



Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft

B2BDiversity Day – Wien, 17. September 2013

**Tobias Müllensiefen
DG Justice/D1
Equal Treatment Legislation**

Übersicht

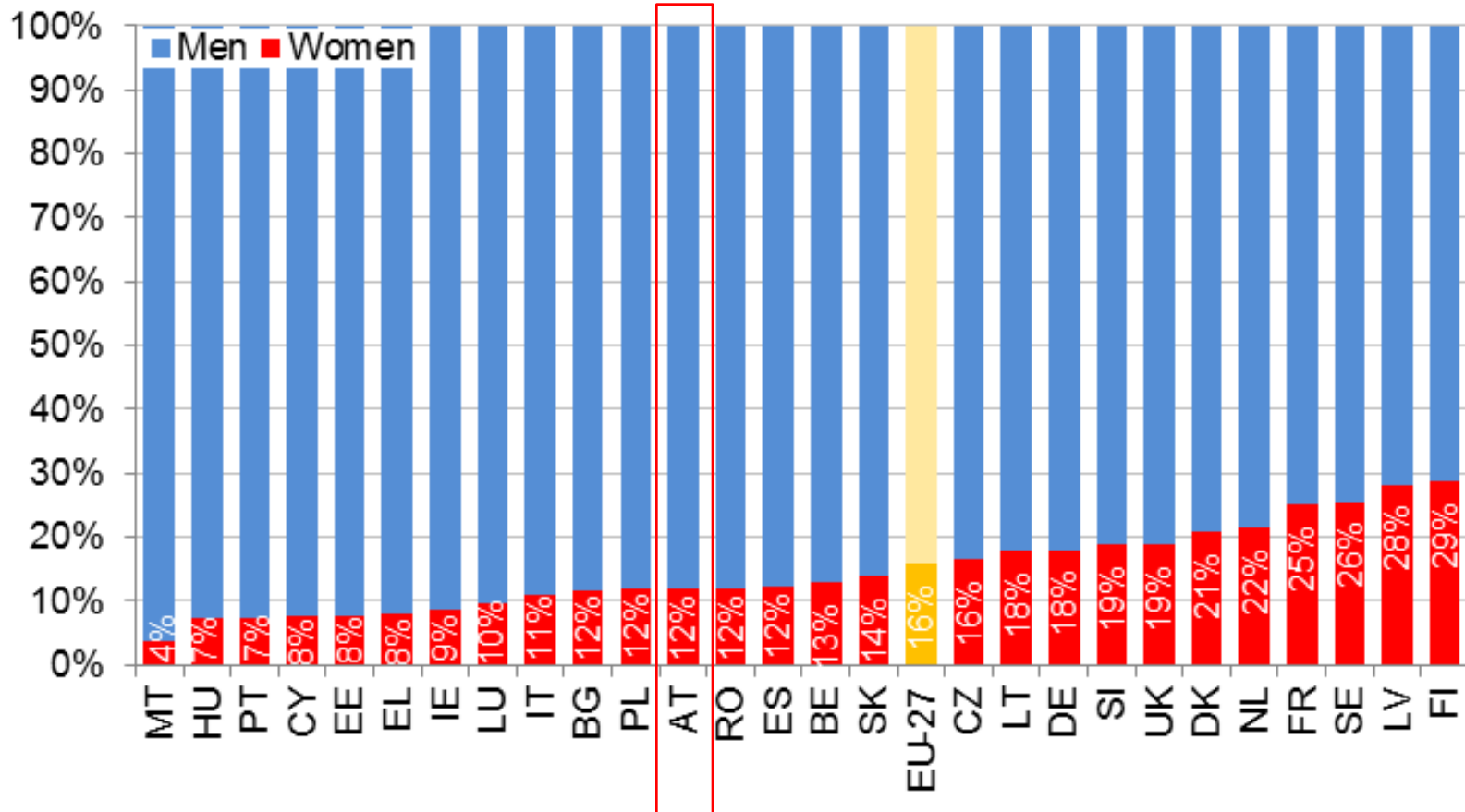
1. Hintergrund

- Zahlen zum Frauenanteil
- Unternehmenserfolg

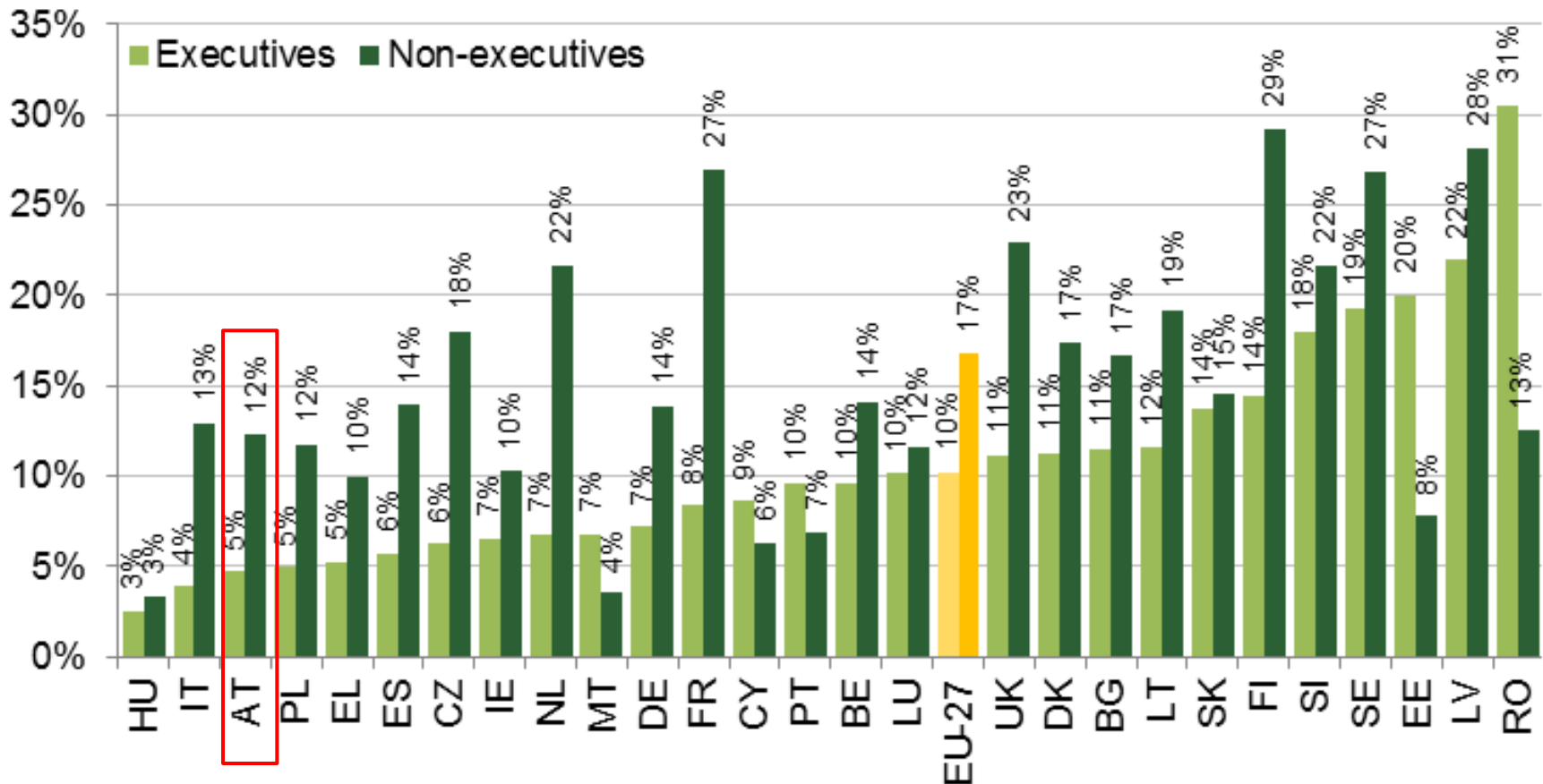
2. Richtlinienvorschlag

- Zielsetzung
- Anwendungsbereich und Ausnahmen

Gender balance on the boards of the largest companies in the EU, Oct-2012

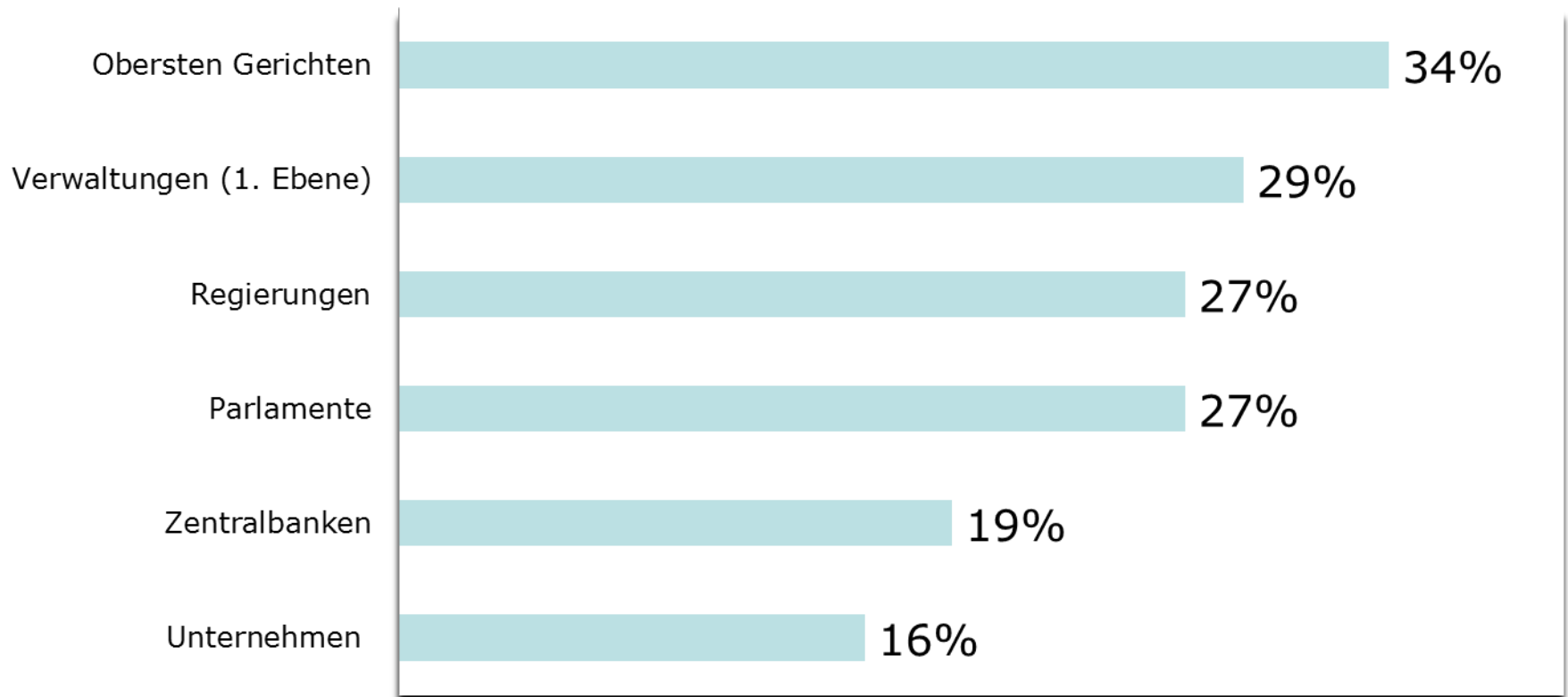


Share of women amongst board-level non-executives and top-level executives, Oct-2012



Vergleich mit anderen Bereichen

Frauenanteil in den ... (EU27-Durchschnitt)



Auswirkungen auf Unternehmenserfolg

Business case:

- *McKinsey (2010): 41% higher return on equity (ROE) for companies with the highest share of women on their boards*
- *Crédit Suisse (2012): 26% higher share price performance of large-cap companies with at least one female board member*

- *Positive Korrelation, nicht Kausalität !*

Ansatz und Zielsetzung

- *Ziel: Fortschritt beschleunigen*
