

# Geschlechterdiversität in Führungspositionen

Die EU-Kommission hat sich in ihrem [Arbeitsprogramm für 2012](#) zum Ziel gesetzt, Initiativen für ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen Männern und Frauen in Vorständen von börsennotierten Unternehmen zu ergreifen. Hier heißt es: Entsprechend der Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern soll eine Empfehlung auf ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen Frauen und Männern in Unternehmensvorständen hinwirken. Die Gleichstellung der Geschlechter ist nicht nur ein Grundrecht, sondern auch ein wesentlicher Faktor für das Wachstum und die Wettbewerbsfähigkeit der Europäischen Union.

## Fortschrittsbericht

Am 5. März 2012 wurde von der Vizepräsidentin der EU-Kommission Reding ein [Fortschrittsbericht "Frauen in wirtschaftlichen Entscheidungspositionen in der EU"](#) vorgestellt.

### Wirtschaftliche Bedeutung der Geschlechterdiversität

Die EU-Kommission stellt hierin einleitend fest, dass das geschlechtsspezifische Ungleichgewicht in Unternehmensvorständen für alle EU-Mitgliedstaaten nach wie vor eine erhebliche Herausforderung ist. Sie unterstreicht die wirtschaftliche Bedeutung von Geschlechterdiversität in den höchsten Entscheidungsgremien von Unternehmen und führt aus, dass immer mehr Forschungsergebnisse die Vorteile der Geschlechterdiversität und die positive Korrelation zwischen Frauen in Führungspositionen und der Wirtschaftsleistung belegen.

## Zahlen und Fakten

Der Forschungsbericht liefert auch die Fakten und Zahlen zur Unausgewogenheit des Geschlechterverhältnisses. Hieraus ergibt sich einmal mehr, dass in den Chefetagen nach wie vor die Männer dominieren, der Fortschritt in einzelnen Ländern ungleich ist, ausschließlich männlich besetzte Entscheidungsgremien in vielen Mitgliedstaaten immer noch die Regel sind und die Vorherrschaft von Männern im höchsten Entscheidungsgremium weltweit Realität ist. Zwar seien inzwischen mehr Frauen unter den Mitgliedern der höchsten Entscheidungsgremien, jedoch nicht unter den Vorsitzenden. Zudem sei das Tempo des Fortschritts insgesamt zu langsam. Weiter gibt der Forschungsbericht einen Überblick der bereits existierenden Initiativen von Regierungen, EU-Sozialpartnern, Unternehmen und anderen Entscheidungsträgern auf EU- und nationaler Ebene zur Förderung der ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in unter

## Überblick

- Arbeitsprogramm der EU-Kommission für 2012 setzt auf Geschlechtergleichstellung
- Erkenntnisse des EU-Fortschrittsberichts
- Ziele und Themen der Konsultation zum unausgewogenen Geschlechterverhältnis in Führungspositionen
- Zuständigkeit der EU

nehmerischen Spitzenpositionen. Hierbei kann in zwei Gruppen unterteilt werden: rechtliche Maßnahmen (wie z.B. Quoten-Gesetzgebung) und freiwillige Initiativen (wie z.B. Regelungen in den Corporate Governance Kodizes oder unternehmensinterne Initiativen zur Förderung des Führungspotentials von Frauen).

## Konsultation zur Diversität

Auf Grundlage des Forschungsberichts leitete die EU-Kommission am 5. März 2012 eine [öffentliche Konsultation zum unausgewogenen Geschlechterverhältnis in den höchsten Entscheidungsgremien von Unternehmen in der EU](#) ein. Interessierte Kreise können bis zum 28. Mai 2012 Stellung nehmen.

### Ziele der Konsultation

Die Konsultation soll der EU-Kommission bei der Entscheidung, ob und welche Maßnahmen sie auf EU-Ebene zur stärkeren Beteiligung von Frauen an wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen vorschlägt, als Grundlage dienen.

### Themen der Konsultation

#### Wirksamkeit der Selbstregulierung

Die EU-Kommission möchte von den Konsultationsteilnehmern wissen, für wie wirksam sie die Selbstregulierung durch Unternehmen im Hinblick auf den Abbau des Geschlechterungleichgewichts in den höchsten Entscheidungsgremien von Unternehmen in der EU halten.

#### Zusätzliche Maßnahmen

Es soll Stellung genommen werden,

welche zusätzlichen Maßnahmen (der Selbstregulierung bzw. Regulierung) in diesem Zusammenhang ergriffen werden sollten.

