

Abteilung Betriebswirtschaft

Frauen.Management.Report.2014

Frauen in Geschäftsführung & Aufsichtsrat
in den Top 200 und börsennotierten Unternehmen

Februar, 2014

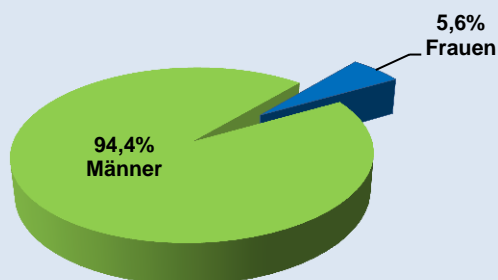
Maria Magdalena Ebner, B.A.
Mag^a Christina Wieser

Frauen.Management.Report.2014.ExecutiveSummary.

Der Frauen.Management.Report.2014 der AK Wien zeigt, dass die Repräsentanz von Frauen an der Unternehmensspitze (Geschäftsführung, Aufsichtsrat) ein weiteres Jahr konstant auf niedrigem Niveau bleibt und die oberste Führungsebene weitgehend von Männern dominiert wird: In den Aufsichtsräten der größten beziehungsweise umsatzstärksten Top 200 Unternehmen des Landes erhöhte sich im Jahr 2014 der Frauenanteil lediglich um marginale 0,5 Prozentpunkte auf 13,9 Prozent (2013: 13,4 Prozent). In den Geschäftsführungen stagniert der Frauenanteil bei den niedrigen 5,6 Prozent des Vorjahres. Die besonders im Fokus der Öffentlichkeit stehenden börsennotierten Unternehmen, die sich per Corporate Governance Kodex zu guter Unternehmensführung bekennen, schneiden mit lediglich sechs Frauen (2013: sieben Frauen) in den Vorstandsetagen noch schlechter ab. Im Aufsichtsrat liegt der Anteil bei 12,0 Prozent weiblich besetzten Mandaten und damit ein weiteres Mal unter dem Ergebnis der Top 200 Unternehmen. Die staatsnahen Unternehmen machen hingegen spürbare Fortschritte: Zahlen aus dem Jahr 2013 zeigen, dass unter den 285 vom Bund entsandten Aufsichtsratsmitgliedern 94 Frauen vertreten sind. Durchschnittlich liegt die Bundesfrauenquote damit in jenen 55 Unternehmen, an denen der Staat mit mehr als 50 Prozent beteiligt ist, bei 33 Prozent (2011: 26 Prozent). Öffentliche Unternehmen nehmen so eine Vorreiterrolle ein, die Privatwirtschaft und dabei besonders die Kapitalmarktunternehmen hinken bei der geschlechtergerechten Besetzung von Spitzenpositionen deutlich nach.

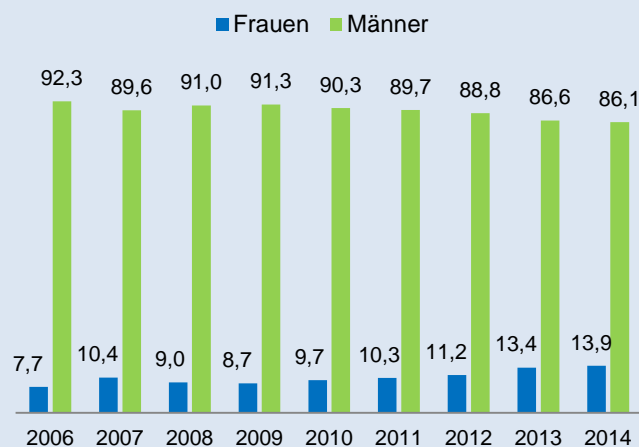
Top 200 Unternehmen

Top 200, Geschäftsführung 2014



In den Geschäftsführungen der Top 200 Unternehmen¹ hat sich 2014 der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr nicht weiterentwickelt und bleibt mit 5,6 Prozent am niedrigen Niveau des Jahres 2013. Damit sind in den Geschäftsführungen der 200 größten Unternehmen Österreichs von 606 (2013: 620) Positionen lediglich 34 (2013: 35) mit Frauen besetzt, es dominiert eine überwältigende Männermehrheit von 94,4 Prozent.

