

## Antrag

**der Abgeordneten Ulle Schauws, Claudia Müller, Katharina Dröge, Renate Künast, Charlotte Schneidewind-Hartnagel, Beate Walter-Rosenheimer, Dr. Anna Christmann, Dr. Janosch Dahmen, Kai Gehring, Erhard Grundl, Dr. Kirsten Kappert-Gonthier, Maria Klein-Schmeink, Kordula Schulz-Asche, Margit Stumpp, Beate Walter-Rosenheimer, Luise Amtsberg, Dr. Franziska Brantner, Canan Bayram, Ekin Deligöz, Britta Haßelmann, Dieter Janecek, Sven Lehmann, Beate Müller-Gemmeke, Dr. Konstantin von Notz, Lisa Paus, Filiz Polat, Tabea Rößner, Corinna Rüffer, Stefan Schmidt, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

### **Frauen den Weg freimachen – Feste Quote für Unternehmensvorstände einführen**

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Bundestag stellt fest:

Frauen sind insbesondere in den Chefetagen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen nach wie vor stark unterrepräsentiert. Dabei sollte es selbstverständlich sein, dass sich das Geschlechterverhältnis der Gesellschaft auch in den Führungsetagen deutscher Unternehmen widerspiegelt. Vielfalt macht unsere Gesellschaft aus. Und es ist ein Gebot des Grundgesetzes, das in Art. 3 Abs. 2 Satz 2 mit einem aktiven Gleichstellungsauftrag versehen ist: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Der Frauenanteil in Aufsichtsräten und Vorstandspositionen deutscher Dax-Unternehmen entwickelt sich weiterhin zu langsam. Da die derzeit geltende Regelung nur für börsennotierte und mitbestimmte Unternehmen gültig ist, gilt sie für den überwiegenden Teil der Unternehmen in Deutschland nicht. Um diesen Missstand zu beheben, braucht es endlich eine weitreichendere Quotenregelung, denn es zeigt sich, dass die Quote wirkt. Der Frauenanteil in den unter die Quotenregelung fallenden Unternehmen ist von 25 Prozent im Jahr 2015 auf 35,2 im Jahr 2020 gestiegen. Unternehmen, die nicht unter die Quotenregelung fielen, wiesen einen deutlich niedrigeren Frauenanteil in Aufsichtsräten von 19,9 Prozent auf (vgl. BMFSFJ Jährliche Informationen zu Frauen- und Männeranteilen an Führungsebenen 2020 und FidAR e.V. 2020).

Führungspersonal wird in Deutschland noch immer eher nach dem Ähnlichkeitsprinzip als nach objektiven und professionellen Kriterien wie Kompetenz und Fachwissen rekrutiert. Das führt dazu, dass Frauen mit ihrem Potential auch im

Jahr 2020 noch weniger Chancen haben und an die mehrfach abgesicherte Gläserne Decke stoßen. Und es führt dazu, dass in Vorständen deutscher Dax-Unternehmen mehr Männer mit Namen Thomas oder Michael sitzen, als Frauen insgesamt (AllBright Bericht 2017). Der aktuelle Frauenanteil in Dax Vorständen ist mit lediglich 7,7 Prozent ernüchternd (vgl. BMFSFJ 2020). Bei jedem dritten deutschen Börsenunternehmen (55 von 160 Unternehmen) ist „keine Frau im Vorstand“ dabei nicht nur der aktuelle Ist-Zustand, sondern mit „Zielgröße Null“ auch die explizite Planung für die nächsten Jahre (vgl. AllBright Bericht 2020).

Laut einer Studie der AllBright Stiftung ist der Frauenanteil in Führungsetagen der Dax-Vorstände Während der Corona-Pandemie sogar noch gesunken, während er in anderen Ländern Europas steigt. Dieser Rückgang kann nicht mit einer normalen Schwankung gedeutet werden. Es ist das fatale Signal, dass in der Deutschen Wirtschaft in Krisenzeiten noch immer nach dem „starken Mann“ gerufen und ein antiquiertes Rollenverständnis verteidigt wird. Würde es mit dem Tempo des Krisenjahrs 2020 weitergehen, würde es noch 100 Jahre dauern, bis ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Vorstandpositionen börsennotierter Unternehmen erreicht ist (AllBright Stiftung 2020).

