

Berlin, Juli 2011  
Stellungnahme Nr. 42/2011  
abrufbar unter [www.anwaltverein.de](http://www.anwaltverein.de)

## **Stellungnahme des Deutschen Anwaltvereins**

**zum Grünbuch der EU-Kommission  
vom 5. April 2011:**

**Europäischer Corporate Governance-Rahmen  
KOM(2011) 164/3**

Verteiler:

Europa

Europäische Kommission

- o Generaldirektion Binnenmarkt und Dienstleistungen

Europäisches Parlament

- o Ausschuss Wirtschaft und Währung
- o Ausschuss Beschäftigung und soziale Angelegenheiten
- o Ausschuss Binnenmarkt und Verbraucherschutz
- o Ausschuss Recht
- o Ausschuss Rechte der Frau und Gleichstellung der Geschlechter

Rat der Europäischen Union

Ständige Vertretung der Bundesrepublik Deutschland bei der EU

Justizreferenten der Landesvertretungen

Rat der Europäischen Anwaltschaften (CCBE)

Vertreter der Freien Berufe in Brüssel

Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) in Brüssel

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) in Brüssel

European Women Lawyers Association (EWLA)

Deutschland

Bundesministerium der Justiz

Bundesministerium der Finanzen

Vorsitzender des Rechtsausschusses des Bundestages

Fraktionen der im Deutschen Bundestag vertretenen Parteien

Vorstand und Geschäftsführung des Deutschen Anwaltvereins

Landesgruppen und -verbände des DAV

Vorsitzende der Gesetzgebungsausschüsse des DAV

Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaften des DAV

Handelsrechtsausschuss des DAV

Bundesrechtsanwaltskammer

Bundesnotarkammer

Deutscher Notarverein

Institut der Wirtschaftsprüfer (IdW)

Deutscher Richterbund

Deutscher Juristinnenbund

Frauen in die Aufsichtsräte e.V. (FidAR)

Bundesverband der Freien Berufe

Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)

Deutsche Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz (DSW)

Deutscher Steuerberaterverband

Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI)

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)

Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft

Bundesverband Deutscher Banken

Schutzgemeinschaft der Kapitalanleger e.V. (SdK) - Die Aktionärsvereinigung –

Die Aktiengesellschaft

GmbH-Rundschau

NZG Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht

WM Wertpapiermitteilungen

ZIP Zeitschrift für Wirtschaftsrecht

Börsenzeitung

Betriebs-Berater

NJW Neue Juristische Wochenschrift

Handelsblatt

Frankfurter Allgemeine Zeitung

Financial Times Deutschland

*Der Deutsche Anwaltverein (DAV) ist der freiwillige Zusammenschluss der deutschen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte. Der DAV mit derzeit ca. 68.000 Mitgliedern vertritt die Interessen der deutschen Anwaltschaft auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene.*

---

Der DAV hat seinen Handelsrechtsausschuss um Beantwortung des Fragenkataloges zum Grünbuch (I.) sowie den Geschäftsführenden Ausschuss der Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen im DAV um Beantwortung der Fragen 4 bis 6 zur geschlechterspezifischen Diversität gebeten (II). Die beiden Gremien kommen in der Beantwortung der Fragen 4 bis 6 zu unterschiedlichen Ergebnissen. Auch die Meinungsbildung innerhalb des DAV zu möglichen Überlegungen einer nachhaltigen Diversitätsstrategie ist noch nicht abgeschlossen.

Mitglieder des Handelsrechtsausschusses:

Rechtsanwalt Prof. Dr. Michael Hoffmann-Becking  
(Vorsitzender und Berichterstatter)  
Rechtsanwalt Dr. Christian Decher  
Rechtsanwalt und Wirtschaftsprüfer  
Dr. Hans Friedrich Gelhausen  
Rechtsanwalt Dr. Wilhelm Happ  
Rechtsanwalt Dr. Peter Hemeling (Berichterstatter)  
Rechtsanwalt Dr. Hans-Christoph Ihrig  
Rechtsanwalt Prof. Dr. Gerd Krieger  
(Berichterstatter)  
Rechtsanwalt Dr. Dr. h.c. Georg Maier-Reimer  
Rechtsanwalt Prof. Dr. Reinhard Marsch-Barner  
Rechtsanwalt Dr. Welf Müller  
Rechtsanwalt Dr. Andreas Pentz  
Rechtsanwalt Prof. Dr. Arndt Raupach  
Rechtsanwalt Dr. Bodo Riegger  
Rechtsanwalt Prof. Dr. Dr. h.c. Johannes Semler  
Rechtsanwalt Prof. Dr. Walter Sigle  
Rechtsanwalt Prof. Dr. Frank A. Schäfer, LL.M.  
Rechtsanwalt Dr. Bernd Singhof (Berichterstatter)

Zuständiger DAV-Geschäftsführer:

Rechtsanwalt Franz Peter Altemeier

Mitglieder des Geschäftsführenden Ausschusses der  
Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen:

Rechtsanwältin Silvia C. Groppler (Vorsitzende)  
Rechtsanwältin Heike Brüning-Tyrell  
Rechtsanwältin und Notarin Mechtild Düsing  
Rechtsanwältin Beatrice Hesselbach  
Rechtsanwältin und Notarin Edith Kindermann  
Rechtsanwältin Eva Kuhn  
Rechtsanwältin Dr. Eva-Dorothee Leinemann, LL.M.  
Rechtsanwältin Dr. Barbara Mayer (Berichterstatterin)

Zuständige DAV-Geschäftsführerin:

Rechtsanwältin Dr. Ulrike Guckes

## I. Antworten des Handelsrechtsausschusses

### Allgemeine Anmerkungen

1. Der Handelsrechtsausschuss hat die Sorge, dass das Grünbuch der Vorbereitung von EU-weiten Regulierungen für alle Bereiche der Wirtschaft dient, die weit über das hinausgehen, was sachlich gerechtfertigt und durch die Kompetenzen der EU gedeckt ist.

Schon heute leiden die börsennotierten Unternehmen jedenfalls in Deutschland unter einer erheblichen Überregulierung, die nicht durch europäische Normen weiter verstärkt werden sollte. Zusätzliche Reglementierungen der Corporate Governance von Seiten der EU sind zudem eher kontraproduktiv, wenn es um das in den einleitenden Bemerkungen des Grünbuchs betonte Ziel geht, das Vertrauen in den Binnenmarkt zu stärken.