Top 200, Aufsichtsrat 2014

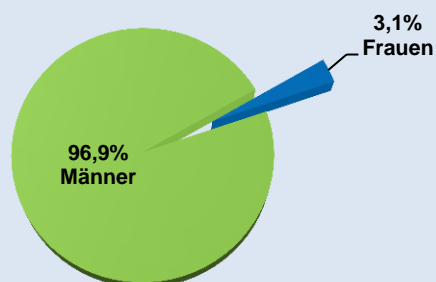


Im Aufsichtsrat sind 13,9 Prozent der MandatsträgerInnen weiblich, das ist lediglich ein Anstieg um 0,5 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr (13,4 Prozent) d.h. im Jahr 2014 sind von 1.796 (2013: 1.776) Aufsichtsratsmandaten nur 250 (2013: 239) Positionen weiblich besetzt. In fast einem Drittel (65 von 200 Unternehmen) sind noch immer alle Spitzenpositionen ausschließlich mit Männern besetzt. In lediglich elf Unternehmen leiten Frauen als Aufsichtsratsvorsitzende das Gremium. Nur zehn der Top 200 Unternehmen (5,0 Prozent) erreichen bisher den angestrebten Zielwert von 40,0 Prozent und mehr Frauen.

¹ umsatzstärkste Top 200 Unternehmen mit Aufsichtsrat (vgl. Trend, Trend Top 500. 2013)

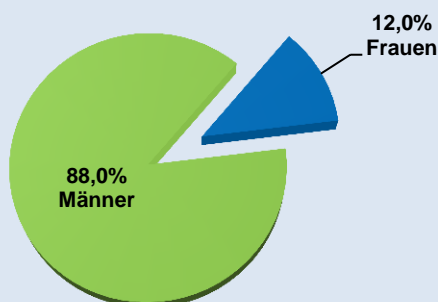
Börsennotierte Unternehmen

Börsenunternehmen, Vorstand 2014



In den börsennotierten² Unternehmen hat sich der Anteil von Frauen in Vorstandspositionen sogar rückläufig entwickelt und ist vom niedrigen Ausgangsniveau des Vorjahres auf 3,1 Prozent (2013: 3,3 Prozent) im Jahr 2014 gesunken. So sind – nach dem Ausscheiden von Ulrike Baumgartner-Gabitzer aus der börsennotierten Verbund AG – überhaupt nur mehr sechs statt sieben Frauen in der obersten Führungsebene vertreten, Neubesetzungen hat es keine gegeben. Also dominieren Männer fast zur Gänze (96,9 Prozent) die Vorstandspositionen in den – besonders im Blick der Öffentlichkeit stehenden – Unternehmen.

Börsenunternehmen, Aufsichtsrat 2014



Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der börsennotierten Unternehmen hat sich trotz zahlreicher freiwilliger Initiativen im Jahr 2014 lediglich marginal erhöht und liegt mit 12,0 Prozent (2013: 11,6 Prozent) unter dem Ergebnis der Top 200 (13,9 Prozent) sowie der staatsnahen Unternehmen (33,0 Prozent). Freiwillige Berichtspflichten und Empfehlungen des Corporate Governance Kodex für börsennotierte Gesellschaften bleiben bei der Verwirklichung von mehr Geschlechterdiversität an der Unternehmensspitze einmal mehr ein hilf- und wirkungsloses Instrument.

