stärkere Einbeziehung der Frauen in Entscheidungen der Wirtschaft, vor allem in den Leitungsorganen, dürfte sich auch positiv auf die Erwerbsbeteiligung der Frauen in den betreffenden Unternehmen und in der Wirtschaft insgesamt auswirken.

erreicht werden kann. Die derzeitige Wirtschaftskrise zwingt Europa, verstärkt auf Wissen, Kompetenz und Innovation zu setzen und das vorhandene Potenzial **von Frauen wie von Männern** voll zu nutzen. Eine stärkere Einbeziehung der Frauen in Entscheidungen der Wirtschaft, vor allem in den Leitungsorganen, dürfte sich auch positiv auf die Erwerbsbeteiligung der Frauen in den betreffenden Unternehmen und in der Wirtschaft insgesamt auswirken.

## Abänderung 23

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 15a (neu)

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

***(15a) Die Erreichung dieser Zielvorgaben ist von wesentlicher Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft, wenn es darum geht, die Innovation zu fördern und mehr und bessere Fachkompetenzen in die Leitungsorgane einzubinden. Deshalb erklärt die Union die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt und das schrittweise Erreichen eines ausgewogeneren Verhältnisses zwischen den Geschlechtern in den Leitungsorganen von Unternehmen zu europäischen Zielen der Dekade für Gleichberechtigung und wird Vorgehensweisen prüfen, mit denen sich die Erfolge, die in diesem Bereich erzielt werden, sichtbar machen lassen.***

## Abänderung 24

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 16

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

(16) Die Union sollte daher auf eine stärkere Vertretung der Frauen in den Leitungsorganen der Unternehmen

(16) Die Union sollte daher auf eine stärkere Vertretung der Frauen in den Leitungsorganen der Unternehmen **aller**

hinwirken, um so das Wirtschaftswachstum anzukurbeln, die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Unternehmen zu stärken und eine effektive Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen. Es sollten Mindestanforderungen für positive Maßnahmen in Form verbindlicher quantitativer Zielvorgaben für die Anteile von Frauen und Männern in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften eingeführt werden, da die Mitgliedstaaten und anderen Länder, die sich für solche oder ähnliche Maßnahmen entschieden haben, der Unterrepräsentanz von Frauen in wirtschaftlichen Entscheidungspositionen am erfolgreichsten entgegengewirkt haben.

**Mitgliedstaaten** hinwirken, um so das Wirtschaftswachstum anzukurbeln, **die Mobilität am Arbeitsmarkt zu fördern**, die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Unternehmen zu stärken und eine effektive Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen. Es sollten Mindestanforderungen für positive Maßnahmen in Form verbindlicher quantitativer Zielvorgaben für die Anteile von Frauen und Männern in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften eingeführt werden, da die Mitgliedstaaten und anderen Länder, die sich für solche oder ähnliche Maßnahmen entschieden haben, der Unterrepräsentanz von Frauen in wirtschaftlichen Entscheidungspositionen am erfolgreichsten entgegengewirkt haben.

## Abänderung 25

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 16 a (neu)

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

***(16a) Börsennotierte Gesellschaften sollten eine Gleichstellungspolitik entwickeln, um eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern im gesamten Unternehmen zu erreichen. Diese Politik kann eine Beschreibung einschlägiger Maßnahmen enthalten, die im jeweiligen Unternehmen getroffen werden, beispielsweise Benennung einer Kandidatin und eines Kandidaten für Schlüsselpositionen, Mentorensysteme, Beratung bei der Laufbahnentwicklung für Frauen und Personalstrategien zur Förderung unterschiedlicher Einstellungen. Darüber hinaus kann dazu das Angebot flexibler Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten, etwa Unterstützung für den Elternurlaub, und Bereitstellung von Haushaltshilfe und Kinderbetreuung gehören. Jedes Unternehmen kann die Strategien wählen, die am besten zu seinen Tätigkeiten passen, und sollte***

**aktive Maßnahmen ergreifen, um den Anteil des in der Leitung des Unternehmens unterrepräsentierten Geschlechts zu erhöhen.**

## Abänderung 26

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 17

#### *Vorschlag der Kommission*

(17) 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 Absatz 1 Nummer 14 der Richtlinie 2004/39/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. April 2004 über Märkte für Finanzinstrumente 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 Regelungsmaßnahmen unterworfen werden.***

#### *Geänderter Text*

(17) 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 Gesellschaften definiert sind, **die ihren Sitz in einem Mitgliedstaat haben und** deren Wertpapiere zum Handel auf 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 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.

## Abänderung 27

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 18

#### *Vorschlag der Kommission*

(18) Für Kleinunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen (KMU) nach der

#### *Geänderter Text*

(18) Für Kleinunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen (KMU) nach der

Definition der Kommission (Empfehlung 2003/361/EG vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen) sollte diese Richtlinie nicht gelten, selbst wenn es sich um börsennotierte Unternehmen handelt.

Definition der Kommission (Empfehlung 2003/361/EG vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen) sollte diese Richtlinie nicht gelten, selbst wenn es sich um börsennotierte Unternehmen handelt. **Die Mitgliedstaaten sollten jedoch Strategien einrichten, um kleine und mittlere Unternehmen sowie Kleinstunternehmen (KMU) zu unterstützen und ihnen Anreize zu bieten, die ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern auf allen Managementebenen und in den Leitungsorganen von Unternehmen erheblich zu verbessern.**

## Abänderung 28

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 21

#### *Vorschlag der Kommission*

(21) 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 betreffenden Mitgliedstaaten festgelegt werden.**

#### *Geänderter Text*

(21) 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. **In dieser Richtlinie sollte der Vielfalt an Auswahlverfahren und deren nationalen Besonderheiten Rechnung getragen werden, die in den Mitgliedstaaten bestehen.**