2. Davon abgesehen muss an die begrenzten Zuständigkeiten der EU für Regelungen auf dem Gebiet des Gesellschaftsrechts und insbesondere der Corporate Governance der börsennotierten Unternehmen erinnert werden. Die im Grünbuch einleitend genannte Zielsetzung, durch Regelungen zur Corporate Governance „schädliches kurzfristiges Denken und das Eingehen allzu großer Risiken“ einzudämmen, kann sich wohl kaum auf eine entsprechende Regelungskompetenz der EU stützen. Ebenso fehlt mit einiger Sicherheit eine Regelungskompetenz der EU z.B. für die Anordnung einer „geschlechterspezifischen Diversität“ zur Besetzung von Verwaltungs- und Aufsichtsräten börsennotierter Gesellschaften, bei der es sich um eine allgemeine gesellschaftspolitische Zielsetzung handelt, die keinen spezifischen Bezug zu börsennotierten Unternehmen aufweist.

Auch für von der Kommission geplante EU-Regelungen zur Corporate Governance gilt das, was der Deutsche Bundestag kürzlich in einer Stellungnahme vom 25. Mai 2011 im Rahmen des EU-Konsultationsverfahrens zum Kollektiven Rechtsschutz nachdrücklich artikuliert hat (BT-Drucks. 17/5956 S. 7): „Der Befund unterschiedlicher Regelungen ... in den einzelnen Mitgliedsstaaten ist alleine weder hinreichend, um eine Regelungsbedürftigkeit auf europäischer Ebene nachzuweisen, noch vermag er eine Regelungskompetenz der Europäischen Union zu begründen. Nach dem Prinzip der begrenzten Einzelermächtigung und dem Grundsatz der Subsidiarität (Art. 5 EUV) bedarf es vielmehr grundsätzlich einer ausdrücklichen vertraglichen Kompetenznorm für den jeweiligen Sachbereich, und die avisierte Regelung darf nicht auf mitgliedstaatlicher Ebene ausreichend verwirklicht werden können, sondern muss vielmehr auf europäischer Ebene wegen ihres Umfangs oder ihrer Wirkungen auf Unionsebene besser zu verwirklichen sein.“

3. Die Kommission sollte auch der Versuchung widerstehen, einen EU-weiten Corporate Governance-Kodex für börsennotierte Unternehmen zu entwickeln. Die rechtlichen Systeme in den Mitgliedsstaaten sind viel zu unterschiedlich, um dem einheitlichen Schema eines EU-weiten Kodex unterworfen zu werden. Der Versuch, durch die 5. EG-Richtlinie eine Vereinheitlichung der Strukturen zu erreichen, ist bekanntlich gescheitert. Auch deshalb verbietet es sich, eine Vereinheitlichung „durch die Hintertür“ eines EU-weiten Kodex zu versuchen.

### Zu einzelnen Fragen

- (1) Sollten die EU-Corporate Governance-Maßnahmen die Größe börsennotierter Gesellschaften berücksichtigen? Wenn ja, wie? Sollte für kleine und mittlere börsennotierte Unternehmen eine unterschiedliche und zweckmäßige Lösung gefunden werden? Wenn ja, gibt es geeignete Definitionen oder Schwellenwerte? Wenn ja, schlagen Sie bitte bei der Beantwortung der nachstehenden Fragen Möglichkeiten für ihre eventuelle Anpassung an KMU vor.**
- (2) Sollten Corporate Governance-Maßnahmen auf EU-Ebene für nicht börsennotierte Unternehmen ergriffen werden? Sollte sich die EU auf die Förderung der Entwicklung und Anwendung freiwilliger Kodizes für nicht börsennotierte Unternehmen konzentrieren?**

### Zu Fragen

- (1) und (2): Wenn überhaupt EU-Maßnahmen zur Corporate Governance von Unternehmen angebracht sind, sollten sie unterschiedslos alle börsennotierten Gesellschaften erfassen. Eine weitere Differenzierung zwischen kleinen, mittleren und großen börsennotierten Gesellschaften wäre zu unübersichtlich. Zu differenzieren ist aber wegen der maßgeblichen Strukturunterschiede in jedem Fall zwischen Gesellschaften mit dualistischem oder monistischem Leitungssystem.

Bei nicht börsennotierten Unternehmen, die sich nicht an ein breites Anlegerpublikum richten, besteht kein Regelungsbedarf für Corporate Governance-Maßnahmen auf EU-Ebene. Sie wären sogar schädlich, da Unternehmen mit geschlossenem Gesellschafterkreis unbedingt die Freiheit besitzen müssen, sich – in dem durch das nationale Recht gegebenen Rahmen für die jeweilige Rechtsform – einen gesellschaftsrechtlichen „Maßanzug“ zu schneiden.

Eine Förderung freiwilliger Kodizes für nicht börsennotierte Gesellschaften kann sinnvoll sein, obwohl nicht ersichtlich ist, auf welchem Wege und durch welche Mittel solche Kodizes durch die EU gefördert werden könnten, und Sanktionen einer Nichtbefolgung solcher Kodizes ausgeschlossen bleiben müssen. Jedenfalls sollte die Kommission, wie schon erwähnt, keinen EU-weiten Kodex oder gar mehrere EU-weite Kodizes für börsennotierte und nicht börsennotierte Gesellschaften entwickeln.

**(3) Sollte die EU versuchen, eine klare Trennung der Aufgaben und Zuständigkeiten des Verwaltungsratsvorsitzenden und des "Chief Executive Officer/CEO" zu gewährleisten?**

Zu Frage (3): Im dualistischen System des deutschen Aktienrechts mit seinen beiden Organen Vorstand und Aufsichtsrat sind die Aufgaben und Zuständigkeiten des Aufsichtsratsvorsitzenden und des Vorstandsvorsitzenden klar getrennt. Der Handelsrechtsausschuss sieht keinen Nutzen in dem Versuch, "die Position und die Zuständigkeiten des Verwaltungsratsvorsitzenden genauer zu definieren". In monistisch verfassten Systemen mag eine Trennung der Funktionen des Verwaltungsratsvorsitzenden und des CEO sinnvoll sein; auch insoweit ist jedoch keine Rechtfertigung für eine EU-weite Regelung erkennbar (Subsidiaritätsprinzip).