Fazit und AK-Forderungen

Mit dem vergleichsweise niedrigen Frauenanteil in den Spitzengremien bleibt Österreich deutlich hinter dem EU-Schnitt von 17 Prozent zurück: Die wichtigsten Impulse kommen europaweit aus jenen Ländern (z.B. Frankreich, Island, Norwegen), die rechtlich verbindliche Vorschriften verankert haben. Den höchsten Anteil von Frauen in den höchsten Leitungsorganen der europäischen Wirtschaft halten laut aktuellen Daten der EU-Kommission Island (49 Prozent) und Norwegen (42 Prozent). Während Österreich seit Jahren auf der Stelle tritt, ist beispielsweise der Frauenanteil in Frankreich nach Einführung einer Quotenregelung im Jahr 2011 von 12 Prozent auf 27 Prozent im Jahr 2013 gestiegen. Diesem guten Beispiel folgt jetzt auch Deutschland, wo das Regierungsabkommen vom November 2013 eine verbindliche Quote von 30 Prozent Aufsichtsrätinnen für börsennotierte und mitbestimmte Unternehmen ab 2016 vorsieht. Angesichts der europäischen Entwicklung ist der Aufholbedarf Österreichs unbestritten. Die Arbeiterkammer fordert deshalb die Regierung auf, den erfolglosen Pfad der Selbstverpflichtung zu verlassen und für verbindliche Zielvorgaben zu sorgen. Der Anteil der erwerbstätigen Frauen muss sich endlich angemessen in den Spitzenpositionen der Unternehmen widerspiegeln, es braucht die Einführung einer verbindlichen Geschlechterquote von 40 Prozent bei der Besetzung von Aufsichtsratsmandaten.

² ATX, Prime Market, Mid Market, Standard Market Auction und Standard Market Continuous.

Inhalt

1	Einleitung	6
2	Maßnahmen auf europäischer Ebene	7
3	Nationalstaatliche Entwicklungen in europäischen Ländern	9
3.1	Gesetzliche Frauenquoten	11
3.2	Soft Law – Corporate Governance Kodizes	14
4	Maßnahmen in Österreich	15
4.1	Staatsnahe Unternehmen.....	15
4.2	Börsennotierte Unternehmen	16
5	AK-Erhebung: Top 200 Unternehmen	17
5.1	Nur jede 18. Geschäftsführung ist weiblich besetzt	17
5.2	Aufsichtsrat: Frauenanteil bei 13,9 Prozent.....	18
5.3	Frauenrepräsentanz nach Sektoren	19
6	AK-Erhebung: Börsennotierte Unternehmen.....	21
6.1	Ein Rückschritt: 96,9% der Vorstände sind Männer	21
6.2	Evaluierung der Berichtspflicht zu Frauenförderungsmaßnahmen	23
7	Schlussfolgerungen und AK-Forderungen	25
7.1	AK-Forderungen	25
8	Anhang I	26
9	Anhang II	28

1 Einleitung

Während europaweit immer mehr Staaten die Gleichstellung von Männern und Frauen bereits gesetzlich verankert haben, ist Österreich von der Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben, insbesondere in den Top-Führungsetagen, weit entfernt. Frauen sind in den Vorständen und Aufsichtsräten von Unternehmen im Jahr 2014 immer noch eklatant unterrepräsentiert. Doch Frauen sind wichtige Stakeholder – Kundinnen, Lieferantinnen und vor allem Mitarbeiterinnen – und müssen daher entsprechend an der Unternehmensführung beteiligt und bei der Kontrolle von Unternehmen berücksichtigt werden. Der Aufsichtsrat ist das Kontrollorgan der Geschäftsführung und trifft wesentliche strategische und wirtschaftliche Entscheidungen, die für die Zukunft jedes Unternehmens entscheidend sind. Große Investitionen werden abgesegnet, Markt- und Produktentscheidungen sowie Unternehmensstrukturen werden im Aufsichtsrat diskutiert und vorbereitet – all das betrifft Frauen ebenso wie Männer. Im Aufsichtsrat werden außerdem wesentliche Personalentscheidungen wie die Bestellung und Abberufung des Vorstandes in Aktiengesellschaften getroffen, die dann wiederum über Führungspositionen im Unternehmen entscheiden. Bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrates sollte daher unbedingt auf unterschiedliche Qualifikationen sowie auf ein ausgewogenes Verhältnis beider Geschlechter geachtet werden.

