

POSITIVE MASSNAHMEN UND GESCHLECHTERQUOTEN

Europäische Rechtsakademie
Trier, 3. Juni 2014

Mirella Visser LL.M.
Centre for Inclusive Leadership

Tagesordnung

1. Positive Maßnahmen und Quoten – Begriffsbestimmungen
2. EU-Rechtsrahmen und Rechtsprechung
3. Schwerpunkt Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Beschäftigung: Leitungsorgane von Gesellschaften
 1. Aktueller Stand
 2. Möglichkeiten zur Beseitigung geschlechtsbezogener Ungleichgewichte in den Leitungsorganen von Gesellschaften
 3. Vorschlag für eine „Quoten-Richtlinie“

Positive Maßnahmen und Quoten

Begriffsbestimmungen

- Positive Maßnahmen umfassen Maßnahmen, mit denen versucht wird, die Beteiligung bestimmter, anhand von Gruppenmerkmalen wie Rasse, Geschlecht oder Behinderung definierter Gruppen in Kontexten, in denen diese Gruppen als unterrepräsentiert gelten, zu erhöhen.
- Ziel dieser Maßnahmen ist die „Gewährleistung der vollen Gleichstellung“.
- Maßnahmen, die eine Vorrangbehandlung für Angehörige eines Geschlechts beinhalten, und „neutrale“ Maßnahmen, die für beide Geschlechter gleichermaßen gelten.
- Maßnahmen zur Vorrangbehandlung reichen von absoluten Präferenzen über starke Präferenzen, Tie-Break-Präferenzen und flexible Präferenzen bis hin zu schwacher Präferenzen.
- Geschlechterquoten sind eine Form von positiven Maßnahmen und können eine Vorrangbehandlung beinhalten.
- Geschlechterquoten umfassen geschlechtsspezifische numerische Ziele, die innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens erreicht sein müssen.
- Quoten können starr, flexibel oder weich sein – je nachdem, welche Maßnahme(n) zur Erreichung des Ziels vorgeschrieben ist/sind.

Positive Maßnahmen

EU-Rechtsrahmen

- Art. 2 EUV: Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist einer der Grundwerte der EU
- Art. 3 EUV: Die EU bekämpft soziale Ausgrenzung und Diskriminierungen und fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Binnenmarkt
- Art. 8 AEUV: Bei allen ihren Tätigkeiten wirkt die Union darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern
- Art. 10 AEUV: Bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen zielt die Union darauf ab, Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts zu bekämpfen
- Art. 157 Abs. 3 AEUV: Das EP und der Rat beschließen Maßnahmen „zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“.

Positive Maßnahmen

EU-Rechtsrahmen

- Art. 157 Abs. 4 AEUV: „Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.“
- (Neufassungs-) 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 (ersetzt die Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207).
- Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen
 - Art. 6 Positive Maßnahmen: Der Gleichbehandlungsgrundsatz hindert die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen in der Praxis spezifische Maßnahmen, mit denen geschlechtsspezifische Benachteiligungen verhindert oder ausgeglichen werden, beizubehalten oder zu beschließen.

Positive Maßnahmen

EU-Rechtsrahmen

- Charta der Grundrechte der Europäischen Union:
 - Art. 23: Gleichheit von Frauen und Männern
 - Art. 15: Berufsfreiheit und Recht zu arbeiten
 - Art. 16: Unternehmerische Freiheit
 - Art. 17: Eigentumsrecht
 - Art. 21 Abs. 1: Verbot von Diskriminierungen wegen des Geschlechts
 - Art. 23: Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen

