



Rat der  
Europäischen Union

116414/EU XXVII. GP  
Eingelangt am 17/10/22

Brüssel, den 17. Oktober 2022  
(OR. en)

---

---

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

---

---

10521/1/22  
REV 1 ADD 1

SOC 394  
GENDER 117  
ECOFIN 651  
DRS 32  
CODEC 970  
PARLNAT 161

## **BEGRÜNDUNG DES RATES**

Betr.: Standpunkt des Rates in erster Lesung im Hinblick auf den Erlass einer  
RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES zur  
Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und  
Männern unter den Direktoren börsennotierter Gesellschaften und über  
damit zusammenhängende Maßnahmen

- Begründung des Rates
- Vom Rat am 17. Oktober 2022 angenommen

## I. **EINLEITUNG**

1. Die Europäische Kommission hat den eingangs genannten Vorschlag am 14. November 2012 dem Europäischen Parlament und dem Rat unterbreitet.
2. Der Vorschlag zielte darauf ab, das ernste Problem der Unterrepräsentation von Frauen in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften anzugehen.
3. Das Europäische Parlament hat in seiner 7. Legislaturperiode den Rechtsausschuss (JURI) und den Ausschuss für die Rechte der Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter (FEMM) als gemeinsam für den Gesetzgebungsvorschlag zuständige Ausschüsse benannt. Der JURI-Ausschuss benannte Frau Evelyn Regner (SD, AT) und der FEMM-Ausschuss Frau Rodi Kratsa-Tsagaropoulou (PPE, EL) als Ko-Berichterstatterinnen und stimmte am 14. Oktober 2013 über den Bericht ab. Das Europäische Parlament hat seinen Standpunkt in erster Lesung, der 66 Änderungsanträge umfasst, am 20. November 2013 festgelegt.<sup>1</sup>
4. In der 9. Legislaturperiode des Europäischen Parlaments ernannten der JURI- und der FEMM-Ausschuss jeweils Frau Lara Wolters (SD, NL) und Frau Evelyn Regner (SD, AT) als Ko-Berichterstatterinnen und beschlossen am 16. März 2022, nachdem der Rat seine allgemeine Ausrichtung zu dem Vorschlag festgelegt hatte, gemeinsam, auf der Grundlage des Standpunkts des Parlaments in erster Lesung interinstitutionelle Verhandlungen aufzunehmen.
5. Im Rat prüfte die Gruppe „Sozialfragen“ den Vorschlag erstmals in ihrer Sitzung vom 1. Februar 2013. Die Gruppe prüfte in dieser und in späteren Sitzungen vom 18. Februar 2013 und vom 25. März 2013 auch die Folgenabschätzung.
6. Dem Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) wurden am 20. Juni 2013, 9. Dezember 2013, 19. Juni 2014, 11. Dezember 2014 und 18. Juni 2015 Fortschrittsberichte vorgelegt. Der Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) prüfte am 7. Dezember 2015 einen vom Vorsitz vorgelegten Kompromisstext, konnte jedoch keine qualifizierte Mehrheit erzielen. Ein weiterer Fortschrittsbericht wurde dem Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) am 15. Juni 2017 vorgelegt. Im Anschluss an weitere Arbeiten auf verschiedenen Ebenen gelangte der Rat am 14. März 2022 zu einer allgemeinen Ausrichtung.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> P7\_TA-PROV(2013)0488.

<sup>2</sup> Dok. 6468/22 + ADD 1.

7. Zwischen März und Juni 2022 führten das Europäische Parlament und der Rat mit der Unterstützung der Kommission Verhandlungen im Hinblick auf eine Einigung über den Vorschlag. Am 7. Juni 2022 haben die Verhandlungsführer eine vorläufige Einigung über einen Kompromisstext erzielt, der anschließend vom Ausschuss der Ständigen Vertreter am 15. Juni 2022 geprüft und gebilligt wurde.<sup>3</sup>
8. Bei seinen Beratungen hat der Rat außerdem die Stellungnahmen des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 13. Februar 2013 und des Ausschusses der Regionen vom 30. Mai 2013 berücksichtigt.
9. Angesichts der vorläufigen Einigung zwischen den gesetzgebenden Organen und nach der Überarbeitung durch die Rechts- und Sprachsachverständigen wird der Rat voraussichtlich im Oktober 2022 seinen Standpunkt in erster Lesung zu dem Vorschlag festlegen.