Im europäischen Vergleich zählt Österreich mit einem Frauenanteil von 12,0 Prozent in den obersten Leitungsorganen nach wie vor zu den Ländern mit den schlechtesten Ergebnissen. Island, Norwegen und Finnland liegen im Spitzenfeld. In Italien, in dem im Jahr 2011 eine verbindliche Quote eingeführt wurde, konnte beispielsweise der Frauenanteil von 5,0 Prozent im Jahr 2011 auf 13,0 Prozent im Jahr 2013 gesteigert werden. Während Österreich seit Jahren auf der Stelle tritt, ist beispielsweise der Frauenanteil in Frankreich nach Einführung einer Quotenregelung im Jahr 2011 von 12 Prozent auf 27 Prozent im Jahr 2013 gestiegen.

Die Arbeiterkammer Wien untersuchte im Januar 2014 den Anteil von Frauen in den Geschäftsführungen und Aufsichtsräten der Top 200 Unternehmen Österreichs (Stand: Goldener Trend 2013), die einen Aufsichtsrat aufweisen. Die aktuelle Auswertung zeigt ein ähnliches Bild wie in den Jahren zuvor. Beide Gremien werden weiterhin klar von Männern dominiert. In der Geschäftsführung hat sich der Frauenanteil nicht verändert und stagniert bei nur 5,6 Prozent (2013: 5,6 Prozent). Trotz zahlreicher Initiativen von Politik und Wirtschaft hat sich zudem die Anzahl der Aufsichtsrätinnen nicht nachhaltig verbessert, sondern steigt nur marginal von 13,4 Prozent (2013) auf 13,9 Prozent. Damit ist gerade einmal jede 18. Geschäftsführung (34 von 606) und jede siebte Aufsichtsratsfunktion (250 von 1.796) weiblich besetzt. In nur 25 (2013: 20) der Top 200 Unternehmen ist zumindest eine Frau sowohl in der Geschäftsführung als auch im Aufsichtsrat vertreten.

Österreich zählt damit ein weiteres Mal bei der geschlechtergerechten Besetzung von Aufsichtsräten und Geschäftsführungen zu Europas Schlusslichtern. Freiwillige Empfehlungen im Rahmen des Corporate Governance Kodex sowie zahnlose gesetzliche Berichtspflichten ohne klare Zielvorgaben haben bisher zu keinen Fortschritten geführt. Um schnelle und sichtbare Erfolge erzielen zu können, müssen entsprechende Gleichstellungsmaßnahmen endlich mit konkreten Zielvorgaben gesetzlich verankert werden. Die öffentlichen Unternehmen gehen mit gutem Beispiel voran, dort hat sich der Frauenanteil im Aufsichtsrat um sieben Prozentpunkte von 2011 auf mittlerweile 33 Prozent Frauen erhöht.³ Zurückzuführen ist dies auf die Verpflichtung der Bundesregierung vom März 2011 den Frauenanteil bis 2013 auf 25 Prozent und bis 2018 auf 35 Prozent Frauen in den Aufsichtsräten anzuheben.

³ Bundeskanzleramt Österreich, Vortrag an den Ministerrat. Fortschrittsbericht 2013 über die Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsratsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50% und darüber http://www.bmwfj.gv.at/Ministerium/Organigramm/Documents/178_6_MRV.pdf (Stand 28.02.2013).

2 Maßnahmen auf europäischer Ebene

*„Heute haben wir eine informelle Männerquote.
Männer ernennen Männer, die dann wieder Männer als Nachfolger aussuchen“*
Mikael Gustafsson, Vorsitzender des Frauenrechtsausschuss, EU-Parlament⁴

Die EU-Kommission – federführend Justizkommissarin Viviane Reding – hat im Mai 2012 eine öffentliche Konsultation gestartet, um der Frage nachzugehen, mit welchen Maßnahmen dem anhaltenden Ungleichgewicht der Geschlechter in den Leitungsorganen am besten zu begegnen ist. Hat doch der von der Kommission im Vorfeld beauftragte Fortschrittsbericht⁵ gezeigt, dass Frauen an der Unternehmensspitze nach wie vor die absolute Ausnahme sind und keine spürbaren Fortschritte in der Gleichstellung erzielt werden konnten.