**(4) Sollen im Rahmen der Personalpolitik das Profil der Verwaltungsratsmitglieder und des Verwaltungsratsvorsitzenden genau definiert und ausreichende Befähigungen der Verwaltungsratsmitglieder sowie Vielfalt bei der Zusammensetzung des Verwaltungsrats gewährleistet werden? Wenn ja, wie könnte dies am besten geschehen und auf welcher Governance-Ebene, d. h. auf nationaler, auf EU- oder auf internationaler Ebene?**

**(5) Sollten börsennotierte Unternehmen zur Veröffentlichung einer eventuell vorhandenen Diversitätsstrategie angehalten werden und wenn ja, sollten sie dann ihre Ziele und ihren wesentlichen Inhalt beschreiben sowie regelmäßige Fortschrittsberichte offenlegen?**

**(6) Sollten börsennotierte Unternehmen gehalten sein, für ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten zu sorgen, und wenn ja, wie?**

Zu Frage (4): Es ist naturgemäß wünschenswert, den Aufsichtsrat so zu besetzen, dass er aus qualifizierten Mitgliedern besteht, die eine ausreichende Befähigung für ihre Aufgabe haben und sich in ihren beruflichen Kenntnissen und Erfahrungen, u. U. auch ihrer internationalen Herkunft so ergänzen, dass der

Aufsichtsrat als Organ seine Aufgaben bestmöglich erledigen kann. Dies gilt für die Besetzung eines jeden Gremiums. Es ist jedoch weder erforderlich noch sinnvoll, das Profil der Mitglieder und des Vorsitzenden genau zu definieren. Schon gar nicht empfehlen sich zwingende rechtliche Regelungen hierzu, und zwar weder auf nationaler, noch gar auf EU- oder auf internationaler Ebene. Die Aktionäre können selbst am besten beurteilen, wie der Aufsichtsrat sachgerecht besetzt ist. Rechtliche Anordnungen hierzu könnten den vielfältigen Umständen des Einzelfalls nicht gerecht werden und müssten sich im besten Fall in Plattitüden erschöpfen; im schlechtesten Fall würden sie eine sachgerechte Besetzung des Organs mehr behindern als fördern.

Zu Frage (5): Nein, jedenfalls nicht im Sinne einer zwingenden Rechtspflicht. Selbst einer Empfehlung zur Veröffentlichung einer Diversitätsstrategie, wie sie etwa Ziff. 5.4.1 Abs. 2 des Deutschen Corporate Governance Kodex enthält, wird man zurückhaltend begegnen müssen, weil eine Pflicht zur Festlegung von qualitativen, quantitativen und zeitlichen Zielvorgaben und zur Erstattung von "Fortschrittsberichten" die Gefahr der Inflexibilität und der Qualitätseinbuße bei der Personalauswahl mit sich bringt.

Zu Frage (6): Die allgemeine Sorgfaltspflicht der Aufsichtsratsmitglieder verpflichtet diese, ihre Vorschläge zur Besetzung des Organs so zu gestalten, dass die personelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats eine möglichst optimale Aufgabenerfüllung gewährleistet. Jede darüber hinausgehende Festlegung, erst recht jede rechtliche Konkretisierung, kann nur schaden.

**(7) Sollte Ihrer Auffassung nach auf EU-Ebene eine Maßnahme bestehen, die die Zahl der Mandate eines nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieds begrenzt? Wenn ja, wie sollte sie formuliert sein?**

Zu Frage (7): Das deutsche Recht begrenzt in § 100 Abs. 2 AktG die Zahl von Aufsichtsratsmandaten in Gesellschaften, die gesetzlich einen Aufsichtsrat zu bilden haben, auf zehn, wobei bis zu fünf Konzernmandate des Vorstandsmitglieds einer Konzernobergesellschaft nicht mitzählen und Vorsitzendenmandate doppelt zählen. Überdies empfiehlt der Deutsche Corporate Governance Kodex (Ziff. 5.4.5 Satz 2), dass Vorstandsmitglieder börsennotierter Gesellschaften nicht mehr als drei externe Aufsichtsratsmandate wahrnehmen. In der Praxis schöpft kaum jemand diesen Rahmen aus, sondern die Zahl der Mandate wird angesichts der heute deutlich gestiegenen Aufgaben und Verantwortung der Aufsichtsratsmitglieder schon im wohlverstandenen eigenen Interesse auf das jeweils Mögliche begrenzt.

Eine gesetzliche Regelung ist dazu nicht erforderlich und wäre auch nicht zweckmäßig, weil gesetzliche Vorgaben zu inflexibel sind und den Umständen des Einzelfalls (hauptberufliche Tätigkeit des Aufsichtsratsmitglieds, Größe und Komplexität der weiteren Aufsichtsratsmandate usw.) nicht gerecht werden könnten. Erst recht wäre eine Regelung auf EU-Ebene verfehlt (Subsidiaritätsprinzip).

**(8) Sollten börsennotierte Unternehmen dazu angehalten werden, regelmäßig eine externe Beurteilung durchzuführen (z. B. alle drei Jahre)? Wenn ja, wie sollte dies geschehen?**

Zu Frage (8): Eine externe Beurteilung der Aufsichtsrats Tätigkeit kann im Einzelfall sinnvoll sein, um etwaiger "Betriebsblindheit" entgegenzuwirken und möglicherweise breiter fundierte externe Kenntnisse und Erfahrungen nutzbar zu machen. In der Praxis machen einige der DAX- und MDAX-Unternehmen (die Rede ist von bis zu einem Drittel) daher von Fall zu Fall von der Möglichkeit einer externen Beurteilung Gebrauch. Eine rechtliche Verpflichtung, (regelmäßig) externe Beurteilungen durchzuführen, wäre hingegen eine übermäßige Regulierung. Dem Aufsichtsrat selbst sollte die Überprüfung der Effizienz seiner Tätigkeit überlassen werden; eventuell kann hierzu eine Empfehlung sinnvoll sein, wie sie Ziff. 5.6. des Deutschen Corporate Governance Kodex enthält.

**(9) Sollte die Offenlegung der Vergütungspolitik, des Jahresvergütungsberichts (ein Bericht über die Art und Weise der Umsetzung der Vergütungspolitik im Vorjahr) und der Einzelvergütung der geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Mitglieder der Unternehmensleitung obligatorisch werden?**

**(10) Sollte eine Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik und den Vergütungsbericht obligatorisch werden?**

Zu Frage (9): In Deutschland ist die individuelle Offenlegung der Vergütung der Vorstandsmitglieder bereits obligatorisch. Gleiches gilt im Ergebnis für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, da ohnehin die Hauptversammlung hierüber entscheidet, wenn nicht die Satzung die Vergütung festsetzt. Soweit das in anderen Mitgliedstaaten anders ist, kann man es dem nationalen Gesetzgeber überlassen, ob er eine Offenlegungspflicht einführt. Ein Bedarf für eine EU-weite Vereinheitlichung ist nicht zu erkennen (Subsidiaritätsprinzip).