- *Keine starre Quote, aber klare Zielvorgabe: 40% bis 2020*
- *Schwerpunkt auf Transparenz des Auswahlverfahrens und Vorzugsregel bei gleicher Qualifikation*
- *Flexibilität für Mitgliedstaaten*
- *Vorübergehende Maßnahme: bis 2028*

Anwendungsbereich

- *Börsennotierte Gesellschaften*
- *Monistisches und dualistisches System*
- *Ausgenommen: kleine und mittlere Unternehmen (KMU, ≤ 250 Mitarbeiter)*
- *Betrifft etwa 5000 Unternehmen in der EU*
- *Öffentliche Unternehmen: bis 2018*

Zielvorgaben

Wahlmöglichkeit:

- *40% für Aufsichtsratsmitglieder + Flexiquote für Vorstände*
- *33% für Aufsichtsratsmitglieder und Vorstände*
- *Zeitraumen: 2020 (2018)*

Auswahlverfahren

- *Nur wenn Zielvorgabe noch nicht erreicht*
- *Qualifikationen bleiben entscheidend*
- *Auswahl der Kandidaten:*
 - Klare, neutrale und eindeutige Kriterien
 - Vergleich der Qualifikationen
 - Vorzug des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Qualifikation
 - Mitteilung der Auswahlkriterien

Berichtspflichten und Sanktionen

- *Berichtspflichten:*
 - Jährlich (auch auf Webseite)