Der EU-Durchschnitt von Frauen in den Leitungsorganen der größten börsennotierten Unternehmen liegt im April 2013 bei 17 Prozent und hat sich seit Oktober 2010 (12 Prozent) um fünf Prozentpunkte verbessert, von einer Gleichstellung der Geschlechter in der obersten Führungsebene ist Europa aber nach wie vor weit entfernt. Der Bericht nennt jene Länder als wichtige Impulsgeber, die bereits rechtlich verbindliche Vorschriften eingeführt haben. Allein 40 Prozent der EU-weit zwischen Oktober 2010 und Jänner 2012 registrierten Verbesserungen sind auf das Konto Frankreichs (Quote seit 2011) zu buchen.

Am Ende der Konsultation und nach einem zähen und umstrittenen Ringen wurde letztlich ein Richtlinienvorschlag vorgelegt, wie Führungspositionen in Unternehmen geschlechtergerecht zu besetzen sind. Das Kommissionskollegium hat diesem Richtlinienvorschlag (Richtlinie 299/2012) zur Gewährleistung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren bzw. Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften zugestimmt.

Die fünf wichtigsten Eckpunkte des Vorschlags waren folgende:⁶

- Dem Kommissionsbeschluss zufolge sollten in den Leitungsorganen börsennotierter europäischer Unternehmen bis 2020 mindestens 40 Prozent der nicht geschäftsführenden Direktoren bzw. Aufsichtsratsmitglieder dem unterrepräsentierten Geschlecht angehören. Börsennotierte öffentliche Unternehmen sollten diese Zielvorgabe bis 2018 erreichen. Die betroffenen Unternehmen wären demnach verpflichtet, für Board-Mitglieder ein neues Auswahlverfahren mit klaren, geschlechtsneutralen und eindeutigen Kriterien einzuführen. Bei gleicher Qualifikation sollte dann das unterrepräsentierte Geschlecht den Vorzug erhalten.
- Die Richtlinie sollte für rund 5.000 börsennotierte, europäische Unternehmen gelten, kleine und mittlere Unternehmen⁷ sowie nicht börsennotierte Gesellschaften würden ausgenommen sein.
- Als ergänzende Maßnahmen war im Richtlinienvorschlag eine sogenannte „Flexiquote“ vorgesehen: Im Wege der Selbstregulierung wären Börsenunternehmen aufgefordert, eigene Zielvorgaben für eine

⁴ Europäisches Parlament, Frauenquote statt verzerrter Klischees, fordert Vorsitzender des EP-Frauenausschusses, <http://www.europarl.europa.eu/news/de/news-room/content/20130301STO06144/html/Frauenquote-statt-Klischees-fordert-Vorsitzender-des-EP-Frauenausschusses> (Stand 08.03.2013).

⁵ Europäische Union, Frauen in wirtschaftlichen Entscheidungspositionen in der EU: Fortschrittsbericht http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_de.pdf (abgefragt am 05.12.2013).

⁶ Europäische Kommission, Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:de:PDF> (Stand 14.11.2012).

⁷ mit weniger als 250 Beschäftigten und einem weltweiten Jahresumsatz bis 50 Millionen Euro.

ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern unter den geschäftsführenden Direktoren bzw. Vorstandsmitgliedern bis 2020 festzulegen (für öffentliche Unternehmen wäre der Termin 2018). Die Unternehmen sind zudem angehalten, jährlich einen Fortschrittsbericht vorzulegen.

- Bei Nichteinhaltung des Auswahlverfahrens waren Sanktionen vorgesehen, nicht aber bei Verletzung des Zielwertes von 40 Prozent.
- Die Richtlinie sollte zeitlich befristet sein und im Jahr 2028 automatisch außer Kraft treten.