Positive Maßnahmen

EU-Rechtsprechung

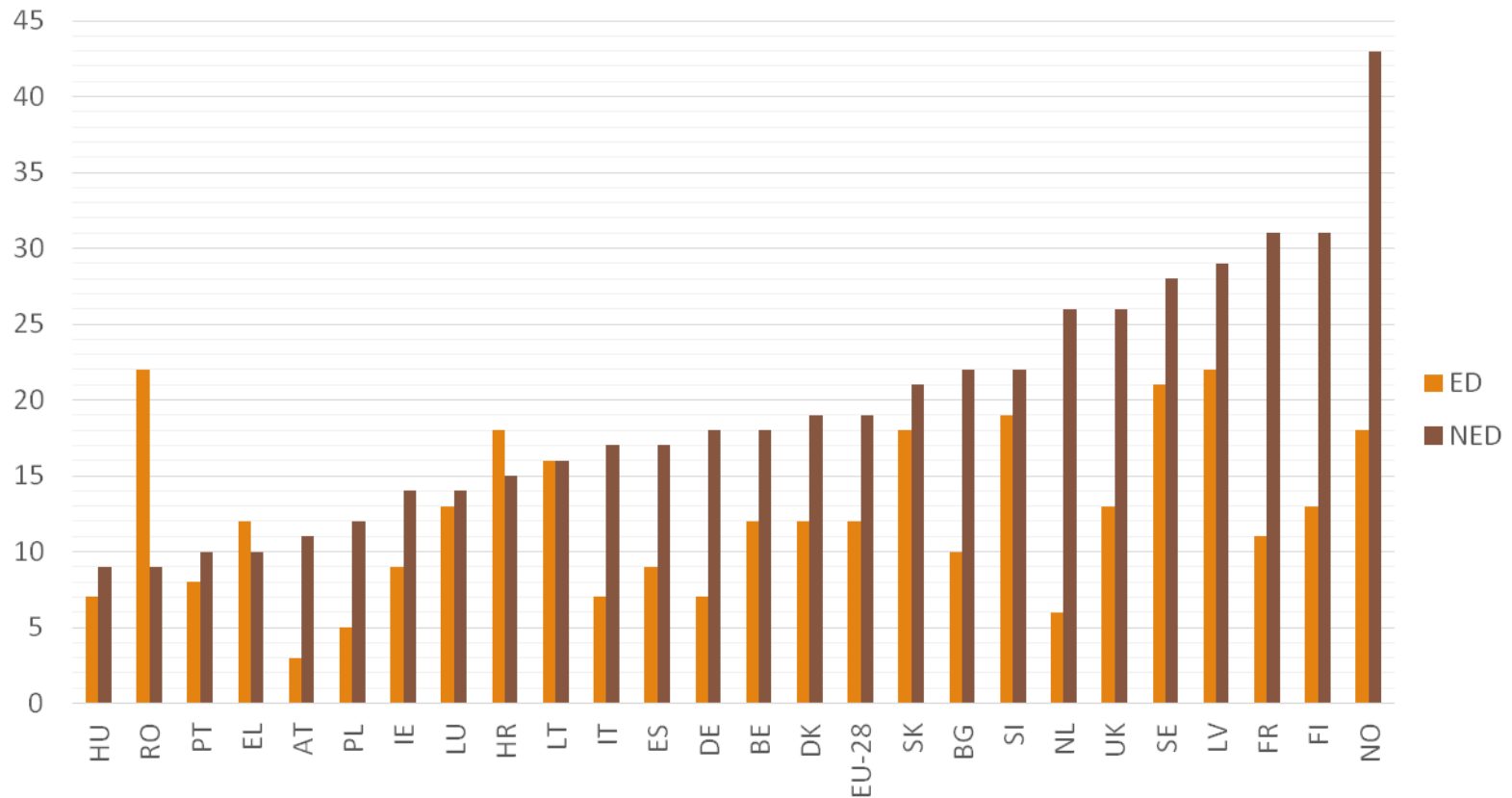
- C-450/93 Kalanke gegen Freie Hansestadt Bremen [1995] Slg. I-3051.
- C-409/95 Marschall gegen Land Nordrhein-Westfalen [1997] Slg. I-6363
- C-158/97 Badeck [2000] Slg. I-1875
- C-407/98 Abrahamsson gegen Fogelqvist [2000] Slg. I-5539
- C-476/99 Lommers gegen Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij [2002] Slg. I-2891
- C-319/03 Briheche gegen Ministre de l'Interieur [2004] Slg. I-8807

Kriterien für positive Maßnahmen

1. Die Maßnahmen müssen einen Sektor betreffen, in dem Frauen **unterrepräsentiert** sind
2. Die Maßnahmen dürfen nur **Kandidaten** des unterrepräsentierten Geschlechts **mit gleicher Qualifikation** den Vorzug vor Kandidaten des überrepräsentierten Geschlechts geben
3. Die Maßnahmen dürfen weiblichen Kandidaten mit gleicher Qualifikation nicht automatisch und bedingungslos den Vorzug geben, sondern sie müssen eine „**Öffnungsklausel**“ enthalten, die die Möglichkeit vorsieht, in begründeten Fällen Ausnahmen zuzulassen, um der persönlichen Situation jeder Person Rechnung zu tragen.