Gerade bei der Frage, wie Deutschland besser aus der Corona-Krise kommen kann, ist es entscheidend, alle Perspektiven und Talente zu berücksichtigen. Zahlreiche Studien belegen, dass überwiegend oder sogar rein männlich besetzte Führungsteams dem notwendigen Modernisierungsschub deutscher Unternehmen entgegenstehen. Unternehmen, in denen Frauen in Top-Führungspositionen vertreten sind, profitieren auch in wirtschaftlicher Hinsicht: Sie schneiden am Aktienmarkt besser ab als der Durchschnitt, wie der Gender Diversity Index 2019 der Boston Consulting Group zeigt.

Betrachtet man die Unternehmen des Bundes und die Unternehmen mit Bundesbeteiligung, so ist auch dort das Ziel der paritätischen Vertretung von Männern und Frauen noch lange nicht erreicht. Gerade hier muss der Bund seiner Vorbildfunktion gerecht werden und bei der Herstellung der Chancengleichheit vorangehen.

Insbesondere auch Menschen mit Migrationsgeschichte, sowie Angehörige der national anerkannten Minderheiten sind in Führungspositionen unterrepräsentiert. Während die Gesellschaft zunehmend vielfältiger wird, spiegelt sich dieser Veränderungsprozess kaum in der Verwaltung und Justiz wider. Hier muss der öffentliche Dienst in seiner Vorbildfunktion nachholen.

Damit Frauen auf dem Weg bis zur Unternehmensspitze keine strukturellen Hindernisse im Weg stehen, muss Gleichstellung als umfassendes Unternehmensziel verstanden und mit konkreten Prozessen – von einer gendersensiblen Einstellungspolitik bis hin zu konkreten Gleichstellungsplänen im Unternehmen – hinterlegt werden. Insbesondere braucht es Prozesse, mit denen die Unternehmen den Anteil von weiblichen Nachwuchsführungskräften erhöhen. Nur so kann auf oberen Ebenen ein ausreichend großer Pool an qualifizierten Frauen aufgebaut werden, aus dem Frauen für Vorstands- und schließlich Aufsichtsratspositionen rekrutiert werden können. Eine gendersensible Einstellungspolitik und Unternehmenskultur bedeuten auch, die dritte Geschlechtsoption in Gleichstellungsprozesse miteinzubeziehen.

## II. Der Deutsche Bundestag fordert die Regierung auf

1. Gesetzliche Regelungen für die Privatwirtschaft zu erlassen, um den Frauenanteil in Unternehmensvorständen und Aufsichtsräten deutlich zu erhöhen indem

- a) eine feste Mindestquote für Frauen von 33 Prozent ab dem Jahr 2021 bei der Neubesetzung von Unternehmensvorständen von börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen festzuschreiben;
- b) ab dem Jahr 2025 bei Neubesetzung eine feste Mindestquote für Frauen in Höhe von 40 Prozent für die Vorstände der börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen festzuschreiben, wenn ihr Vorstand aus vier oder mehr Personen besteht;
- c) die Frauenquote für Aufsichtsräte der börsennotierten und voll mitbestimmten von derzeit 30 Prozent zu erhöhen und eine feste Frauenquote für Neubestellungen von Aufsichtsräten von 40 Prozent ab dem Jahr 2021 festzulegen;
- d) den Anwendungsbereich der festen Frauenquote von 40 Prozent für Aufsichtsräte auszuweiten von den derzeit börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen auf alle börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen;
- e) für die Nichtbefolgung der gesetzlichen Vorgaben spürbare Sanktionen zu beschließen. Neben der bereits bestehenden Sanktion des „leeren Stuhls“ braucht es als weiteres wirkungsvolles Mittel auch finanzielle Sanktionen.