In der Folge hat das Europäische Parlament am 20. November 2013 mit überwiegender Mehrheit (459 Stimmen dafür, 148 dagegen und 81 Enthaltungen) für den (adaptierten) Vorschlag der Europäischen Kommission zur Erhöhung des Anteils der Frauen in den Leitungsorganen der europäischen Unternehmen gestimmt. Ausgehend von den Kernpunkten des Richtlinienvorschlags (299/2012) wurden bei der Abstimmung des Europäischen Parlaments folgende Aspekte als besonders wichtig hervorgehoben⁸:

- Das Parlament bestätigt den Ansatz der Kommission, den Fokus nicht auf die Einführung fester Geschlechterquoten, sondern auf ein transparentes und faires Auswahlverfahren zu legen („Verfahrensquote“). Damit wird es keine direkten und verpflichtenden Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsorganen europäischer börsennotierter Unternehmen geben, sondern lediglich die Verpflichtung, das Auswahlverfahren bei der Besetzung transparent darzustellen.
- Die Richtlinie soll nicht für kleine und mittlere Unternehmen gelten. Die Mitgliedstaaten werden aber aufgefordert, diese Unternehmen bei der Herbeiführung eines ausgewogenen Zahlenverhältnisses zwischen Frauen und Männern auf allen Verwaltungsebenen und in den Leitungsorganen zu unterstützen und entsprechende Anreize vorzusehen.
- Abweichend vom ursprünglichen Richtlinienvorschlag der Kommission wird es den Mitgliedsstaaten nicht erlaubt sein, Unternehmen vom Geltungsbereich der Vorschrift auszunehmen, wenn das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 10 Prozent der Beschäftigten ausmacht.
- Das Parlament hat die Bestimmungen über Sanktionen verschärft, indem es Sanktionen hinzugefügt hat, die vorgesehen werden müssen und nicht nur optional sind, wie es die Kommission ursprünglich vorgeschlagen hatte. Im Text des Parlaments sollen Sanktionen wegen Verletzung der Verfahren zur Auswahl von Aufsichtsratsmitgliedern auch den Ausschluss von Vertragsvergabeverfahren und den teilweisen Ausschluss von Finanzierungen aus den Strukturfonds beinhalten.

Nachdem das Parlament zugestimmt hat, muss der Vorschlag der Kommission vom Rat (der mit qualifizierter Mehrheit abstimmt) verabschiedet werden, damit liegt die endgültige Entscheidung bei den einzelnen Mitgliedsstaaten.

⁸ Europäische Kommission, Europäisches Parlament stimmt für Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten http://ec.europa.eu/deutschland/press/pr_releases/11837_de.htm (Stand 20.11.2013).

3 Nationalstaatliche Entwicklungen in europäischen Ländern

Die in den größten börsennotierten Unternehmen von 34 Ländern Europas gesammelten und von der EU-Kommission im April 2013 veröffentlichten Daten heben die eklatante Unterrepräsentanz von Frauen in den höchsten Entscheidungsgremien der europäischen Wirtschaft einmal mehr hervor.

- Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu beachten, dass sich die erhobenen Daten auf jene Unternehmen beschränken, die zu den umsatzstärksten Aktien des Börsenleitindex (Blue-Chip-Index)⁹ des jeweiligen Landes (z.B. ATX 20 für Österreich, DAX 30 für Deutschland) zählen.
- Außerdem ist zu berücksichtigen, dass sich die Daten in Ländern mit dualistischen Strukturen (Deutschland, Österreich) auf den Aufsichtsrat und in monistischen Strukturen auf das gesamte board of directors¹⁰ beziehen.

Trotz dieser Einschränkungen gibt der europäische Vergleich einen guten Überblick, wie sich die einzelnen Länder im Ranking einordnen.