## **II. ZIEL**

10. Der Kommissionsvorschlag lege ein quantitatives Ziel von 40 % für den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften fest und verpflichtet die Gesellschaften, auf dieses Ziel hinzuarbeiten, indem u. a. Verfahrensregeln für die Auswahl und Ernennung der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder eingeführt werden.

## **III. ANALYSE DES STANDPUNKTS DES RATES IN ERSTER LESUNG**

### **A. Allgemeines**

11. Das Parlament und der Rat haben auf der Grundlage des Kommissionsvorschlags Verhandlungen geführt, um im Stadium des Standpunkts des Rates in erster Lesung eine Einigung zu erzielen (Einigung in einem frühen Stadium der zweiten Lesung). Der Wortlaut des Entwurfs des Standpunkts des Rates spiegelt den zwischen den beiden gesetzgebenden Organen erzielten Kompromiss voll und ganz wider.

---

<sup>3</sup> Dok. 9880/22 + ADD 1.

12. Der Standpunkt des Parlaments in erster Lesung bestätigte im Großen und Ganzen den von der Kommission in ihrem Vorschlag verfolgten Ansatz, der einen Mindeststandard für faire und transparente Auswahlverfahren zur Verbesserung der ausgewogenen Vertretung der Geschlechter in den Leitungsorganen von Unternehmen enthält, aber keine verbindlichen Quoten festsetzt. In der allgemeinen Ausrichtung des Rates, die mehr als neun Jahre nach dem Standpunkt des Parlaments in erster Lesung vereinbart wurde, wurde dieser Ansatz ebenfalls unterstützt, wobei auch betont wurde, dass im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip die verschiedenen Maßnahmen anerkannt werden müssen, mit denen die Mitgliedstaaten die Ziele der Richtlinie erreichen können.
13. Der Kompromiss, der sich im Standpunkt des Rates in erster Lesung widerspiegelt, enthält die folgenden Kernpunkte:

## **B. Struktur und Anwendungsbereich**

### **a) Umstrukturierung des Textes**

14. Der Rat hat die Struktur des Textes umgestaltet, um mehr Klarheit zu schaffen und die Unterscheidung zwischen den von börsennotierten Gesellschaften zu verfolgenden Zielen und den zu ihrer Erreichung eingesetzten Mitteln (siehe Artikel 5 und 6) hervorzuheben und um andere Bestimmungen, einschließlich der Bestimmungen über die individuellen Zielvorgaben, die Berichterstattung und die Stellen für die Förderung von Gleichstellung (siehe Artikel 5, 7 und 10) zu präzisieren. Durch diese Umstrukturierung konnte auch die Funktionsweise der Aussetzungsklausel geklärt werden (siehe unten). Um klarzustellen, dass die Aussetzung während der Umsetzung der Richtlinie stattfindet, wurde der entsprechende Artikel während der Verhandlungen zwischen den gesetzgebenden Organen in den hinteren Teil des Textes (siehe Artikel 12) verschoben. Die restliche Struktur des vereinbarten Textes folgt der Logik, die der Rat in seiner allgemeinen Ausrichtung festgelegt hat.

### **b) Titel**

15. Der Titel des ursprünglichen Vorschlags bezog sich nur auf nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder, obwohl der Vorschlag Bestimmungen enthielt, die auch für geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder galten. Aus Gründen der Klarheit änderte der Rat den Titel, damit ersichtlich ist, dass die Richtlinie für *alle* Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder – geschäftsführende und nicht geschäftsführende – gilt. Die gleiche Klarstellung wurde gegebenenfalls auch im restlichen Text vorgenommen. Dieser Ansatz wurde vom Rat und dem Parlament während der Verhandlungen vereinbart und wird im Kompromisstext beibehalten.