2. Regelungen für die Privatwirtschaft zu erarbeiten und gesetzlich festzuschreiben, die konkrete Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auch unterhalb der obersten Führungsebene beinhalten indem

- a) alle börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen zur Erstellung von konkreten Gleichstellungsplänen verpflichtet werden, die konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts für jede einzelne Führungskräfteebene enthalten. Die Zielvorgaben sind mit konkreten Maßnahmen zur Erreichung zu versehen, die nach den spezifischen betrieblichen Bedingungen am besten geeignet sind, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Die Gleichstellungspläne müssen im Lagebericht veröffentlicht werden;
- b) für alle börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen ein Transparenzregister eingeführt wird, in dem aktuelle Angaben zum Umsetzungsstand der gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben wie der Anzahl von Frauen in den obersten Führungsebenen dargestellt werden müssen;
- c) im Betriebsverfassungs- sowie im Bundespersonalvertretungsgesetz die Themen „Gleichstellung von Männern und Frauen“ sowie „Vereinbarkeit“ explizit in die Kataloge der von der erzwingbaren betrieblichen Mitbestimmung erfassten Themenkomplexe aufgenommen werden.
- d) die Bundesregierung Beratungsgutscheine für Unternehmen zur Verfügung stellt, um die Unternehmen bei der Entwicklung und Umsetzung

formalisierter und professionalisierter Personalentwicklungskonzepte zu unterstützen;

- e) die Bundesregierung analog zum Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ ein Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Frauen“ aufsetzt, welches als zentrale Plattform zum Thema Frauen in Führung fungiert. Mit dem Unternehmensprogramm soll sich das Bundesfrauenministerium zusammen mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH), den Frauenverbänden (FidAR, djb, DF, EAF, Pro Quote, AllBright Stiftung) und dem DGB dafür einsetzen, die Förderung von Vielfalt zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen.

### 3. Im Bereich des öffentlichen Dienstes und der Unternehmen mit Bundesbeteiligung als gutes Beispiel voranzugehen und dafür

- a) bei der Einstellungs- und Beförderungspraxis die gesellschaftliche Vielfalt zu beachten und in den Unternehmensleitbildern das Ziel der Gleichberechtigung und der Repräsentanz weiterer diskriminierter Gruppen zu verankern.
- b) im Bundesgremienbesetzungsgesetz die „50-Prozent-Vorgabe“ für Frauen in Aufsichtsgremien und Gremien des Bundes ab dem Jahr 2021 auch schon ab zwei vom Bund zu besetzenden Sitzen anzuwenden;
- c) im Bundesgleichstellungsgesetz das Ziel der paritätischen Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Bundesverwaltung bis zum Jahr 2025 festzuschreiben;
- d) den Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes auf große Unternehmen im Alleineigentum des Bundes zu erweitern.

### 4. Für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Führungspositionen zu sorgen indem

- a) der Deutsche Bundestag als gutes Vorbild vorangeht und Abgeordnete unterstützt, die in den ersten Monaten nach der Geburt bzw. Aufnahme eines Kindes mehr Zeit für die Familie benötigen. Dafür soll eine fraktionsübergreifende Verständigung gesucht werden, um über Pairing-Ab-sprachen und fraktionsinterne Vertretungsregeln mehr Zeit für Kinder in den ersten Monaten auch zu ermöglichen;
- b) eine rechtliche Grundlage erarbeitet wird, die sicherstellt, dass befristete Auszeiten von bis zu sechs Monaten auch für Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften sowie GmbHs ermöglicht werden können und entsprechende Novellierungen der Aktien- und GmbH-Gesetze auf den Weg gebracht werden;
- c) Führung in Teilzeit und Führung als Doppelspitze als Karriereoption gefördert wird.