## Abänderung 29

### Vorschlag für eine Richtlinie

#### Erwägung 22

##### *Vorschlag der Kommission*

(22) Börsennotierte Gesellschaften in der Union sollten zu **Maßnahmen verpflichtet werden, die geeignete Verfahren vorsehen, um bestimmte Zielvorgaben bei der Zusammensetzung ihrer Leitungsorgane erreichen zu können.** Diejenigen börsennotierten Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 40 Prozent der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder stellt, **sollten neue Mitglieder** auf der Grundlage eines Vergleichs der Qualifikationen der Kandidaten nach vorab festgelegten, klaren, neutral formulierten und eindeutigen Kriterien **auswählen, so dass spätestens zum 1. Januar 2020 der Mindestanteil erreicht ist. Daher ist in der Richtlinie eine Zielvorgabe von mindestens 40 Prozent für die Vertretung des unterrepräsentierten Geschlechts unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern festgelegt, die bis zu dieser Frist erreicht sein muss. Dies ist im Prinzip als Gesamtziel für die Zusammensetzung der Leitungsorgane zu sehen und hat keinen Einfluss auf die Auswahl eines nicht geschäftsführenden Direktors/Aufsichtsratsmitglieds aus den männlichen und weiblichen Kandidaten im konkreten Einzelfall. Insbesondere schließt es weder bestimmte Kandidaten bei der Besetzung von Direktorenposten/Aufsichtsratsposten aus, noch zwingt es Gesellschaften oder Aktionäre zur Auswahl bestimmter Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder. Die Auswahl geeigneter Mitglieder des Leitungsorgans bleibt nach wie vor den Gesellschaften und Aktionären überlassen.**

##### *Geänderter Text*

(22) Börsennotierte Gesellschaften in der Union sollten **das Ziel anstreben, den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern bis zum 1. Januar 2020 auf mindestens 40 Prozent zu erhöhen. Um dieses Ziel zu erreichen, sollten** diejenigen börsennotierten Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 40 Prozent der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder stellt, **verpflichtet sein, die Vorauswahl- und Auswahlverfahren für die Besetzung dieser Positionen** auf der Grundlage eines Vergleichs der Qualifikationen der Kandidaten nach vorab festgelegten, klaren, neutral formulierten und eindeutigen Kriterien **durchzuführen.**

## Abänderung 30

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 22 a (neu)

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

***(22a) Das Ziel von 40 Prozent ist im Prinzip als Gesamtziel für die Zusammensetzung der Leitungsorgane zu sehen und hat keinen Einfluss auf die Auswahl eines nicht geschäftsführenden Direktors/Aufsichtsratsmitglieds aus den männlichen und weiblichen Kandidaten im konkreten Einzelfall. Insbesondere schließt es weder bestimmte Kandidaten bei der Besetzung von Direktorenposten aus, noch zwingt es Gesellschaften oder Aktionäre zur Auswahl bestimmter Direktoren. Die Auswahl geeigneter Mitglieder des Leitungsorgans bleibt nach wie vor den Gesellschaften und Aktionären überlassen.***

## Abänderung 31

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 22 b (neu)

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

***(22b) Börsennotierte Unternehmen sollten die Einrichtung von Weiterbildungs- und Mentorenprogrammen für das unterrepräsentierte Geschlecht als ein Mittel in Erwägung ziehen, ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu schaffen, wenn im Kandidatenpool zur Besetzung von Führungspositionen ein deutliches Missverhältnis zwischen den Geschlechtern besteht.***

## Abänderung 32

### Vorschlag für eine Richtlinie

#### Erwägung 23

##### *Vorschlag der Kommission*

(23) Die Mitgliedstaaten üben einen beherrschenden Einfluss auf börsennotierte öffentliche Unternehmen im Sinne von Artikel 2 Buchstabe b der Richtlinie 2006/111/EG der Kommission vom 16. November 2006 über die Transparenz der finanziellen Beziehungen zwischen den Mitgliedstaaten und den öffentlichen Unternehmen sowie über die finanzielle Transparenz innerhalb bestimmter Unternehmen aus. Dieser beherrschende Einfluss gibt ihnen die Mittel an die Hand, die notwendigen Veränderungen schneller herbeizuführen. Daher muss von diesen Unternehmen verlangt werden, dass sie das Ziel eines Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts von mindestens 40 Prozent bereits zu einem früheren Zeitpunkt erreichen.

##### *Geänderter Text*

(23) Die Mitgliedstaaten üben einen beherrschenden Einfluss auf börsennotierte öffentliche Unternehmen im Sinne von Artikel 2 Buchstabe b der Richtlinie 2006/111/EG der Kommission vom 16. November 2006 über die Transparenz der finanziellen Beziehungen zwischen den Mitgliedstaaten und den öffentlichen Unternehmen sowie über die finanzielle Transparenz innerhalb bestimmter Unternehmen aus. Dieser beherrschende Einfluss gibt ihnen die Mittel an die Hand, die notwendigen Veränderungen schneller herbeizuführen. Daher muss von diesen Unternehmen verlangt werden, dass sie ***im Einklang mit den entsprechenden von den Mitgliedstaaten gemäß dieser Richtlinie einzuführenden Mechanismen*** das Ziel eines Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts von mindestens 40 Prozent bereits zu einem früheren Zeitpunkt erreichen.