Vertretung von Frauen in Leitungsorganen von Gesellschaften

Aktueller Stand (2013)



Quelle: Europäische Kommission, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungspositionen, 11.10.2013 - 31.10.2013

Beseitigung geschlechtsbezogener Ungleichgewichte in den Leitungsorganen von Gesellschaften

Vielfalt von Konzepten

Land	Geltungsbereich:	Ziel	Gesetz/ Selbst- regulierung	Sanktionen	Gesch.- führend (%)	Nicht gesch.- führend (%)
Norwegen (2003)	Staatseig. Unt., AG, priv. Sektor	40% bis 2012	Gesetz	Verwarungen, Bußgelder, Delisting	18	43
Belgien (2011)	Börsennot. Ges., öff. Wirtschaftsunt., Nat.Lott.	1/3 von jedem Geschlecht	Gesetz	Einst. ungültig; Aussetzg. v. Vort.	12	18
Finnland (2010)	Börsennot. Ges.	Mind. 1 Frau	Selbst- regulierung	Nein	13	31
Schweden	Staatseig. Unt.	40 % von jedem Geschlecht	Selbst- regulierung	Nein	21	28
Frankreich (2011)	Priv., staatseig., > 500 Mitarb., > 50 Mio.€	20% bis 2014, 40% in 2017	Gesetz	Ungültigkeit Vorstandswahlen	11	31
Niederlande (2011)	Größere AG	30% in Vorstand und Aufsichtsrat bis 2013 (- 2016)	Gesetz	Einhaltg. von Vorgaben oder Begründung	6	26
UK (2011)	Privater Sektor	25% FTSE100 in 2015	Selbst- regulierung	Einhaltg. von Vorgaben oder Begründung	13	26
Italien (2011)	Börsennot., staatseig. Unt.	1/3 nach 2. Verl.	Gesetz	Verwarnung, Bußgeld, Verl. der Ämter	7	17

Beseitigung geschlechtsbezogener Ungleichgewichte in den Leitungsorganen von Gesellschaften

Freiwillige Initiativen

- Programme einzelner Gesellschaften: Entwicklung eines Business Case, Festlegung von Zielvorgaben, Instrumente (Sensibilisierung, Mentoring, Schulungsprogramme)
- Unternehmensübergreifende Initiativen oder Brancheninitiativen
- Selbstregulierungsinstrumente der Industrie, zum Beispiel Corporate-Governance-Kodizes

Selbstregulierung der Industrie

Corporate-Governance-Kodizes

Finnischer Corporate-Governance-Kodex 2010: Empfehlung 9 – Anzahl, Zusammensetzung und Kompetenz der Direktoren:

- ... Eine in das Leitungsorgan zu wählende Person soll über die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Qualifikationen verfügen und ihrer Arbeit ausreichend Zeit widmen können. **Beide Geschlechter sollen in dem Leitungsorgan vertreten sein.**

Schwedischer Corporate-Governance-Kodex 2010: 4. Größe und Zusammensetzung des Leitungsorgans

- 4.1 Die Zusammensetzung des Leitungsorgans soll der Geschäftstätigkeit der Gesellschaft, ihrem Entwicklungsstand und anderen relevanten Umständen entsprechen. Die durch die Aktionärsversammlung gewählten Mitglieder des Leitungsorgans sollen in ihrer Gesamtheit durch Vielfalt und eine große Bandbreite in Bezug auf ihre Qualifikation, ihre Erfahrung und ihren Hintergrund geprägt sein. **Die Gesellschaft soll ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis anstreben.**

Corporate-Governance-Kodex des UK 2010: B.2 Berufungen in das Leitungsorgan, Leitprinzip