5. Die Blockadehaltung aufzugeben und die Beratungen zum Richtlinienvorschlag zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern in Leitungsorganen von Unternehmen auf die Tagesordnung zu setzen, damit diese zügig verabschiedet und in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union umgesetzt wird.

Berlin, den 15. Dezember 2020

**Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion**

## **Begründung**

Zu 1a, 1b, 1c, 1d

Das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ (FüPoG) schreibt seit dem 1. Januar 2016 für börsennotierte und voll mitbestimmte Unternehmen eine Mindestquote von 30 Prozent für Frauen und Männer vor.

Die Evaluation des FüPoG zeigt: werden die Unternehmen gesetzlich zur Befolgung einer Geschlechterquote verpflichtet, dann wirkt sie auch. Der Frauenanteil in den unter die Quotenregelung fallenden Unternehmen ist von 25 Prozent im Jahr 2015 auf 35,2 im Jahr 2020 gestiegen. Unternehmen, die nicht unter die Quotenregelung fielen, wiesen einen deutlich niedrigeren Frauenanteil in Aufsichtsräten von 19,9 Prozent auf (vgl. BMFSFJ Jährliche Informationen zu Frauen- und Männeranteilen an Führungsebenen 2020). Die feste Quotenregelung für Aufsichtsräte betrifft jedoch nur einen kleinen Unternehmenskreis von etwas mehr als 100 Unternehmen in Deutschland. Eine breit gefasste Quotenregelung fehlt damit in Deutschland auch heute noch.

Allerdings zeigt die Evaluierung des FüPoG auch, dass die feste Quote von 30 Prozent bei den meisten Unternehmen wie ein Deckel wirkt und die Förderung von Vielfalt im Unternehmen weniger zu einem zentralen Unternehmensziel gemacht wird, sondern lediglich die gesetzlichen Vorgaben erfüllt werden. Besonders deutlich wird dies bei den bislang weichen Vorgaben für die Besetzung von Vorstandspositionen. 80 Prozent der Unternehmen haben keine Frau im Vorstand und etwa 70 Prozent der Unternehmen, die sich Ziele für die Besetzung des Vorstandes setzen mussten, planen mit der Zielgröße „Null“ (vgl. BMFSFJ 2020). Weil sich zeigt, dass die Quote da, wo sie besteht wirkt und das Tempo dort, wo bislang keine Quotenregelung besteht, viel zu langsam ist, braucht es auch eine feste Mindestquote für Vorstandspositionen der börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen. Besteht der Vorstand aus nur einer Person, so findet die Mindestquote keine Anwendung. Bei zwei Vorständen ist bei Neubesetzung ein Platz mit einer Frau zu besetzen.

Für einen weiteren Teil an Unternehmen – für börsennotierte oder mitbestimmungspflichtige Unternehmen gilt nur das Erstellen von verbindlichen Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, Vorstand oder der Geschäftsführung sowie die beiden obersten Managementebenen unterhalb des Vorstandes. Deswegen braucht es nun eine Ausweitung der bestehenden Regelungen um verbindliche feste Quoten, um auch dort den Frauenanteil merklich zu erhöhen.

Zu 1e

Dass freiwillige Selbstverpflichtungen bzw. weitgehend sanktionslose Zielgrößen nicht wirken, hat sich in Deutschland klar gezeigt. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) zeigt in einer Analyse, dass die Quote dann wirkt, wenn scharfe Strafen drohen. In Norwegen etwa stieg der Frauenanteil in Spitzenpositionen von 20 auf 41 Prozent. Dort können hohe Geldstrafen verhängt oder Unternehmen sogar ganz aufgelöst werden (vgl. DIW 2019).

## Zu 2a

wenn es gelingen soll, Frauen nachhaltig in ihrer Karriere zu fördern und so auch selbst Kandidatinnen für die obersten Führungsebenen zu qualifizieren, müssen Unternehmen Frauenförderung und Diversity als zentrales strategisches Ziel verstehen und in konkreten Prozessen abbilden. Mit konkreten Gleichstellungsplänen, die transparent machen, was das jeweilige Unternehmen konkret für Chancengleichheit tut, können sich die Unternehmen auch für potentielle Kandidatinnen als attraktiver Arbeitgeber zeigen und generieren so einen Wettbewerbsvorteil.