 - Über Geschlechteranteil und – wenn Zielvorgabe nicht erreicht – über Gründe und Maßnahmen
 - Geringer Verwaltungsaufwand !
- *Sanktionen:*
 - Nicht bei Nichterreicherung der Zielvorgaben !
 - Bei Verstoß gegen Verfahrensregeln und Berichtspflichten
 - Von Mitgliedstaaten festzulegen ("wirksam, verhältnismäßig und abschreckend")

Flexibilität und Suspendierung

- *Wahlmöglichkeit bei Zielvorgaben (s.o.)*
- *Mitgliedstaaten*
 - die bereits Maßnahmen ergriffen haben
 - zur Erreichung der Zielvorgaben auf andere, aber genauso wirksame Weise
 - können die Verfahrensvorschriften bis 2020 aussetzen

Aktueller Stand

- *Ministerrat: Einigkeit über das Ziel, Diskussionen über die Maßnahmen, LT-Ratsvorsitz will Kompromiss erzielen*
- *Parlament: mehrheitlich für den Vorschlag, Beratungen in den Ausschüssen, Abstimmung im November (1. Lesung)*

Schluss

- *Ehrgeiziger und realistischer Vorschlag*
- *Längst überfällige Debatte in ganz Europa*
- *Bereits erste Erfolge: die Fortschritte bei den Zahlen haben sich beschleunigt – Druck wirkt !*
- *Unternehmen sollten nicht abwarten, sondern jetzt bereits handeln – im eigenen Interesse*