## Abänderung 33

### Vorschlag für eine Richtlinie

#### Erwägung 23 a (neu)

##### *Vorschlag der Kommission*

##### *Geänderter Text*

***(23a) Öffentliche Unternehmen, ob börsennotiert oder nicht, sollten naturgemäß als Muster für die Privatwirtschaft dienen. Daher sollte die Kommission die Lage in den Mitgliedstaaten beurteilen und prüfen, ob öffentliche Unternehmen, die nicht der Definition von KMU entsprechen, zu einem späteren Zeitpunkt in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie***

*eingegliedert werden können.*

## **Abänderung 34**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 23 b (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

***(23b) Die Kommission ist aufgefordert, Zahlen und Daten über das Geschlechterverhältnis in nicht börsennotierten großen Unternehmen, die für die Wirtschaft ebenfalls von großer Bedeutung sind, zu erheben und zu analysieren. In der Folge sollte eine Folgenabschätzung durchgeführt werden, um einen Überblick über die Situation in solchen Unternehmen in den Mitgliedstaaten zu erhalten und zu prüfen, ob Maßnahmen auf Unionsebene erforderlich sind, um solche Unternehmen zu einem späteren Zeitpunkt in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie einzubeziehen. Gleichzeitig soll die Kommission dafür die in Frage kommenden Optionen erläutern, da aufgrund nationaler Besonderheiten für diese Unternehmen eventuell besondere Regelungen notwendig sind.***

## **Abänderung 35**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 24**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

***(24) Wie genau dieser Anteil in die Anzahl der nicht geschäftsführenden Direktoren/ Aufsichtsratsmitglieder umzurechnen ist, muss genauer festgelegt werden, da sich in den meisten Leitungsorganen bei der Umrechnung wegen der Gesamtzahl der Mitglieder eine Zahl knapp über oder unter 40 Prozent ergibt. Im Hinblick auf die Zielvorgaben***

***(24) Besteht ein Aufsichtsrat nur aus drei Mitgliedern, so ist es mathematisch unmöglich, für beide Geschlechter einen Anteil von über 40 Prozent zu erreichen. Daher sollte in solchen Fällen in einem Leitungsorgan, das sich aus drei nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern zusammensetzt, das unterrepräsentierte***



*dieser Richtlinie ist daher die Anzahl der Stellen maßgebend, die dem Anteil von 40 Prozent am nächsten kommt. Um eine Diskriminierung des anfangs überrepräsentierten Geschlechts zu vermeiden, sollten börsennotierte Gesellschaften aber nicht verpflichtet sein, die Hälfte oder mehr der Posten der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder mit Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen.* In einem Leitungsorgan, das sich aus drei *oder vier* nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern zusammensetzt, *sollte* das unterrepräsentierte Geschlecht *also* mindestens ein Mitglied stellen, *in einem Leitungsorgan mit fünf oder sechs nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern mindestens zwei Mitglieder und in einem Leitungsorgan mit sieben oder acht nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern mindestens drei Mitglieder.*

Geschlecht mindestens ein Mitglied stellen.

## Abänderung 36

### Vorschlag für eine Richtlinie

#### Erwägung 26

##### *Vorschlag der Kommission*

(26) Im Sinne dieser Rechtsprechung sollten die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass die Auswahl der am besten geeigneten Kandidaten für den Posten eines nicht geschäftsführenden Direktors/Aufsichtsratsmitglieds auf der Grundlage eines Vergleichs der Qualifikationen der Kandidaten nach vorab festgelegten, klaren, neutral formulierten und eindeutigen Kriterien erfolgt. Auswahlkriterien, die Gesellschaften zugrunde legen sollten, sind beispielsweise Erfahrung mit Management- und/oder Aufsichtsaufgaben, einschlägige Kenntnisse, beispielsweise im Bereich

##### *Geänderter Text*

(26) Im Sinne dieser Rechtsprechung sollten die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass die Auswahl der am besten geeigneten Kandidaten für den Posten eines nicht geschäftsführenden Direktors/Aufsichtsratsmitglieds auf der Grundlage eines Vergleichs der Qualifikationen der Kandidaten nach vorab festgelegten, klaren, neutral formulierten und eindeutigen Kriterien erfolgt. Auswahlkriterien, die Gesellschaften zugrunde legen sollten, sind beispielsweise Erfahrung mit Management- und/oder Aufsichtsaufgaben, *internationale Erfahrung, Interdisziplinarität und*

Finanzen, Controlling oder Personalverwaltung, Führungsqualitäten und Kommunikationsfähigkeit sowie Fähigkeit zur Netzwerkarbeit. Dem unterrepräsentierten Geschlecht sollte Vorrang eingeräumt werden, wenn der betreffende Kandidat die gleiche Qualifikation hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung hat wie der Kandidat des anderen Geschlechts und wenn eine objektive Beurteilung, bei der alle die Person betreffenden Kriterien berücksichtigt werden, nicht ergeben hat, dass spezifische Kriterien zugunsten des Kandidaten des anderen Geschlechts überwiegen.

einschlägige Kenntnisse, beispielsweise im Bereich Finanzen, Controlling oder Personalverwaltung, Führungsqualitäten und Kommunikationsfähigkeit sowie Fähigkeit zur Netzwerkarbeit. Dem unterrepräsentierten Geschlecht sollte Vorrang eingeräumt werden, wenn der betreffende Kandidat die gleiche Qualifikation hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung hat wie der Kandidat des anderen Geschlechts und wenn eine objektive Beurteilung, bei der alle die Person betreffenden Kriterien berücksichtigt werden, nicht ergeben hat, dass spezifische Kriterien zugunsten des Kandidaten des anderen Geschlechts überwiegen.