Zu Frage (10): In Deutschland entscheiden ohnehin die Aktionäre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder. Für die Festlegung der Vorstandsvergütung ist der Aufsichtsrat zuständig, die Hauptversammlung kann (muss aber nicht) über die Billigung des Vergütungssystems entscheiden. Schon diese Mitte 2009 neu eingeführte Regelung war in der rechtspolitischen Diskussion in Deutschland mit Recht sehr umstritten. Die überwiegende Zahl der börsennotierten Gesellschaften macht von der neuen Regelung Gebrauch. Eine noch weitergehende Anordnung einer zwingenden Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik ist weder erforderlich noch sinnvoll. Erst recht ist keine Rechtfertigung für eine EU-weite Regelung dieses Inhalts zu erkennen (Subsidiaritätsprinzip).

- (11) Stimmen Sie damit überein, dass der Verwaltungsrat den "Risikoappetit" des Unternehmens billigen und dafür verantwortlich sein sowie ihn den Aktionären verständlich machen sollte? Sollten diese Offenlegungsanforderungen auch relevante wichtige Gesellschaftsrisiken umfassen?**
- (12) Sollte der Verwaltungsrat Ihrer Meinung nach gewährleisten, dass die Vorkehrungen im Zusammenhang mit dem Risikomanagement des Unternehmens wirksam und seinem Risikoprofil angemessen sein sollten?**

Zu Frage (11): Eine abstrakte Festlegung der Grenzen des "Risikoappetits" eines Unternehmens dürfte weder möglich noch sinnvoll sein, sondern es kann nur um die Beurteilung konkreter unternehmerischer Vorhaben und Entscheidungen gehen. Wenn es sich um Maßnahmen handelt, die für die wirtschaftliche Lage des Unternehmens von erheblicher Bedeutung sein können, muss der Aufsichtsrat selbstverständlich einbezogen werden; dazu bedarf es keiner neuen gesetzlichen Regelung.

Auch eine Vorschrift, wonach den Aktionären wichtige Gesellschaftsrisiken offenzulegen sind, empfiehlt sich nicht. Kursrelevante Risiken sind ohnehin aufgrund bestehender kapitalmarktrechtlicher Vorschriften zu veröffentlichen. Eine weitergehende Verpflichtung zur Berichterstattung über "relevante wichtige Gesellschaftsrisiken" würde in der Praxis auf die Veröffentlichung langer und letztlich inhaltsarmer Listen mit theoretischen Risiken hinauslaufen, die die Information der Aktionäre nicht verbessern und die Unternehmensführung weiter bürokratisieren würden.

Zu Frage (12): Im dualistischen System des deutschen Aktienrechts ist es Sache des Vorstands, für ein wirksames Risikomanagementsystem zu sorgen. Der Aufsichtsrat hat im Rahmen seines allgemeinen Überwachungsauftrags zu prüfen, ob der Vorstand dieser Verpflichtung gerecht wird (vgl. § 107 Abs. 3

Satz 2 AktG). An dieser Kompetenzverteilung, die sich in der Praxis bewährt hat, ist festzuhalten. Für gesetzliche Änderungen – noch dazu auf EU-Ebene – gibt es keinen Anlass.

**(13) Bitte nennen Sie uns alle etwaigen EU-Rechtsvorschriften, die Ihrer Meinung nach zum unangemessenen kurzfristigen Denken unter Anlegern beitragen, und unterbreiten Sie Vorschläge, wie diese Bestimmungen im Hinblick auf die Verhinderung eines solchen Verhaltens geändert werden könnten.**

Zu Frage (13): Das Grünbuch bemängelt das mangelnde Engagement der Aktionäre und zielt darauf ab, mit Hilfe von EU-Rechtsvorschriften die Anleger zu „langfristigem Denken“ und einer „aktiven Überwachung des Managements“ anzuhalten. Das Vorhaben, mittels staatlicher Regulierung das Verhalten von Aktionären in einer bestimmten Weise steuern zu wollen, ist jedoch bereits im Ansatz verfehlt. Der nationale Gesetzgeber und ebenso die EU müssen hinnehmen, dass die Aktionäre von ihren Rechten ganz unterschiedlichen oder auch gar keinen Gebrauch machen. Überdies ist zweifelhaft, ob durch staatliche Gebote die Aktivierung institutioneller Anleger angesichts ihrer unterschiedlichen ökonomischen Motive gelingen könnte.

**(14) Sind Maßnahmen – und wenn ja, welche – im Hinblick auf die Anreizstrukturen für Vermögensverwalter, die die Portfolios von langfristig orientierten institutionellen Anlegern verwalten, und ihre Leistungsbewertung zu ergreifen?**

**(15) Sollten die EU-Rechtsvorschriften eine wirksamere Überwachung der Vermögensverwalter durch die institutionellen Anleger vorsehen, was Strategien, Kosten, den Handel und die Frage angeht, in welchem Maße sich Vermögensverwalter in Unternehmen, in die investiert werden wird, einbringen sollen? Wenn ja, wie?**

**(16) Sollte in den EU-Vorschriften eine gewisse Unabhängigkeit vom Leitungsorgan der Vermögensverwalter, wie z.B. der Muttergesellschaft, festgeschrieben werden, oder sind andere (Legislativ-)Maßnahmen erforderlich, um die Offenlegung und die Handhabung von Interessenkonflikten zu verbessern?**

**(17) Wie könnte die Zusammenarbeit zwischen Aktionären in der EU am Besten erleichtert werden?**

Zu Frage (17): Der deutsche Gesetzgeber hat zur Erleichterung der Kommunikation zwischen Aktionären im Jahre 2005 ein „Aktionärsforum“ beim elektronischen Bundesanzeiger eingerichtet (§ 127 a AktG). Die Erwartungen an diese Einrichtung haben sich indessen nicht erfüllt. Das Aktionärsforum ist von der Praxis kaum angenommen worden und spielt für die Kommunikation unter den Aktionären der deutschen Gesellschaften nur eine untergeordnete Rolle. Aktive Aktionäre haben mehrfach unter Beweis gestellt, dass es ihnen auch ohne Nutzung des Aktionärsforums über das Internet und andere Medien ohne weiteres gelingt, auf ihre Anliegen aufmerksam zu machen und ein gleichgerichtetes Verhalten in einer anstehenden Hauptversammlung zu erreichen.