#### Wirtschaftliche Bedeutung

Es steht die Frage zur Debatte, ob eine stärkere Präsenz von Frauen in den höchsten Entscheidungsgremien von Unternehmen wirtschaftliche Vorteile brächte und wenn ja, welche.

#### Konkrete Zielvorgaben

Die Konsultationsteilnehmer sollen konkrete Zielvorgaben (z. B. 20%, 30%, 40%, 60%) nennen, die für das unterrepräsentierte Geschlecht in den höchsten Entscheidungsgremien von Unternehmen festgesetzt werden sollten; ferner, für welchen Zeitraum diese Vorgaben festzulegen wären und ob und weshalb sie bindenden oder empfehlenden Charakter haben sollten.

#### Anwendungsbereich

Gefragt wird weiter, welche Unternehmen (z. B. börsennotiert/einer gewissen Größe) und welche Entscheidungsgremien/Gremienmitglieder (geschäftsführend/nicht geschäftsführend) von dieser Initiative erfasst werden sollten, also in Deutschland nur der Aufsichtsrat oder auch der Vorstand.

#### Sanktionen

Außerdem interessiert es die EU-Kommission, ob es Sanktionen für Unternehmen, die die Zielvorgaben

nicht einhalten sowie Ausnahmen bei Nichterreichen der Zielvorgaben geben sollte.

### Zuständigkeit der EU

Es wird kontrovers diskutiert, ob es überhaupt in die Kompetenz der Europäischen Union fällt, die Geschlechterzusammensetzung von Gremien privater Rechtsträger zu beeinflussen. Diesem Einwand wird entgegnet, dass alle Maßnahmen der Geschlechtergleichstellung in privaten Unternehmen (auch) als kostenverursachend zu betrachten sind und diese damit zu den Bedingungen, unter denen Unternehmen am Wettbewerb teilnehmen, gehören. Damit sei eine Regelung durch die EU zulässig.

Unabhängig von der Kompetenzfrage wird strittig diskutiert und mit unterschiedlichen Gutachten belegt die Frage, welchen Einfluss eine größere Repräsentanz von Frauen in der Wirtschaft haben kann. Dieser EU-Konsultation geht es um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis, losgelöst von diesen Diskussionen.

Die Kompetenzfrage hinsichtlich der Zuständigkeit der EU sollte interessierte Kreise nicht davon abhalten, sich an der Konsultation zu beteiligen. Nur so lässt sich auf mögliche Initiativen der EU-Kommission Einfluss nehmen.

Diese Publikation dient der allgemeinen Information und ersetzt nicht die Beratung im Einzelfall.

Wenn Sie Fragen haben oder weitere Informationen wünschen, wenden Sie sich bitte an Ihren üblichen Ansprechpartner bei Clifford Chance. Die E-Mail-Adresse lautet: [vorname.nachname@cliffordchance.com](mailto:vorname.nachname@cliffordchance.com)

[www.cliffordchance.com](http://www.cliffordchance.com)

Abu Dhabi ■ Amsterdam ■ Bangkok ■ Barcelona ■ Beijing ■ Brussels ■ Bucharest ■ Casablanca ■ Doha ■ Dubai ■ Düsseldorf ■ Frankfurt ■ Hong Kong ■ Istanbul ■ Kyiv ■ London ■ Luxembourg ■ Madrid ■ Milan ■ Moscow ■ Munich ■ New York ■ Paris ■ Perth ■ Prague ■ Riyadh\* ■ Rome ■ São Paulo ■ Shanghai ■ Singapore ■ Sydney ■ Tokyo ■ Warsaw ■ Washington, D.C.

\*Clifford Chance has a co-operation agreement with Al-Jadaan & Partners Law Firm in Riyadh.

Clifford Chance, Mainzer Landstraße 46, 60325 Frankfurt am Main  
© Clifford Chance 2012

Clifford Chance Partnerschaftsgesellschaft von Rechtsanwälten, Wirtschaftsprüfern, Steuerberatern und Solicitors ·

Sitz: Frankfurt am Main · AG Frankfurt am Main PR 1000

Weitere Informationen zur Clifford Chance Partnerschaftsgesellschaft – u.a. auch im Hinblick auf die erforderlichen Angaben gem. §§ 2,3 DL-InfoV – finden Sie unter [www.cliffordchance.com](http://www.cliffordchance.com)