- Die Suche nach Kandidaten für das Leitungsorgan und deren Berufung sollte leistungsbezogen und anhand objektiver Kriterien erfolgen, **unter Berücksichtigung der Vorteile einer – auch im Hinblick auf das Geschlecht – von Vielfalt geprägten Zusammensetzung des Leitungsorgans.**

Beseitigung geschlechtsbezogener Ungleichgewichte in den Leitungsorganen von Gesellschaften

Maßnahmen der EU

- Die Empfehlung 96/694/EG des Rates (1996) fordert die Mitgliedstaaten auf, eine Strategie zur Förderung einer ausgewogenen Mitwirkung von Frauen und Männern am Entscheidungsprozess zu beschließen
- 5. März 2010: Annahme der Frauen-Charta, gefolgt von Gesprächen mit Wirtschaftsführern
- 1. März 2011: Aufforderung zur Selbstregulierung: Erklärung „Frauen in den Chefetagen – Selbstverpflichtung für Europa“
- 6. Juli 2011 und 13. März 2012: Europäisches Parlament fordert Rechtsvorschrift
- März - Mai 2012: öffentliche Konsultationen
- **14. November 2012: 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**
- Neun nationale Parlamentskammern (6 Länder) legten mit Gründen versehene Stellungnahmen vor, in denen sie sich gegen den Entwurf aussprachen
- 20. Juni 2013: Erörterung im Rat der Arbeitsminister
- 9. Juli und 15. Oktober 2013: EP-Ausschüsse (EMPL, IMCO, ECON und JURI, FEMM) stimmten für den Vorschlag
- 20. November 2013: Europäisches Parlament nahm geänderte Fassung in Plenarsitzung an
- 9. Dezember 2013: Erörterung im Rat (erste Lesung)
- **19. Juni 2014: Vorlage eines Fortschrittsberichts des griechischen Ratsvorsitzes im EPSCO**

Vorschlag für eine „Quoten-Richtlinie“

Inhalt

- 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 (KOM(2012)0614)
- Art. 4 Abs. 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.“
- Art. 4 Abs. 3: „Im Hinblick auf die Zielsetzung [...] 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.“

Vorschlag für eine „Quoten-Richtlinie“

Schlüsselemente

- Grundsätzlich anwendbar auf nicht geschäftsführende Direktoren, aber Möglichkeit einer „Flexi-Quote“ für geschäftsführende Direktoren
- Nicht anwendbar auf Leitungsorgane von Gesellschaften, in denen Frauen weniger als 10 Prozent der Belegschaft ausmachen
- Gesellschaften sind verpflichtet, ihr derzeitiges Auswahlverfahren für die Besetzung von Führungspositionen zu überarbeiten, damit gewährleistet ist, dass qualifizierte weibliche Kandidaten Vorrang vor männlichen Kandidaten mit gleicher Qualifikation erhalten
- Anwendbar auf börsennotierte Gesellschaften, da diese aufgrund ihrer wirtschaftlichen Bedeutung und ihres hohen Bekanntheitsgrads Maßstäbe setzen; kleine und mittlere Unternehmen sind ausgeschlossen
- Offenlegungspflicht (Kriterien, Beurteilung, Jahresabschluss)
- Verpflichtung der Mitgliedstaaten, bei einem Verstoß wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen zu verhängen
- Befristete Maßnahme, die am 31. Dezember 2028 ausläuft

Vorschlag für eine „Quoten-Richtlinie“

Debatte

- „Arbeits- und Beschäftigungsfragen“ bezieht sich auf nicht geschäftsführende Mitglieder der Geschäftsleitung
 - C-232/09 Danosa [2010] Slg. I-11405
- Wichtigste Änderungen durch das Europäische Parlament:
 - Aufhebung der Ausnahme für Gesellschaften, in denen Frauen weniger als 10 Prozent der Belegschaft ausmachen
 - Sanktionen umfassen den Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungen und einen teilweisen Ausschluss von der Mittelvergabe aus EU-Strukturfonds
 - Erweiterung des Anwendungsbereichs, sodass Leitungsgremien von EU-Organen erfasst werden
- Wirksamkeit der Maßnahme
 - Kontext
 - „Trickle-Down-Effekt“

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Haben Sie Fragen?