Will man gleichwohl eine europaweite Rahmenregelung für ein solches Aktionärsforum einführen, kann die deutsche Bestimmung in § 127 a AktG als Vorbild dienen. Jedenfalls sollte den Vorständen nicht auferlegt werden, die Opposition gegen ihre Amtsführung selbst zu organisieren, zumal Missbräuche nicht auszuschließen sind. Schließlich ist zu bedenken, dass jede gesetzlich geregelte oder geförderte „Zusammenarbeit zwischen Aktionären“ schwierige Folgefragen im Hinblick auf ein mögliches acting in concert aufwirft. Die Nutzung eines von der Gesellschaft eingerichteten Aktionärsforums befreit in keiner Weise von den Regelungen des Kapitalmarktrechts zum acting in concert (vgl. § 22 Abs. 2 WpHG und § 30 Abs. 2 WpÜG gemäß Art. 7, 8 der Richtlinie 88/627 EG und Art. 5 (1) iVm Art. 2 (1) d) der Richtlinie 2004/25/EG).

Zur Erleichterung der grenzüberschreitenden Stimmrechtsausübung wurde die Aktionärsrechte-Richtlinie (2007/36/EG) inzwischen in Deutschland durch das ARUG umgesetzt und insbesondere die Bevollmächtigung Dritter vereinheitlicht und vereinfacht. Wenn das Grünbuch (S. 16) die grenzüberschreitende Abstimmung als „nach wie vor problematisch“ bezeichnet, kann sich dies nur auf die Frage der Identifizierung der Aktionäre bei der Namensaktie und auf die Übermittlung der notwendigen Informationen über die Verwahrkette bei der Inhaberaktie beziehen. Diese Themen sind in der Tat für die grenzüberschreitende Ausübung der Aktionärsrechte von großer Bedeutung und bisher nicht zufriedenstellend gelöst. Dabei spielt auch eine angemessene Erstattung der bei den Intermediären anfallenden Lasten eine wichtige Rolle. In Deutschland gibt es hierfür eine einfache Kostenverordnung; in anderen Ländern fehlt es an vergleichbaren Regelungen. Hier wäre ein europäisch einheitlicher Ansatz sinnvoll.

- (18) Sollte in den EU-Rechtsvorschriften eine größere Transparenz der Berater für die Stimmrechtsvertretung gefordert werden, wenn es beispielsweise um ihre Analysemethoden, Interessenkonflikte und ihre Konfliktbewältigungsstrategie und/ oder um die Anwendung bzw. Nichtanwendung eines Verhaltenskodexes geht? Wenn ja, wie könnte dies am Besten erreicht werden?**
- (19) Sind Ihrer Auffassung nach weitere (Legislativ-)Maßnahmen erforderlich, z. B. Einschränkungen der Möglichkeit für die Berater, Consulting-Dienstleistungen für Unternehmen, in die investiert werden soll, zu erbringen?**

Zu Fragen

(18) und (19): Die in den letzten Jahren stark zunehmende Bedeutung professioneller Stimmrechtsberater für das Abstimmungsverhalten institutioneller Investoren hat nicht zu Unrecht die Frage nach einer Regulierung dieser Branche aufgeworfen. Beachtlich ist vor allem die faktische Stimmrechtsmacht, die die Stimmrechtsberater aufgrund ihrer monopolartigen Stellung und der beinahe ausnahmslosen Übernahme ihrer Empfehlungen durch die Kunden erlangen können. Auf dieser Basis üben die Stimmrechtsberater häufig im Vorfeld einer Hauptversammlung erheblichen Druck auf die Unternehmensleitung aus, um Einschränkungen der Beschlussvorschläge an die Hauptversammlung zu erlangen, die nach dem Gesetz nicht erforderlich sind und dem wohlverstandenen Interesse des Unternehmens möglicherweise widersprechen (z.B. zu Volumen und Dauer eines genehmigten Kapitals und zur Dauer einer Ermächtigung zum Erwerb eigener Aktien). Es ist durchaus kein Einzelfall, dass die internen Richtlinien der Stimmrechtsberater die Besonderheiten des jeweiligen nationalen Aktienrechts nicht ausreichend berücksichtigen und eher oberflächlich begründete Empfehlungen auf unvollständiger Informationsgrundlage aussprechen. Dieser Mangel allein würde den Ruf nach einer Regulierung noch nicht rechtfertigen. Jedoch ist die Kombination der monopolartigen Stellung mit den offenbar nicht selten auftretenden Interessenkonflikten aus unterschiedlichen Mandaten und der fehlenden Rechenschaftspflicht gegenüber der Gesellschaft problematisch. Andererseits ist zu konstatieren, dass die Tatsachengrundlage für die Einschätzung des Einflusses der Stimmrechtsberater insgesamt noch nicht verlässlich ist.

Vor diesem Hintergrund erscheint nur eine vorsichtige Regulierung empfehlenswert. Es wäre nicht angemessen, die bislang unregulierte Branche unmittelbar der Wertpapieraufsicht zu unterstellen oder die gleichzeitige Stimmrechtsberatung für Investoren und Corporate Governance-Beratung für Unternehmen zu untersagen. Näher liegt eine größere Transparenz der

Stimmrechtsberatung, die den Investor bei der Entscheidung, ob er sich einer Stimmrechtsempfehlung anschließen will, inhaltlich unterstützen kann. Einen geeigneten Ansatzpunkt könnte hierfür die Regelung der Stimmrechtsausübung durch Kreditinstitute und geschäftsmäßig Handelnde im deutschen Aktienrecht bieten (§ 135 AktG). Denn aufgrund des geschilderten Befunds über die „Befolungsquote“ der Kunden liegt es nahe, den Stimmrechtsberater mit einem sich geschäftsmäßig anbietenden Stimmrechtsvertreter weitgehend gleichzustellen (§ 135 Abs. 8 AktG). Letztlich macht es keinen Unterschied, ob der Stimmrechtsberater auch die Stimmrechtsvertretung übernimmt oder der Kunde das Stimmrecht entsprechend der Abstimmungsempfehlung selbst ausübt. Die Folge dieser Gleichstellung wäre, dass der Stimmrechtsberater im Vorfeld der Hauptversammlung bestimmten Pflichten unterliegen würde, die in Anlehnung an § 135 Abs. 2 AktG bestimmt werden könnten (insbesondere die Pflicht, die generellen Richtlinien und die konkreten Vorschläge für die Stimmrechtsausübung rechtzeitig auf der Website des Stimmrechtsberaters zugänglich zu machen, die Pflicht, ein für die Erfüllung der Pflichten verantwortliches Mitglied der Geschäftsleitung des Stimmrechtsberaters zu benennen, und die Pflicht, auf derzeitige potentiell konfliktträchtige Mandate und zurückliegende Mandate aus den letzten fünf Jahren hinzuweisen).