## Abänderung 37

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 27

#### *Vorschlag der Kommission*

(27) Auch die Methoden der Auswahl und Bestellung von Mitgliedern der Unternehmensleitung unterscheiden sich von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat und von Gesellschaft zu Gesellschaft. In manchen Fällen trifft beispielsweise ein Ernennungsausschuss eine Vorauswahl von Kandidaten, die dann der Aktionärsversammlung vorgestellt werden, oder die Mitglieder der Unternehmensleitung werden direkt durch einzelne Gesellschafter ernannt, oder es wird in der Aktionärsversammlung über die einzelnen Kandidaten oder Kandidatenlisten abgestimmt. Die Anforderungen für die Auswahl der Kandidaten sollten gemäß dem innerstaatlichen Recht und den Satzungen der börsennotierten Gesellschaften in der geeigneten Phase des Auswahlverfahrens erfüllt werden. Diesbezüglich *zielt* die Richtlinie *lediglich auf* eine *Mindestharmonisierung der* Auswahlverfahren, *die es ermöglicht, die*

#### *Geänderter Text*

(27) Auch die Methoden der Auswahl, ***Berufung*** und Bestellung von Mitgliedern der Unternehmensleitung unterscheiden sich von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat und von Gesellschaft zu Gesellschaft. In manchen Fällen trifft beispielsweise ein Ernennungsausschuss eine Vorauswahl von Kandidaten, die dann der Aktionärsversammlung vorgestellt werden, oder die Mitglieder der Unternehmensleitung werden direkt durch einzelne Gesellschafter ernannt, oder es wird in der Aktionärsversammlung über die einzelnen Kandidaten oder Kandidatenlisten abgestimmt. ***Die Richtlinie respektiert die Vielfalt der Auswahlverfahren, die auf Transparenz und Leistung beruhen sollten, wobei gleichzeitig darauf zu dringen ist, dass das Ziel der Erhöhung des Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts in den Leitungsorganen erreicht wird.*** Die Anforderungen für die Auswahl der Kandidaten sollten gemäß dem

***vom Gerichtshof in seiner Rechtsprechung aufgestellten Bedingungen mit dem Ziel anzuwenden,*** eine ausgewogenere Vertretung der Geschlechter in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften zu erreichen.

innerstaatlichen Recht und den Satzungen der börsennotierten Gesellschaften in der geeigneten Phase des Auswahlverfahrens erfüllt werden. Diesbezüglich ***ermöglicht*** die Richtlinie eine ***Vielfalt an*** Auswahlverfahren mit dem Ziel, eine ausgewogenere Vertretung der Geschlechter in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften zu erreichen. ***Die Richtlinie greift nicht ungebührend in das Tagesgeschäft ein, da es den Gesellschaften weiterhin freisteht, Kandidaten aufgrund von Qualifikationen und sonstigen zielrelevanten Kriterien auszuwählen.***

## Abänderung 38

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 27 a (neu)

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

***(27a) Wenn die Vorauswahl von Kandidaten auf Wahl- oder Abstimmungsverfahren, beispielsweise durch Arbeiter oder deren Vertreter, basiert, sollten die Verfahren über den gesamten Prozess hinweg angepasst werden, damit sie dazu beitragen, das Ziel einer ausgewogeneren Vertretung der Geschlechter in den Leitungsorganen insgesamt zu erreichen, während sie gleichzeitig sicherstellen, dass das Geschlecht des gewählten Direktors/Aufsichtsratsmitglieds in keiner Weise vorab festgelegt ist.***

## Abänderung 39

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 30

*Vorschlag der Kommission*

(30) 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 zur Umsetzung von Artikel 4 Absatz 1 verstoßen wurde, umfassen können.

*Geänderter Text*

(30) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für Verstöße gegen **die Anforderungen an ein offenes und transparentes Verfahren nach** dieser Richtlinie vorsehen, die unter anderem Geldbußen, **den Ausschluss von Ausschreibungen zur Vergabe öffentlicher Aufträge, einen teilweisen Ausschluss vom Erhalt von Strukturfondsmitteln der Union** 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 zur Umsetzung von Artikel 4 Absatz 1 verstoßen wurde, umfassen können. **Den Mitgliedstaaten sollte es möglich sein, über die in dieser Richtlinie enthaltene nicht erschöpfende Liste möglicher Sanktionen hinauszugehen und u. a. bei schwerwiegenden und wiederholten Verstößen durch eine Gesellschaft deren Zwangsauflösung auf Anordnung einer zuständigen gerichtlichen Instanz unter uneingeschränkter Einhaltung der geltenden Verfahren hinzuzufügen.**

**Abänderung 40**

**Vorschlag für eine Richtlinie  
Erwägung 31**

*Vorschlag der Kommission*

**31) 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**

*Geänderter Text*

**entfällt**

*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.*

## Abänderung 41

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 32

#### *Vorschlag der Kommission*

(32) 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.

#### *Geänderter Text*

(32) 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. ***Diese Unternehmen sollten in ihrem Jahresbericht und auf ihrer Website aber weiterhin Angaben zur Vertretung von Frauen und Männern unter ihren geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern und nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern sowie über die von ihnen in diesem Bereich ergriffenen Maßnahmen nach Maßgabe von Artikel 5 dieser Richtlinie offenlegen müssen.***

## Abänderung 42

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 34

#### *Vorschlag der Kommission*

(34) 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.

#### *Geänderter Text*

(34) 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 ***in den Jahresbericht des Unternehmens einfließen und in geeigneter und leicht zugänglicher Weise auf seiner Website*** veröffentlicht werden; wenn das jeweilige Unternehmen das Ziel nicht erfüllt hat, sollten dabei die ***konkreten*** Maßnahmen ***hinreichend*** dargelegt werden, die das Unternehmen ergriffen hat oder zu ergreifen gedenkt, um das Ziel zu erreichen. ***Ferner sollten Unternehmen, die die Zielvorgaben nicht erreicht oder daraus entstandene Verpflichtungen nicht erfüllt haben, in einer Begründung angeben, welche Gründe es dafür gab und welche konkreten Maßnahmen sie bisher ergriffen haben oder in Zukunft zu ergreifen beabsichtigen, um diese Zielvorgaben zu erreichen und diese Verpflichtungen zu erfüllen.***

