

Frauenquote 2.0: Europaparlament und Rat einigen sich auf Geschlechterquote in den Vorstandsetagen

Categories : [Arbeitsrecht](#), [Europarecht](#)

Tagged as : [FüPoG](#), [Gendergerechtigkeit](#), [Geschlechterquote](#)

Date : 16. Juni 2022



Der Anteil von Frauen in Aufsichtsräten steigt nur langsam: in den vergangenen zehn Jahren um 17 Prozentpunkte. Auf dem Weg zu mehr Gendergerechtigkeit haben sich das Europäische Parlament und der Rat am 7.6.2022 über einen [Kommissionsvorschlag für eine Richtlinie aus dem Jahre 2012](#) geeinigt. Spitzenpositionen in Europas Wirtschaft müssen ab 2026 ausgewogener zwischen Frauen und Männern besetzt werden.

Mit zwei Modellen zur höheren Frauenquote

Nach dem Richtlinien-Entwurf zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften können die Mitgliedstaaten entweder beschließen, dass 40 Prozent der Mitglieder von Aufsichtsräten in börsennotierten Unternehmen weiblich oder aber in Vorstand und Aufsichtsrat durchschnittlich 33 Prozent Frauen vertreten sein müssen. Den Mitgliedstaaten, die bereits entsprechende Maßnahmen eingeführt haben, wird Flexibilität eingeräumt, indem die in der Richtlinie angeordneten Verfahrensanforderungen ausgesetzt werden können.

Um ein klares und transparentes Verfahren für die Besetzung der Leitungsorgane zu gewährleisten, soll eine objektive Eignungsbeurteilung unabhängig vom Geschlecht vorgenommen werden. Sind Frau und Mann gleichermaßen qualifiziert, ist der Posten mit dem jeweils unterrepräsentierten Geschlecht zu besetzen. Andernfalls müssen die Unternehmen offenlegen, welche Eignungskriterien für die Entscheidung maßgeblich waren. Ferner müssen sich die Unternehmen individuell verpflichten, eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern zu erreichen. Können sie dieses Ziel nicht erreichen, müssen sie Bericht erstatten, mit welchen Maßnahmen sie Abhilfe schaffen wollen. Sanktionen könnten Geldbußen und die Nichtigerklärung oder Aufhebung einer strittigen Berufung in ein Leitungsorgan beinhalten. Auch soll ein „Konformitätsdruck“ erzeugt werden, indem Mitgliedstaaten Informationen über

Unternehmen veröffentlichen, die diese Ziele erreichen.

Wie geht's weiter?

Die beiden europäischen Gesetzgebungsorgane müssen die Richtlinie noch förmlich billigen. Ist das erfolgt, tritt die Richtlinie 20 Tage nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Union in Kraft. Die Mitgliedstaaten haben dann zwei Jahre Zeit, die Neuerungen in nationales Recht umzusetzen.

In Deutschland gilt seit 2015 das [Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst](#) (Führungspositionen-Gesetz - FüPoG), das im Jahr 2021 durch das [Zweite Führungspositionen-Gesetz - FüPoG II](#) ergänzt wurde. Es kann also mit Spannung erwartet werden, wie die Bundesrepublik und die Mitgliedstaaten diese Richtlinie umsetzen werden.

Ansprechpartner*innen: [Wolfram von Blumenthal](#)/[Bernd Günter](#)/[Julia Scheidt](#)