**(20) Halten Sie die Einführung eines technischen und/ oder rechtlichen Mechanismus auf EU-Ebene für erforderlich, mit dem Emittenten ihre Aktionäre leichter identifizieren können, um so den Dialog zu Corporate Governance-Fragen zu erleichtern? Wenn ja, würde dieser Mechanismus auch der Zusammenarbeit zwischen Anlegern zugute kommen? Bitte nennen Sie Einzelheiten (z. B. verfolgte(s) Ziel(e), bevorzugtes Instrument, Häufigkeit, Detailniveau und Kostenzuweisung).**

Zu Frage (20): Die Frage bezieht sich auf die Namensaktie, die grundsätzlich unter Angabe des Inhabers in das Aktienregister der Gesellschaft einzutragen ist. Dagegen gehört es zum Wesen der Inhaberaktie, dass eine Offenlegung der Inhaberschaft auch gegenüber dem Emittenten nicht vorgegeben ist.

Für die Namensaktie ergeben sich aufgrund der unterschiedlichen nationalen Regelungen und Standards zur Meldung der Aktionärsdaten bei der grenzüberschreitenden Offenlegung erhebliche Schwierigkeiten und zum Teil hohe Kosten. Daher wurde zu einer entsprechenden Frage im Grünbuch der Kommission zur „Corporate Governance in Financial Institutions“ (Ziffer 5.3) mehrheitlich für eine größere Transparenz und europaweit einheitliche Regeln zur Disclosure von Nominees und Beneficial Owners votiert (vgl. Feedback

Statement der Kommission zu den Stellungnahmen zum Grünbuch betreffend der Corporate Governance in Financial Institutions, [http://ec.europa.eu/internal\\_market/consultations/docs/2010/governance/feedback\\_statement\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/internal_market/consultations/docs/2010/governance/feedback_statement_en.pdf)).

Die Kommunikation zwischen Emittenten und ausländischen Namensaktionären auch als Basis für die grenzüberschreitende Ausübung der Aktionärsrechte lässt sich nur mit Hilfe eines einheitlichen europäischen Standards für die Offenlegung und Meldung der Beneficial Owner verbessern. Dies erfordert sowohl eine Vereinheitlichung auf der technischen Seite (Meldeformat und Meldeweg) als auch eine Harmonisierung der gesellschaftsrechtlichen Regeln zur Identifizierung bzw. Offenlegung der Beneficial Owner. Hilfreich erscheint in diesem Zusammenhang die Arbeit der im Rahmen des TARGET2 Securities Projekts eingerichteten Transparency Working Group (vgl. Section 6 des Final Reports of the T2S Task Force on Shareholder Transparency vom 07.03.2011, [http://www.ecb.int/paym/t2s/progress/pdf/subtrans/st\\_final\\_report\\_110307.pdf?6e8d90e3ac22c7f13d4283678d69a0dc](http://www.ecb.int/paym/t2s/progress/pdf/subtrans/st_final_report_110307.pdf?6e8d90e3ac22c7f13d4283678d69a0dc))

Die Frage der Zusammenarbeit und Kommunikation unter den Aktionären sollte von diesem Thema getrennt werden (vgl. hierzu Antwort zu Frage 17).

<p><b>(21) Benötigen Ihrer Meinung nach Minderheitsaktionäre zusätzliche Rechte, um ihre Interessen in Unternehmen mit Mehrheitsaktionären oder Aktionären mit beherrschendem Einfluss wirksam zu vertreten?</b></p>
--

Zu Frage (21): Die Frage betrifft das Konzernrecht, das in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten unterschiedlich ausgestaltet ist. In Deutschland mit einem kodifizierten Konzernrecht ist die Position der Minderheitsaktionäre sowohl im Vertragskonzern als auch im faktischen Konzern hinreichend geregelt (Abhängigkeitsbericht und Nachteilsausgleich im faktischen Konzern; umfassende Informationen, Garantiedividende und Barabfindung im Falle eines Vertragskonzerns). In Italien wurde 2004 erstmals ein eigenständiges Konzerngesellschaftsrecht kodifiziert, das vergleichbare Schutzbestimmungen für außenstehende Aktionäre enthält wie das deutsche Recht.

Die Kommission hat im Aktionsplan von 2003 ausdrücklich von einer umfassenden Harmonisierung des Konzernrechts abgesehen und verfolgt seither die Linie einer Harmonisierung bestimmter Kernthemen. In diesem Rahmen könnte auch an einen Mindeststandard für den Schutz außenstehender Aktionäre und Gläubiger gedacht werden. Minderheitsrechte

über den in Deutschland bestehenden Standard hinaus erscheinen jedoch weder notwendig noch sinnvoll und würden Anpassungen und Strukturänderungen im Unternehmensbereich unangemessen erschweren.

**(22) Sollten Minderheitsaktionäre Ihrer Auffassung nach stärker gegen Transaktionen mit nahe stehenden Unternehmen und Personen geschützt werden? Wenn ja, welche Maßnahmen sollten ergriffen werden?**

Zu Frage (22): Minderheitsaktionäre sind nach geltendem deutschem Recht bereits hinreichend gegen Transaktionen mit nahestehenden Unternehmen und Personen geschützt, so dass weitergehende Maßnahmen nicht ergriffen werden müssen. Lediglich zum Recht der Sonderprüfung könnten frühere Reforminitiativen wieder aufgegriffen werden. Im Einzelnen:

Aufgrund der Richtlinie 2006/46/EG wurde erst vor kurzem eine Verpflichtung zur Offenlegung von wesentlichen, nicht zu marktüblichen Bedingungen zustande gekommenen Geschäften mit nahestehenden Unternehmen und Personen eingeführt (§§ 285 Satz 1 Nr. 21, 314 Abs. 1 Nr. 13 HGB). Beziehungen zu nahestehenden Personen sind außerdem Gegenstand der Konzernrechnungslegung (IAS 24) und der Corporate Governance Erklärung (vgl. Ziff. 7.1.5 des Deutschen Corporate Governance Kodex). Die aus der Erweiterung der Offenlegungspflichten folgenden präventiven Wirkungen sollten abgewartet und zunächst kritisch begutachtet werden.