## Abänderung 43

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 37

(37) Während einige Mitgliedstaaten gesetzliche Maßnahmen ergriffen oder mit unterschiedlichem Erfolg Selbstregulierungsmaßnahmen gefördert haben, haben die meisten Mitgliedstaaten nichts unternommen oder sich nicht zu Maßnahmen bereit erklärt, mit denen sich ausreichende Verbesserungen erzielen lassen. Auf der Grundlage einer umfassenden Auswertung aller vorhandenen Informationen über frühere und aktuelle Trends und Absichtserklärungen wurden Prognosen angestellt, die zeigen, dass eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern, wie sie mit dieser Richtlinie angestrebt wird, durch individuelles Handeln der Mitgliedstaaten in absehbarer Zeit nicht in ausreichendem Maß verwirklicht werden kann. Angesichts der wachsenden Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten, was die Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen von Gesellschaften anbelangt, lässt sich daher ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in diesen Organen nur durch ein gemeinsames Vorgehen auf Ebene der Union erreichen; die Gleichstellung der Geschlechter *lässt sich ebenso wie* Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum besser durch unionsweit abgestimmte Maßnahmen als durch einzelstaatliche Initiativen mit *variablen* Anwendungsbereich, Anspruch und Wirkungsgrad erreichen. Da die Zielvorgaben dieser Richtlinie auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden können und daher wegen des Umfangs und der Wirkungen der Maßnahme besser auf Unionsebene zu erreichen sind, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union niedergelegten Subsidiaritätsprinzip tätig werden.

(37) Während einige Mitgliedstaaten gesetzliche Maßnahmen ergriffen oder mit unterschiedlichem Erfolg Selbstregulierungsmaßnahmen gefördert haben, haben die meisten Mitgliedstaaten nichts unternommen oder sich nicht zu Maßnahmen bereit erklärt, mit denen sich ausreichende Verbesserungen erzielen lassen. Auf der Grundlage einer umfassenden Auswertung aller vorhandenen Informationen über frühere und aktuelle Trends und Absichtserklärungen wurden Prognosen angestellt, die zeigen, dass eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern, wie sie mit dieser Richtlinie angestrebt wird, durch individuelles Handeln der Mitgliedstaaten in absehbarer Zeit nicht in ausreichendem Maß verwirklicht werden kann. Angesichts der wachsenden Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten, was die Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen von Gesellschaften anbelangt, lässt sich daher ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in diesen Organen nur durch ein gemeinsames Vorgehen auf Ebene der Union erreichen; die Gleichstellung der Geschlechter, *die Beseitigung der geschlechtsspezifischen Unterschiede beim Arbeitsentgelt sowie die Verbesserung der* Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum *lassen sich* besser durch unionsweit abgestimmte Maßnahmen als durch einzelstaatliche Initiativen mit *unterschiedlichem* Anwendungsbereich, Anspruch und Wirkungsgrad erreichen. Da die Zielvorgaben dieser Richtlinie auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden können und daher wegen des Umfangs und der Wirkungen der Maßnahme besser auf Unionsebene zu erreichen sind, kann die

Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union niedergelegten Subsidiaritätsprinzip tätig werden.

## Abänderung 44

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 38

#### *Vorschlag der Kommission*

(38) Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Verhältnismäßigkeitsprinzip geht diese Richtlinie nicht über die Festlegung gemeinsamer Ziele und Grundsätze und das für die Erreichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus. Die Mitgliedstaaten erhalten genügend Spielraum, um zu entscheiden, wie sich die in dieser Richtlinie festgelegten Zielvorgaben unter Berücksichtigung der Gegebenheiten in ihrem Land, insbesondere der Regeln und Verfahren für die Auswahl der Mitglieder des Leitungsorgans, am besten verwirklichen lassen. Diese Richtlinie schränkt die Möglichkeiten der Gesellschaften zur Wahl der am besten qualifizierten Mitglieder des Leitungsorgans nicht ein und sieht ausreichend lange Anpassungsfristen für alle börsennotierten Gesellschaften vor.

#### *Geänderter Text*

(38) Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Verhältnismäßigkeitsprinzip geht diese Richtlinie nicht über die Festlegung gemeinsamer Ziele und Grundsätze und das für die Erreichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus. Die Mitgliedstaaten erhalten genügend Spielraum, um zu entscheiden, wie sich die in dieser Richtlinie festgelegten Zielvorgaben unter Berücksichtigung der Gegebenheiten in ihrem Land, insbesondere der Regeln und Verfahren für die Auswahl der Mitglieder des Leitungsorgans, am besten verwirklichen lassen. Diese Richtlinie schränkt die Möglichkeiten der Gesellschaften zur Wahl der am besten qualifizierten Mitglieder des Leitungsorgans nicht ein und sieht **einen flexiblen Rahmen und** ausreichend lange Anpassungsfristen für alle börsennotierten Gesellschaften vor.

## Abänderung 45

### Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 39

#### *Vorschlag der Kommission*

(39) Gemäß dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit sollte die für börsennotierte Gesellschaften geltende

#### *Geänderter Text*

(39) Gemäß dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit sollte die für börsennotierte Gesellschaften geltende



Zielvorgabe zeitlich befristet sein und nur so lange beibehalten werden, bis sich die Zusammensetzung der Leitungsorgane bleibend verändert hat. Aus diesem Grund sollte die Kommission die Anwendung dieser Richtlinie regelmäßig überprüfen und dem Europäischen Parlament und dem Rat Bericht erstatten. Diese Richtlinie soll am 31. Dezember 2028 außer Kraft treten. Die Kommission sollte bei ihrer Überprüfung bewerten, ob die Gültigkeit der Richtlinie darüber hinaus verlängert werden muss.