### **c) Begriffsbestimmungen (Artikel 3)**

16. Im Kompromisstext wurden die wichtigsten Begriffsbestimmungen an die allgemeine Ausrichtung des Rates angeglichen. Insbesondere bezieht sich die Definition des Begriffs „börsennotierte Gesellschaft“ auf eine Gesellschaft, die ihren eingetragenen Sitz in einem Mitgliedstaat hat und deren *Anteile* zum Handel an einem geregelten Markt zugelassen sind.

### **d) Zielvorgaben (Artikel 5)**

17. Der Vorschlag der Europäischen Kommission enthielt bereits zwei alternative Zielvorgaben: 40 % für nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder oder 33 % für alle Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder, wobei die letztere Option weniger Sichtbarkeit erhielt. Der Rat hat die beiden Zielvorgaben umformuliert und gleichermaßen explizit formuliert, um den Anwendungsbereich und die vorgesehenen Alternativen zu präzisieren. Das Europäische Parlament hatte keine Notwendigkeit für eine solche Änderung gesehen und seine Besorgnis darüber zum Ausdruck gebracht, dass dadurch die gesteckten Ziele abgesenkt werden könnten. Als Kompromiss wurde Artikel 5 leicht umformuliert, damit nicht länger der Wortlaut „anstreben, zu erreichen“ verwendet wird, sondern der neue Wortlaut sich auf die Verpflichtung der Mitgliedstaaten bezieht, dafür Sorge zu tragen, dass eine der beiden Zielvorgaben für börsennotierte Gesellschaften gilt. Die Zielvorgaben selbst sind jedoch unverändert geblieben.

### **e) Öffentliche und private Gesellschaften und Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 10 % der Belegschaft ausmacht**

18. Der Rat wollte die Bestimmung streichen, die eine Unterscheidung zwischen öffentlichen und privaten Unternehmen vorsieht, wobei für erstere ein früheres Zieldatum gilt. Das Parlament wollte seinerseits die Bestimmung streichen, die es den Mitgliedstaaten erlaubt, Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 10 % der Belegschaft ausmacht, von den wichtigsten Bestimmungen auszunehmen. Als Kompromiss wurden beide Bestimmungen gestrichen.

## **C. Auswahlverfahren**

### **a) Positive Maßnahmen (Artikel 6)**

19. Der Standpunkt des Parlaments enthielt mehrere Bestimmungen, die für die Vorauswahlphase gelten. Als Kompromiss einigten sich die beiden gesetzgebenden Organe auf eine Formulierung, in der eindeutig festgelegt wird, dass positive Maßnahmen für das gesamte Auswahlverfahren gelten. Im Einklang mit diesem Ansatz und unter Berücksichtigung der einschlägigen Rechtsprechung in diesem Bereich wird im Kompromisstext festgelegt, dass das Ziel der besseren Gleichstellung der Geschlechter für den gesamten Prozess, einschließlich der Vorauswahl, gelten sollte und dass dem unterrepräsentierten Geschlecht Vorrang eingeräumt werden sollte, sofern der Bewerber über die gleichen Qualifikationen verfügt wie der Bewerber des anderen Geschlechts, jedoch nicht automatisch oder bedingungslos.

### **b) Informationsanforderungen (Artikel 6 Absatz 3)**

20. Mit dem Standpunkt des Parlaments wurde die Liste der Informationen, die die Unternehmen den abgelehnten Bewerbern zur Verfügung stellen müssen, erweitert. Im Rahmen des Gesamtkompromisses wurden die einschlägigen Bestimmungen jedoch in ähnlicher Form wie im ursprünglichen Kommissionsvorschlag beibehalten.