Erhebliche Bedeutung kommt außerhalb von Konzernlagen (§ 315 AktG) dem Recht der Sonderprüfung zu (§ 142 AktG). Für eine europaweite Rahmenregelung zum Recht der Sonderprüfung hat sich schon der Aktionsplan der Kommission aus dem Jahre 2003 ausgesprochen. Dies wurde seinerzeit vom Handelsrechtsausschuss nachdrücklich begrüßt. Wenn die Kommission aktiv werden will, sollte sie an diese Überlegungen anknüpfen. Dagegen sollte die Organisationsverfassung der AG keinesfalls durch die Einführung eines unabhängigen Sachverständigen durchbrochen werden, der ab einem bestimmten Schwellenwert eine unparteiische Stellungnahme zu den Bedingungen von Transaktionen mit nahestehenden Personen abgeben muss (Grünbuch S. 20). Eine solche (zusätzliche) präventive Kontrolle von Maßnahmen der Geschäftsführung durch einen externen Dritten wäre nicht nur systemfremd, sondern würde auch die Geschäftsführung erheblich behindern.

**(23) Sind Maßnahmen – und wenn ja, welche – zur Förderung der Kapitalbeteiligung von Arbeitnehmern zu ergreifen?**

Die gesellschaftsrechtlichen Möglichkeiten für eine Mitarbeiterbeteiligung, insbesondere im Hinblick auf die Beschaffung der notwendigen Aktien und der Gewährung eines Preisnachlasses, erscheinen ausreichend. Die Entscheidung über ein Investment in Aktien der Arbeitgebergesellschaft muss in der völligen Entscheidungsfreiheit jedes einzelnen Mitarbeiters bleiben. Auch auf Seiten der Unternehmen kann die Entscheidung der Unternehmensführung, ob und zu welchen Konditionen ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm aufgelegt werden soll, nicht eingeschränkt werden.

Entscheidend für ein stärkeres und längerfristiges kapitalmäßiges Engagement von Arbeitnehmern sind daher die finanziellen und steuerlichen Anreize. Diesbezüglich wären in einzelnen Ländern Verbesserungen im Hinblick auf steuerliche Begünstigungen, ggf. verbunden mit Haltefristen, wünschenswert, um auch dem Gedanken der Nachhaltigkeit einer Mitarbeiterbeteiligung Rechnung zu tragen. So werden sowohl in Belgien als auch in Frankreich steuerliche Vorteile von einer Mindesthaltefrist abhängig gemacht. Es erscheint jedoch wenig realistisch, dass eine Befugnis der Kommission zur Harmonisierung von einkommensteuerlichen oder kapitalertragsteuerlichen Regelungen für diesen Zweck begründet werden kann.

Im Hinblick auf die Verwaltung der Mitarbeiteraktien ist es wünschenswert, dass diese von der Gesellschaft selbst vorgenommen werden kann und hierin kein lizenzpflichtiges Depotgeschäft im Sinne der bankaufsichtlichen Regelungen gesehen wird. In der Schweiz gibt es seit jeher die Möglichkeit der Gesellschaften, Mitarbeiteraktien zu verwalten bzw. zu verwahren, während in Deutschland hierin ein erlaubnispflichtiges Depotgeschäft gesehen wird. Durch die Notwendigkeit der Depotöffnung für die einzelnen Mitarbeiter kann ein sehr hoher Verwaltungsaufwand entstehen.

**(24) Stimmen Sie der Tatsache zu, dass Unternehmen, die von den Empfehlungen der Corporate Governance-Kodizes abweichen, gehalten sein sollten, detaillierte Erläuterungen dafür beizubringen und die alternativen Lösungen zu beschreiben?**

**(25) Sollten Ihrer Auffassung nach die Aufsichtsbehörden befugt sein, die Informationsqualität der Erläuterungen in den Corporate Governance-Erklärungen zu überprüfen und die Unternehmen zu einer eventuellen**

**Vervollständigung dieser Erläuterungen aufzufordern? Wenn ja, wie sollte ihre Rolle im Einzelnen aussehen?**

Zu Fragen

(24) und (25): In Deutschland verlangt § 161 AktG, dass sich Vorstand und Aufsichtsrat der börsennotierten AG alljährlich dazu erklären, welche Empfehlungen des Kodex, der von einem weisungsfrei handelnden Gremium von Privatpersonen verfasst wird, nicht angewendet werden und warum dies nicht geschieht. Ganz gleich, wie man zu dem Konzept einer Kombination von „soft law“ und „hard law“ steht, dürfen jedenfalls keine hohen Anforderungen an die Begründung der Abweichung gestellt werden. Das würde die ohnehin bestehenden Bedenken gegen dieses legislatorische Konzept noch verstärken und Abweichungen vom Kodex über Gebühr erschweren.

Erst recht wäre es verfehlt, Aufsichtsbehörden mit einer Überprüfung der Corporate Governance-Erklärungen zu befassen. Solche Regelungen würden den Bestrebungen, ein allgemeines „Aktienaufsichtsamt“ einzuführen, Vorschub leisten.

## **II. Antworten des Geschäftsführenden Ausschusses der Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen im DAV zu den Fragen 4 bis 6 im Grünbuch: Geschlechterspezifische Diversität**

Der Geschäftsführende Ausschuss der Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen im DAV befürwortet Maßnahmen zur Verbesserung des Gleichgewichts der Geschlechter in Verwaltungsräten und der Leitung von Unternehmen in Europa. Er hält es nicht für richtig, es den einzelnen Unternehmen zu überlassen, ob sie eine Diversitätsstrategie entwickeln oder nicht. Um europäische Unternehmen wettbewerbsfähig zu halten, bedarf es einer Erhöhung des Frauenanteils, und zwar sowohl im Bereich des Managements (executive directors), als auch bei den Aufsichtsräten (non-executive directors).

Aufgrund der Entwicklung in den letzten Jahren ist nicht davon auszugehen, dass die Unternehmen ohne gesetzgeberischen Einfluss den Anteil der Frauen innerhalb überschaubarer Zeit signifikant erhöhen werden.

Ein gesetzgeberischer Einfluss ist sachlich gerechtfertigt – in gleicher Weise wie bei der Gurtpflicht, der Helmpflicht oder der Pflicht, im Finanz- und Rechnungswesen versierte Experten in den Aufsichtsrat von Unternehmen zu bestellen.