Zielvorgabe zeitlich befristet sein und nur so lange beibehalten werden, bis sich die Zusammensetzung der Leitungsorgane bleibend verändert hat. Aus diesem Grund sollte die Kommission die Anwendung dieser Richtlinie regelmäßig überprüfen und dem Europäischen Parlament und dem Rat Bericht erstatten. Diese Richtlinie soll am 31. Dezember 2028 außer Kraft treten. Die Kommission sollte bei ihrer Überprüfung bewerten, ob die Gültigkeit der Richtlinie darüber hinaus verlängert werden muss. **Die Mitgliedstaaten sollten mit den Sozialpartnern und der Zivilgesellschaft zusammenarbeiten, um sie wirksam über die Tragweite, Umsetzung und Anwendung dieser Richtlinie zu informieren. Aufklärungskampagnen würden erheblich zur Sensibilisierung bei nicht börsennotierten Gesellschaften beitragen und sie dazu ermutigen, auf eigene Initiative ein ausgewogeneres Zahlenverhältnis von Männern und Frauen zu erreichen. Die Mitgliedstaaten sollten aufgerufen werden, Erfahrungen und bewährte Verfahren in Bezug auf die Umsetzung und Anwendung dieser Richtlinie auszutauschen.**

## Abänderung 46

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 1

#### *Vorschlag der Kommission*

Mit dieser Richtlinie werden Maßnahmen festgelegt, die eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und raschere Fortschritte in diesem Bereich gewährleisten sollen, wobei den Gesellschaften ausreichend Zeit eingeräumt wird, um die notwendigen Vorkehrungen zu treffen.

#### *Geänderter Text*

Mit dieser Richtlinie werden Maßnahmen festgelegt, die eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und **durch wirksames Vorgehen** raschere Fortschritte in diesem Bereich gewährleisten sollen, wobei den Gesellschaften ausreichend Zeit eingeräumt wird, um die notwendigen Vorkehrungen zu treffen.

## Abänderung 47

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 2 – Nummer 1

#### *Vorschlag der Kommission*

(1) „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;

#### *Geänderter Text*

(1) „börsennotierte Gesellschaft“ eine **Gesellschaft, die ihren Sitz** in einem Mitgliedstaat **hat und** 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;

## Abänderung 48

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4 – Absatz 1

#### *Vorschlag der Kommission*

1. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass börsennotierte Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht in den Leitungsorganen weniger als 40 Prozent der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder stellt, **neue Mitglieder auf der Grundlage eines Vergleichs der Qualifikationen der Kandidaten nach vorab festgelegten, klaren, neutral formulierten und eindeutigen Kriterien auswählen, so dass** spätestens zum 1. Januar 2020 beziehungsweise im Falle öffentlicher Unternehmen zum 1. Januar 2018 der festgelegte Mindestanteil **erreicht wird**.

#### *Geänderter Text*

1. Die Mitgliedstaaten tragen Sorge dafür, dass börsennotierte Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht in den Leitungsorganen weniger als 40 Prozent der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder stellt, **ihre Berufungsverfahren einschließlich Stellenanzeigen, der Vorauswahl-, Auswahl- und Bestellungsverfahren so anpassen, dass sie wirksam dazu beitragen**, dass spätestens zum 1. Januar 2020 beziehungsweise im Falle öffentlicher Unternehmen zum 1. Januar 2018 der festgelegte Mindestanteil erreicht wird. **Insbesondere stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass die Gesellschaften die am besten qualifizierten Kandidaten für einen Posten als Mitglied des Leitungsorgans auf der Grundlage eines Vergleichs der Qualifikationen durch Anwendung vorab festgelegter, klarer, neutral formulierter,**

*nicht diskriminierender und eindeutiger Kriterien aus einem nach Geschlechtern ausgewogenen Auswahlpool auswählen. Die Mitgliedstaaten stellen im Falle eines Wahlverfahrens sicher, dass die Gesellschaften ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter bei der Zusammensetzung der Auswahlliste garantieren, wobei sicherzustellen ist, dass das Geschlecht des im Rahmen dieses Verfahrens zu wählenden nicht geschäftsführenden Direktors/Aufsichtsratsmitglieds in keiner Weise vorab festgelegt wird.*

*Im Hinblick auf die Zielsetzung von 40 Prozent und gemäß Artikel 23 Absatz 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass in jedem Stadium der Verfahren zur Berufung, Auswahl und Bestellung von nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern dem Kandidaten des unterrepräsentierten Geschlechts Vorrang eingeräumt wird, wenn der betreffende Kandidat die gleiche Qualifikation hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung aufweist wie der Kandidat des anderen Geschlechts, 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.*

## **Abänderung 49**

### **Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4 – Absatz 2**

#### *Vorschlag der Kommission*

2. Die genaue Anzahl der Posten nicht geschäftsführender Direktoren/der Aufsichtsratsmitglieder, bei der die Zielvorgabe gemäß Absatz 1 als erfüllt gilt,

#### *Geänderter Text*

2. Die genaue Anzahl der Posten nicht geschäftsführender Direktoren/der Aufsichtsratsmitglieder, bei der die Zielvorgabe gemäß Absatz 1 als erfüllt gilt,

entspricht *der Anzahl, die dem Anteil von 40 Prozent am nächsten kommt, wobei diese Anzahl nicht mehr als 49 % entsprechen darf.*

entspricht *mindestens* 40 Prozent. *Besteht der Aufsichtsrat nur aus drei Mitgliedern, reicht der Anteil von eins zu zwei aus.*

## Amendement 50

### Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 4 – Absatz 3

*Vorschlag der Kommission*

***3. Im Hinblick auf die Zielsetzung nach Absatz 1 stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass bei der Auswahl nicht geschäftsführender Direktoren/von Aufsichtsratsmitgliedern dem Kandidaten des unterrepräsentierten Geschlechts Vorrang eingeräumt wird, wenn der betreffende Kandidat die gleiche Qualifikation hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung hat wie der Kandidat des anderen Geschlechts und wenn eine objektive Beurteilung, bei der alle die einzelnen Kandidaten betreffenden Kriterien berücksichtigt werden, nicht ergeben hat, dass spezifische Kriterien zugunsten des Kandidaten des anderen Geschlechts überwiegen.***

*Amendement*

***entfällt***

## Abänderung 51

### Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 4 – Absatz 4

*Vorschlag der Kommission*

4. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass börsennotierte Gesellschaften verpflichtet werden, ***auf Antrag eines*** erfolglosen Kandidaten die Qualifikationskriterien für die Auswahl der

*Geänderter Text*

4. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass börsennotierte Gesellschaften ***zumindest*** verpflichtet werden, ***einem*** erfolglosen Kandidaten ***gegenüber unter Wahrung der Anonymität der Kandidaten***

Kandidaten, den objektiven Vergleich dieser Kriterien und gegebenenfalls die Erwägungen offenzulegen, die den Ausschlag für den Kandidaten des nicht unterrepräsentierten Geschlechts gegeben haben.