## D. Aussetzungsklausel (Artikel 12)

21. In seiner allgemeinen Ausrichtung hat der Rat im Geiste der Subsidiarität die im Kommissionsvorschlag enthaltene Aussetzungsklausel weiterentwickelt und präzisiert, um den Mitgliedstaaten, die bereits gleichermaßen wirksame Maßnahmen zur Verbesserung der ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen von Gesellschaften ergriffen haben und daher die in der Richtlinie festgelegten Verfahrensvorschriften aussetzen dürfen sollten, wesentliche Flexibilität zu bieten. Das Parlament war jedoch der Ansicht, dass die im Text des Rates enthaltene Aussetzungsklausel möglicherweise zu offen und teilweise unklar sei, was den Eindruck eines Schlupfloches erwecke. Als Kompromiss einigten sich Rat und Parlament darauf, festzulegen, dass die Aussetzungsklausel nur für Mitgliedstaaten gilt, die nachweislich „ebenso wirksame“ nationale Maßnahmen erlassen haben, was bedeutet, dass entweder verbindliche quantitative Maßnahmen in den nationalen Rechtsvorschriften oder konkrete Ergebnisse in Form eines bestimmten erzielten Prozentsatzes erforderlich sein sollten. Darüber hinaus müssen nach dem Kompromisstext die Voraussetzungen, damit ein Mitgliedstaat von der Aussetzungsklausel Gebrauch machen kann, zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Richtlinie erfüllt sein.
22. Ferner umfasst der Kompromiss *eine geschlossene Liste von Bedingungen*, die die Mitgliedstaaten erfüllen müssen, um für eine Aussetzung in Betracht zu kommen, sowie eine klarere Beschreibung der Kernelemente, die die nationalen Rechtsvorschriften enthalten sollten. Außerdem wird die im Kommissionsvorschlag enthaltene zusätzliche Option außer Acht gelassen, die eine Aussetzung auf der Grundlage des Fortschritts ermöglicht hätte (anstatt eines bestimmten Prozentsatzes, der bereits erreicht wurde). Darüber hinaus wurde in den Überprüfungsartikel eine Bestimmung aufgenommen, wonach die Kommission in ihrem Bericht 2030 prüfen muss, ob die Bedingungen der Aussetzungsklausel möglicherweise überarbeitet werden müssen. Ferner müssen Mitgliedstaaten, die von der Aussetzungsklausel Gebrauch machen, nicht nur darüber Bericht erstatten, ob und wie sie die geltenden Bedingungen erfüllt haben, sondern auch darüber, ob sie weitere Fortschritte auf dem Weg zu einer ausgewogeneren Vertretung beider Geschlechter machen, was im Einklang mit ihrer umfassenderen allgemeinen Berichterstattungspflicht über Fortschritte steht. Der Kompromiss sieht ferner vor, dass die Mitgliedstaaten die Richtlinie anwenden und die Kommission über diese Anwendung Bericht erstattet.

## **E. Termine und Fristen (Artikel 5)**

23. Angesichts der Jahre, die seit der ersten Ausarbeitung des Vorschlags vergangen sind, hat der Rat die Zeitvorgaben und Fristen in seiner allgemeinen Ausrichtung aktualisiert. Das Parlament, das seine Stellungnahme bereits 2013 verabschiedet hatte, hatte jedoch keine Möglichkeit einer derartigen Aktualisierung. Die Verhandlungen zwischen den beiden gesetzgebenden Organen konzentrierten sich auf die Umsetzungsfrist und den im Hinblick auf die Zielvorgaben der Richtlinie festgelegten Termin, wobei das Parlament einen knapperen Zeitplan forderte. Mit dem vereinbarten Kompromiss wird wieder eine Standardumsetzungsfrist von zwei Jahren eingeführt und der 30. Juni 2026 als Zieldatum für die Erfüllung der quantitativen Zielvorgaben fixiert – ein Zeitpunkt in der Mitte der jeweiligen Mandate.