## Zu 2b

Wie die unterschiedlichen Unternehmen jeweils bei der Frage von Frauenförderung und Diversity aufgestellt sind, ist bislang noch nicht auf einfachem Wege und mit aktuellen Daten einsehbar. Mit einem Transparenzregister kann die Öffentlichkeit diese Daten einfach einsehen und so anhand von konkret festgelegter Kriterien die Unternehmen miteinander vergleichen.

## Zu 2c

Das Grundgesetz und ebenso das europäische Recht fordern auch im Arbeitsleben eine Gleichbehandlung und Gleichstellung unabhängig vom Geschlecht. Zudem haben Beschäftigte Anspruch darauf, Familie und Beruf vereinbaren zu können. Beide Themenbereiche gehören zwar zu den allgemeinen Aufgaben der Betriebs- und Personalräte. Sie können Gleichbehandlung und Vereinbarkeit aber nur „fördern“ und anregen, aber nicht erzwingen (§80 Abs. 1 BetrVG Nr. 2a und 2b BetrVG und § 68 BPersVG). Notwendig ist aber ein starkes Mitbestimmungsrecht. Deshalb sollen die Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf explizit in die Kataloge der von der erzwingbaren betrieblichen Mitbestimmung erfassten Themenkomplexe für Betriebs- und Personalräte aufgenommen werden.

## Zu 2d

Nicht alle Unternehmen haben bereits konkrete Prozesse für das Erreichen von mehr Diversität aufgelegt. Um die staatlich geforderten Maßnahmen auch gut umsetzen zu können, sollen Unternehmen sich über Beratungsgutscheine fachliche Expertise hinzuziehen können, um etwa Personalrekrutierungsprozesse, die gelebte Unternehmenskultur und die konkrete Frauenförderung zu optimieren.

## Zu 2e

Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Frauen“ soll Informationen und Erfolgsbeispiele zum Thema Gender Diversity in Unternehmen bündeln und als Vernetzungs- und Best-Practice-Plattform wirken. So können Unternehmen von den Erfahrungsberichten anderer Unternehmen lernen, die mit innovativen Maßnahmen eine gleichstellungsorientierte Personalpolitik praktizieren. Darüber hinaus soll in der Wissensplattform eine breite Auswahl an Praxisbeispielen, Studien und Ratgebern zu Themen wie Personalrekrutierung, Frauenförderung und Führung in Teilzeit zur Verfügung gestellt werden.

## Zu 3a

Der Bund hat mit seiner Vorbildfunktion eine zentrale Rolle in der aktuellen Diskussion um die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Er muss zeigen, dass es geht. Dafür muss jedoch noch einiges geschehen. Was den öffentlichen Dienst und Bundesbeteiligungen angeht, nahm der Frauenanteil in Führungspositionen in den letzten Jahren zwar zu, aber er steigt zu langsam. Der Frauenanteil an Leitungsfunktionen der gesamten Bundesverwaltung lag im Jahr 2017 lediglich bei 35 Prozent und bei 38,8 Prozent in Überwachungsorganen unmittelbarer Bundesbeteiligungen (vgl. Beteiligungsbericht des Bundes 2019). Insbesondere vor dem Hintergrund, dass 52 Prozent der Beschäftigten in der Bundesverwaltung Frauen sind, ist diese Entwicklung nicht akzeptabel. Mit einem Unternehmensleitbild, das zum Ziel hat, in den jeweiligen Unternehmen die gesellschaftliche Vielfalt abzubilden, kann dazu beigetragen werden, dass neben dem Ziel der Gleichstellung, auch die Gleichstellung von vulnerablen

Gruppen vorangetrieben werden soll. Die interkulturelle Öffnung der Verwaltung und der Unternehmen mit Bundesbeteiligung ist eine Aufgabe, wo es verstärkter Anstrengungen bedarf.