*gemäß den Datenschutzvorschriften der Union mindestens die Anzahl und das Geschlecht der Kandidaten aus dem Kandidatenpool, die Qualifikationskriterien für die Auswahl oder Bestellung der Kandidaten, den objektiven Vergleich dieser Kriterien und gegebenenfalls die Erwägungen offenzulegen, die den Ausschlag für den Kandidaten des nicht unterrepräsentierten Geschlechts gegeben haben.*

## Abänderung 52

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4 – Absatz 5

#### *Vorschlag der Kommission*

5. Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihrem nationalen Justizsystem die erforderlichen Maßnahmen, ***um sicherzustellen, dass die börsennotierte Gesellschaft nachweisen muss, dass nicht gegen Absatz 3 verstoßen wurde***, wenn ein erfolgloser Kandidat Belege ***dafür hat***, dass er die gleiche Qualifikation hat wie der ausgewählte Kandidat des anderen Geschlechts.

#### *Geänderter Text*

5. Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihrem nationalen Justizsystem die erforderlichen Maßnahmen, ***nach denen dann***, wenn ein erfolgloser Kandidat ***des unterrepräsentierten Geschlechts, der sich geschädigt fühlt, weil die Vorschriften aus Absatz 1 nicht auf sie oder ihn angewendet wurden, und bei einem Gericht bzw. einer anderen zuständigen Stelle Belege hervorbringt***, dass er die gleiche Qualifikation hat wie der ausgewählte Kandidat des anderen Geschlechts, ***es der börsennotierten Gesellschaft obliegt zu beweisen, dass nicht gegen Absatz 1 verstoßen wurde***.  
***Dieser Absatz lässt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.***

## Abänderung 53

**Vorschlag für eine Richtlinie**  
**Artikel 4 – Absatz 6**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

**6. 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.**

**entfällt**

**Abänderung 54**

**Vorschlag für eine Richtlinie**  
**Artikel 4 – Absatz 6 a (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

**6a. Erfolgt die Auswahl gemäß Absatz 1 in Form einer Abstimmung von Aktionären oder Beschäftigten, so sorgen die börsennotierten Gesellschaften dafür, dass den Abstimmenden die in dieser Richtlinie vorgesehenen Maßnahmen in angemessener Form bekannt gegeben werden, auch die Sanktionen, denen sich die Gesellschaft aussetzt, wenn sie ihren Verpflichtungen nicht nachkommt.**

**Abänderung 55**

**Vorschlag für eine Richtlinie**  
**Artikel 5 – Absatz 2**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

2. Die Mitgliedstaaten verlangen von den börsennotierten Gesellschaften, den zuständigen nationalen Behörden ab [zwei

2. Die Mitgliedstaaten verlangen von den börsennotierten Gesellschaften, den zuständigen nationalen Behörden ab [zwei

Jahre nach Annahme der Richtlinie]  
jährlich Angaben zu dem Zahlenverhältnis  
von Frauen und Männern in ihren  
Leitungsorganen und zwar getrennt nach  
nicht geschäftsführenden  
Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern und  
geschäftsführenden  
Direktoren/Vorstandsmitgliedern sowie zu  
den im Hinblick auf die Zielvorgaben des  
Absatzes 1 und des Artikels 4 Absatz 1  
getroffenen Maßnahmen vorzulegen und  
diese Angaben in geeigneter und leicht  
zugänglicher Form auf *ihren Webseiten* zu  
veröffentlichen.

Jahre nach Annahme der Richtlinie]  
jährlich Angaben zu dem Zahlenverhältnis  
von Frauen und Männern in ihren  
Leitungsorganen und zwar getrennt nach  
nicht geschäftsführenden  
Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern und  
geschäftsführenden  
Direktoren/Vorstandsmitgliedern sowie zu  
den im Hinblick auf die Zielvorgaben des  
Absatzes 1 und des Artikels 4 Absatz 1  
getroffenen Maßnahmen vorzulegen und  
diese Angaben in geeigneter und leicht  
zugänglicher Form auf *ihrer Website und  
in ihrem Jahresbericht* zu veröffentlichen.

## Abänderung 56

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 5 – Absatz 3

#### *Vorschlag der Kommission*

3. 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.

#### *Geänderter Text*

3. Erfüllt eine börsennotierte Gesellschaft ihre Eigenverpflichtung gemäß Absatz 1 oder die Zielvorgaben gemäß Artikel 4 Absatz 1 nicht, so ***gibt sie eine Erklärung über*** die Gründe, ***aus denen sie die Zielvorgaben nicht erreicht oder diese Verpflichtungen nicht erfüllt, und eine umfassende Beschreibung der*** Maßnahmen ***ab***, die die Gesellschaft ergriffen hat oder zu ergreifen gedenkt, um die Zielvorgaben zu erreichen beziehungsweise die Verpflichtungen zu erfüllen. ***Diese Erklärung über die Gründe ist Teil der in Absatz 2 genannten Angaben.***

## Abänderung 57

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 5 – Absatz 4

#### *Vorschlag der Kommission*

4. Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um

#### *Geänderter Text*

4. Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um

sicherzustellen, dass die Stelle(n) gemäß Artikel 20 der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) auch für die Förderung, Analyse, Verfolgung und Unterstützung der ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften zuständig sind.

sicherzustellen, dass die Stelle(n) gemäß Artikel 20 der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) auch für die Förderung, Analyse, Verfolgung und Unterstützung der ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften zuständig sind. ***Hierzu arbeiten die Mitgliedstaaten effizient mit den Sozialpartnern und der Zivilgesellschaft zusammen.***

## Abänderung 58

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 6 – Absatz 1

#### *Vorschlag der Kommission*

1. Die Mitgliedstaaten legen die Sanktionen fest, die bei einem Verstoß gegen die ***einzelstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie*** zu verhängen sind, und treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um deren Anwendung zu gewährleisten.