## **F. Sanktionen (Artikel 8)**

24. Es gab es eine erhebliche Diskrepanz zwischen dem Standpunkt des Rates in seiner allgemeinen Ausrichtung, in der eine kurze und allgemeine Formulierung („Durchsetzungsmaßnahmen“) gewählt wurde, und jenem des Parlaments, der detaillierter war und die Mitgliedstaaten verpflichtet hätte, spezifische Sanktionen wie Geldbußen, die Annullierung von Ernennungen und den Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungen und vom Zugang zu europäischen Mitteln einzuführen. In dem vereinbarten Kompromisstext wird der Begriff „Sanktionen“ verwendet und die ursprüngliche Idee der Kommission aufgegriffen, Geldbußen und Annullierung von Ernennungen lediglich als Beispiel zu nennen. Es wurde auch eine allgemeine Bestimmung zu öffentlichen Ausschreibungen aufgenommen, die die Mitgliedstaaten verpflichtet, sicherzustellen, dass börsennotierte Gesellschaften bei der Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen die geltenden Verpflichtungen des Arbeits- und des Sozialrechts im Einklang mit den einschlägigen Rechtsvorschriften der Union einhalten. Schließlich wurde als Teil des Kompromisses auch eine alternative Form der Sanktion oder des informellen Anreizes in den Text aufgenommen, nämlich die Veröffentlichung einer Liste von Unternehmen durch die Mitgliedstaaten, denen es gelungen ist, die quantitativen Zielvorgaben der Richtlinie zu erreichen.

## **G. Überprüfung (Artikel 13)**

25. In seinem Standpunkt erwog das Parlament, der Kommission ausdrücklich die Möglichkeit einzuräumen, eine Überarbeitung des Anwendungsbereichs der Richtlinie vorzuschlagen, um die Organe und Einrichtungen der EU, nicht-börsennotierte Unternehmen, Sanktionen und die Aussetzungsklausel einzubeziehen. Der Rat sprach sich für eine allgemeinere Formulierung aus, da die Kommission in jedem Fall das Initiativrecht hat, wenn es darum geht, über künftige Vorschläge zur Änderung oder Ergänzung der Richtlinie zu entscheiden. In dem Kompromisstext wird die Kommission aufgefordert, in ihrem Bericht 2030 die Wirksamkeit der Richtlinie, das mögliche Erfordernis, den Anwendungsbereich der Richtlinie zu einem späteren Zeitpunkt auf nicht börsennotierte Unternehmen – außer KMU – auszuweiten und eine der Bedingungen der Aussetzungsklausel, nämlich diejenige, die auf den erzielten Fortschritten beruht (Artikel 12 Absatz 1 Buchstabe a), zu prüfen. KMU und die EU-Organe sind eindeutig von dem Artikel über die Überprüfung ausgenommen, wie dies in dem erzielten Kompromiss zum Ausdruck kommt. Allerdings wurde ein Erwägungsgrund zur Vorbildfunktion der EU-Organe hinzugefügt, um die bestehenden Gleichstellungsstrategien zur Kenntnis zu nehmen (Erwägungsgrund 12).

## **H. Technischer Anhang**

26. In seinem Standpunkt fügte der Rat einen technischen Anhang hinzu, in dem die spezifische Zahl der Direktorenposten aufgeführt ist, die zur Erreichung der quantitativen Zielvorgaben, die in der Richtlinie in Prozent ausgedrückt werden, für notwendig erachtet werden. Dieser Anhang ist Teil des Kompromisses, auf den sich die beiden gesetzgebenden Organe geeinigt haben.

## **IV. FAZIT**

27. Im Standpunkt des Rates werden die wichtigsten Ziele des Vorschlags der Europäischen Kommission beibehalten; ferner achtet er den in den informellen Verhandlungen zwischen dem Rat und dem Europäischen Parlament mit Unterstützung der Europäischen Kommission erzielten Kompromiss in vollem Umfang.
28. Der von den beiden gesetzgebenden Organen erzielte Kompromiss wurde mit Schreiben der Vorsitzenden des JURI-Ausschusses und des FEMM-Ausschusses vom 16. Juni 2022 bestätigt. Der Rat wird ihn voraussichtlich zu gegebener Zeit als Standpunkt in erster Lesung annehmen.