Zu 3b

Für die Gremienbesetzung durch den Bund ist die Bundesregierung seit Januar 2018 verpflichtet, bei der Bestimmung von Mitgliedern für Aufsichtsgremien, in denen dem Bund mindestens drei Sitze zustehen, sukzessive für diese Sitze eine Geschlechterquote von 50 Prozent zu erreichen bzw. eine solche beizubehalten. Diese soll ab Januar 2021 bereits gelten, wenn dem Bund zwei Sitze zustehen, um so dem Ziel der paritätischen Besetzung in den entsprechenden Gremien schneller nachzukommen.

Zu 3c

In den obersten Bundesbehörden sind mit 53 Prozent Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt mehr Frauen als Männer beschäftigt. Dies spiegelt sich jedoch noch immer nicht in den Führungsebenen der Behörden wider. 2018 waren nur 34 Prozent der mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden Frauen (vgl. Gleichstellungsindex 2019). Bis zum Jahr 2025 soll deshalb das Ziel der paritätischen Repräsentanz von Männern und Frauen in Führungspositionen erreicht werden.

Zu 3d

Mit der Ausweitung der Gültigkeit des Bundesgleichstellungsgesetzes auf große Unternehmen im Alleineigentum des Bundes geht der Bund als Vorbild voran und legt den eigenen Unternehmen eine besondere Verantwortung für die Förderung gleicher Chancen auf.

Zu 4a

Solange Frauen die größere Verantwortung bei der unbezahlten Haus- und Betreuungsarbeit übernehmen und Väter nicht gleichermaßen an der Care-Arbeit beteiligt sind, führt das zu einer Benachteiligung bei Frauen, weil sie weniger Ressourcen für ihre Karriere zur Verfügung haben. Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann also zu mehr Chancengerechtigkeit im Berufsleben beitragen. Auch hier muss der Gesetzgeber als gutes Beispiel vorangehen und zeigen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Mandatsausübung möglich ist und im Rahmen seiner Möglichkeiten die Bedingungen für Bundestagsabgeordnete so zu optimieren, dass die Geburt oder Aufnahme eines Kindes auch mit der Mandatsausübung vereinbar ist. Eine temporäre Niederlegung eines Bundestagsmandates aus familiären Gründen ist nicht möglich, da Abgeordnete gewählt sind und über die gesamte Legislaturperiode zur Ausübung ihres Mandates verpflichtet sind.

Allerdings können Regelungen über die Fraktionen hinweg getroffen werden, um in besonderen familiären Ausnahmesituationen Entlastungsmöglichkeiten zu schaffen. Dazu eignet sich das so genannte Pairing-Verfahren, demzufolge für jedes Mitglied des Bundestages der Koalition auch ein Mitglied der Opposition den Abstimmungen fernbleibt. Durch ein solches Verfahren können die bestehenden Mehrheitsverhältnisse gewahrt bleiben.

Zu 4b

Die Sorge für andere Menschen muss auch in Führungspositionen möglich sein. Bislang ist eine zeitlich begrenzte Auszeit für Vorstandsmitglieder von Unternehmen rechtlich nicht möglich. Diese Lücke soll mit einer Änderung des Aktiengesetzes geschlossen werden.

Zu 5

Der bereits im Jahr 2012 vorgelegte Richtlinienvorschlag zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern in Führungspositionen wurde nicht abgeschlossen. Die derzeitige Präsidentin der EU-Kommission von der Leyen kündigte bei ihrem Amtsantritt 2019 an, dass es unter ihrer Präsidentschaft einen neuen Anlauf für den bereits 2012 vorgelegten Richtlinienvorschlag zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren bzw. Aufsichtsratsmitgliedern

börsen- notierter Gesellschaften geben soll. Die Beratungen hierzu wurden jedoch wegen einer Sperrminderheit von 9 Mitgliedstaaten – darunter auch Deutschland – nicht abgeschlossen.