#### *Geänderter Text*

1. Die Mitgliedstaaten legen die Sanktionen fest, die bei einem Verstoß gegen die ***Anforderungen an ein offenes und transparentes Verfahren nach Artikel 4 Absatz 1*** zu verhängen sind, und treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um deren Anwendung zu gewährleisten.

## Abänderung 59

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 6 – Absatz 2 – Einleitung

#### *Vorschlag der Kommission*

2. Die Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein und ***können*** Folgendes ***umfassen***:

#### *Geänderter Text*

2. Die Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein und ***umfassen zumindest*** Folgendes:



## Abänderung 60

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 6 – Absatz 2 – Buchstabe a a (neu)

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

*(aa) den Ausschluss von  
Ausschreibungen zur Vergabe  
öffentlicher Aufträge;*

## Abänderung 61

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 6 – Absatz 2 – Buchstabe a b (neu)

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

*(ab) den teilweisen Ausschluss vom Erhalt  
von Strukturfondsmitteln der Union,*

## Abänderung 62

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 7

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

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 in ihrem Hoheitsgebiet niedergelassen sind, noch stärker begünstigen, solange diese Vorschriften keine ungerechtfertigte Diskriminierung **aufgrund des Geschlechts oder aus anderen Gründen** bewirken und das reibungslose Funktionieren des Binnenmarkts nicht beeinträchtigen.

## Abänderung 63

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 8 – Absatz 3 – Unterabsatz 2

#### *Vorschlag der Kommission*

Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission die entsprechenden Belege.

#### *Geänderter Text*

Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission die entsprechenden Belege. ***Die Kommission unterrichtet das Europäische Parlament und den Rat von diesen Übermittlungen. Die Aussetzung wird automatisch aufgehoben, wenn bei der Erreichung des Ziels dieser Richtlinie nur unzureichende Fortschritte erzielt werden; dies ist der Fall, wenn der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts bis 2017 beziehungsweise im Falle öffentlicher Unternehmen bis 2015 unter 30 % liegt.***

## Abänderung 64

### Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Absatz 1 a (neu)

#### *Vorschlag der Kommission*

#### *Geänderter Text*

***1a. Bis zum 1. Juli 2017 legt die Kommission auf der Grundlage der von den Mitgliedstaaten gemäß Absatz 1 eingereichten Berichte einen Evaluierungsbericht über die Umsetzung der Anforderungen an börsennotierte Gesellschaften nach Maßgabe von Artikel 4 Absatz 1 und Artikel 5 Absätze 1 und 2 vor. In dem Bericht der Kommission wird zudem die Lage hinsichtlich des Geschlechterverhältnisses in den Leitungsorganen und auf der Managementebene in den nicht börsennotierten Unternehmen dargelegt, die gemäß der Definition in Artikel 2 nicht mehr zu den KMU zählen.***

**Abänderung 65**  
**Vorschlag für eine Richtlinie**  
**Artikel 9 – Absatz 1 b (neu)**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

***1b. Die Kommission legt dem Europäischen Parlament und dem Rat einen Bericht darüber vor, wie die Grundsätze dieser Richtlinie von allen Organen, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union angewandt und in die Regelungen über ihre internen Besetzungsverfahren integriert werden. Zu diesem Zweck berichten alle Organe und sonstigen Stellen der Union der Kommission spätestens bis zum 31. Dezember 2018 und danach jährlich über ihre Statistiken zur Gleichstellung der Geschlechter und erreichte Fortschritte. Die Kommission veröffentlicht diese Berichte unverzüglich auf ihrer Website. Gegebenenfalls wird dem Bericht der Kommission ein Legislativvorschlag beigefügt, mit dem der Anwendungsbereich dieser Richtlinie auf alle Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union erweitert wird.***

**Abänderung 66**

**Vorschlag für eine Richtlinie**  
**Artikel 9 – Absatz 4**

*Vorschlag der Kommission*

*Geänderter Text*

4. In ihrem Bericht beurteilt die Kommission, ob angesichts der Entwicklung des Anteils der Frauen und Männer in den Leitungsorganen der börsennotierten Gesellschaften und auf verschiedenen Entscheidungsebenen in der gesamten Wirtschaft und je nachdem, ob

4. In ihrem Bericht beurteilt die Kommission, ob angesichts der Entwicklung des Anteils der Frauen und Männer in den Leitungsorganen der börsennotierten Gesellschaften und auf verschiedenen Entscheidungsebenen in der gesamten Wirtschaft und je nachdem, ob

die Veränderung dauerhaft ist, die Geltungsdauer dieser Richtlinie über die in Artikel 10 Absatz 2 angegebene Frist hinaus verlängert oder geändert werden sollte.

die Veränderung dauerhaft ist, die Geltungsdauer dieser Richtlinie über die in Artikel 10 Absatz 2 angegebene Frist hinaus verlängert oder geändert werden sollte. ***Ferner prüft sie, ob der Anwendungsbereich dieser Richtlinie auf nicht börsennotierte öffentliche Unternehmen, die nicht der Definition von KMU entsprechen, nicht börsennotierte große Unternehmen und geschäftsführende Direktoren/Vorstandsmitglieder börsennotierter Gesellschaften ausgeweitet werden sollte.***