- (4) Sollen im Rahmen der Personalpolitik das Profil der Verwaltungsratsmitglieder und des Verwaltungsratsvorsitzenden genau definiert und ausreichende Befähigungen der Verwaltungsratsmitglieder sowie Vielfalt bei der Zusammensetzung des Verwaltungsrats gewährleistet werden? Wenn ja, wie könnte dies am besten geschehen und auf welcher Governance-Ebene, d. h. auf nationaler, auf EU- oder auf internationaler Ebene?**
- (5) Sollten börsennotierte Unternehmen zur Veröffentlichung einer eventuell vorhandenen Diversitätsstrategie angehalten werden und wenn ja, sollten sie dann ihre Ziele und ihren wesentlichen Inhalt beschreiben sowie regelmäßige Fortschrittsberichte offenlegen?**
- (6) Sollten börsennotierte Unternehmen gehalten sein, für ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten zu sorgen, und wenn ja, wie?**

Zu Frage (4): Es ist aus Sicht des Ausschusses weder sinnvoll noch erforderlich, das Profil der Verwaltungsratsmitglieder genau zu definieren. Sinnvoll sind jedoch gewisse Mindestvorgaben, wie sie bereits heute im deutschen Aktienrecht (§ 100 Abs. 5 AktG) enthalten sind.

Eine Vielzahl von Untersuchungen hat ergeben, dass es einen Zusammenhang gibt zwischen dem Prozentsatz von Frauen im Verwaltungsrat eines Unternehmens und der Leistung des Unternehmens. Deshalb hält es der Ausschuss im Interesse einer guten und effizienten Unternehmensführung für geboten, den Frauenanteil in den Verwaltungsräten europäischer Unternehmen zu erhöhen, um die Qualität der Arbeit der Verwaltungsräte und damit letztlich die Wettbewerbsfähigkeit europäischer Unternehmen zu erhöhen. Der Ausschuss hält die angemessene Beteiligung von Frauen in Verwaltungsräten für ebenso wichtig wie die Beteiligung eines unabhängigen Finanzexperten (in Deutschland in § 100 Abs. 5 AktG verankert).

Studien belegen wiederum, dass die spezifischen Qualifikationen von Frauen nicht zum Tragen kommen, wenn lediglich eine Frau im Verwaltungsrat vertreten ist. Der Ausschuss schlägt deshalb vor, den Mitgliedstaaten vorzugeben, dass jedem Verwaltungsrat innerhalb von 4 Jahren jeweils mindestens 30 %, innerhalb von weiteren 4 Jahren mindestens 40 % Frauen angehören müssen. Diese Quote sollte sich nicht nur auf die non-executive directors (Aufsichtsräte) beziehen, sondern genauso auch auf executive directors (Vorstände).

Der Ausschuss schlägt vor, diese Quoten europaweit zu verankern. Investoren sollten in ganz Europa einen einheitlichen Mindeststandard vorfinden. Der Tatsache, dass die lokalen Gegebenheiten unterschiedlich sind, kann durch eine flexible Regelung bei der Umsetzung Rechnung getragen werden.

Für die Umsetzung der Geschlechterquoten schlägt der Ausschuss eine Regelung in den Corporate-Governance-Codici vor. Die Unternehmen sollen verpflichtet sein, ab sofort eine Erklärung zur Geschlechterquote auf Ebene der Direktoren (Vorstand und Aufsichtsrat) abzugeben, d.h. entweder zu erklären, dass sie die vorgegebene Quote erfüllen oder die Abweichung zu begründen. Die Pflicht zur Begründung einer Abweichung wird dazu führen, dass die Quoten nach einer Übergangszeit eingehalten werden. Mit der „comply or explain“-Verpflichtung wurden in anderen Bereichen überwiegend gute Erfahrungen gemacht.

Sollte die Vorgabe im Corporate Governance Kodex nicht dazu führen, dass innerhalb von 4 Jahren die Ziel-Quoten von 30 % bzw. 40 % erreicht sind, wäre an eine feste, gesetzlich vorgeschriebene Quote mit einschneidenden Sanktionen bei einem Verstoß zu denken, etwa (a) die Unwirksamkeit aller Beschlüsse, die von einem nicht gesetzmäßig besetzten Gremium gefasst

werden oder (b) die Auflösung der Gesellschaft von Amts wegen (nach norwegischem Vorbild).

Es ist nicht sachgerecht, den Anteil von Frauen in gleicher Weise anzugehen wie etwa den Anteil an Ausländern oder den Anteil an Angehörigen von Minderheiten. Frauen machen 50 % der Bevölkerung und nahezu 60 % der Studienabsolventen in Europa aus. Deshalb hat ein angemessener Anteil von Frauen in den Unternehmen eine völlig andere Qualität als Diversität in anderer Hinsicht. Es mag unvernünftig sein, das Management eines Unternehmens nicht hinreichend „bunt“ zu besetzen; es ist aber unverantwortlich, die Hälfte der Bevölkerung und mehr als die Hälfte der qualifizierten Akademiker in Managementpositionen nicht angemessen zu berücksichtigen. Die Unternehmen müssen – notfalls per Gesetz – gezwungen werden, sich im Interesse der Wettbewerbsfähigkeit Europas dieser Erkenntnis zu beugen.

Zu Frage (5): Der Ausschuss hält es für erforderlich, dass alle Unternehmen – ob börsennotiert oder nicht – eine Diversitätsstrategie ausarbeiten. Ferner hält er es für erforderlich, dass sie diese Strategie und entsprechende Fortschrittsberichte offenlegen. Eine Diversitätsstrategie ist für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sinnvoll; dessen ungeachtet sind die Unternehmen häufig nicht freiwillig bereit, eine entsprechende Strategie zu entwickeln.

Die Diversitätsstrategie sollte den Unternehmen ebenso verpflichtend auferlegt werden wie etwa der Aufbau eines Risikomanagementsystems. Der Wirtschaftsprüfer sollte im Abschlussbericht darauf hinweisen, ob eine entsprechende Strategie entwickelt wurde.

Zu Frage (6): Ja, börsennotierte Unternehmen sollten gehalten werden, für ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten zu sorgen. Dies sollte geschehen durch die Verpflichtung, eine Mindestquote von zunächst 30 %, mittelfristig 40 % Frauen (und Männern) auf der Ebene von Vorstand und Aufsichtsrat zu erreichen (in Form von „comply or explain“).