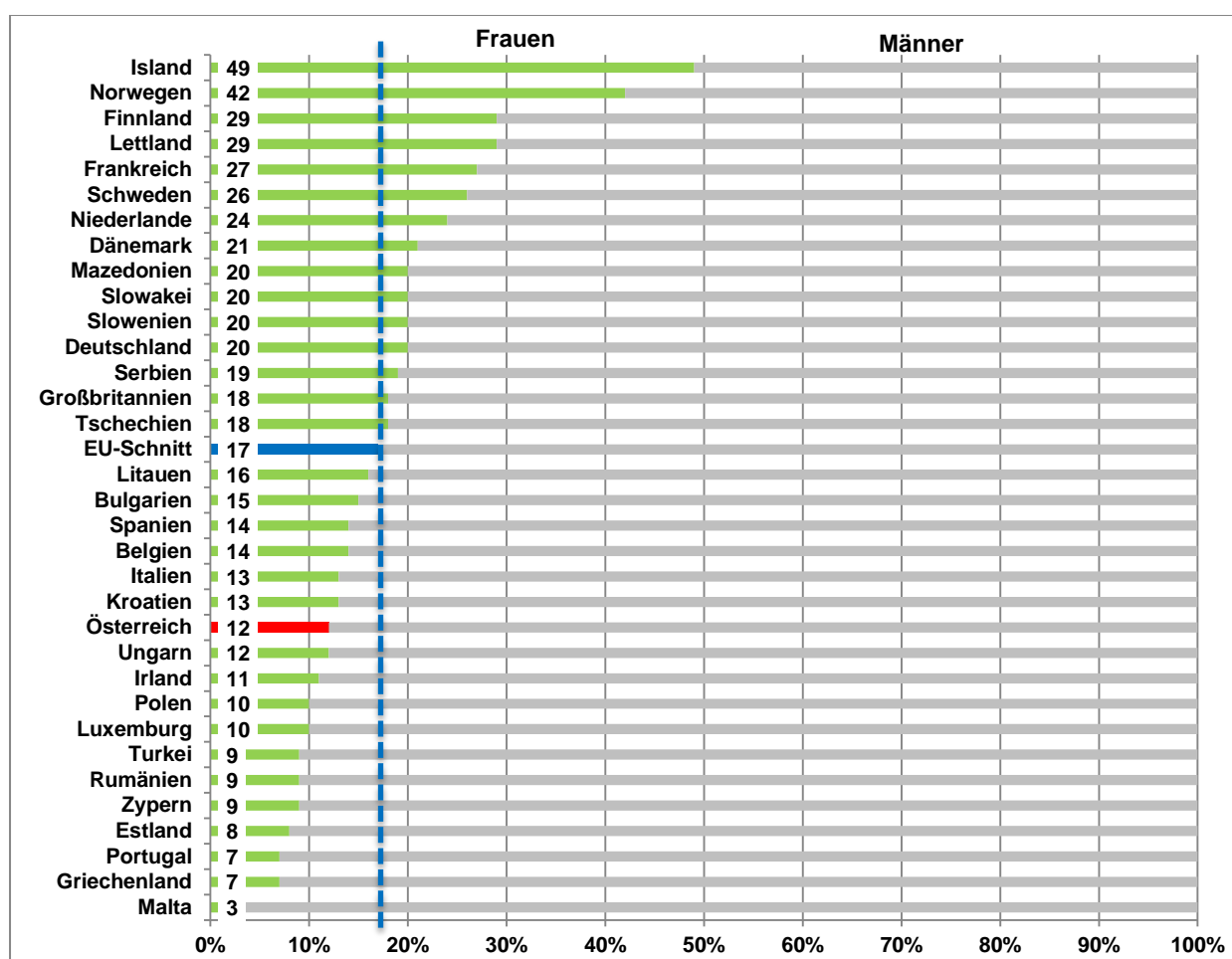


Abbildung 1: Frauenanteil (in %) in den höchsten Entscheidungsgremien der größten börsennotierten⁹ Unternehmen Europas

Quelle: EU-Kommission, Datenbank zur Verteilung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen, April 2013.¹⁰

⁹ Die größten börsennotierten Unternehmen jedes Landes werden in einem Börsenleitindex der umsatzstärksten Aktien (max. 50) zusammengefasst (Blue-Chip-Index), für Österreich beispielsweise Leitindex ATX.

¹⁰ Europäische Kommission, Mitglieder des Aufsichtsrats oder Verwaltungsrats http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_de.htm (Stand April 2013); Mitglieder des Direktoriums (bei Trennung von Kontroll- und Exekutivfunktionen: Mitglieder des Aufsichtsrats).

Der EU-Durchschnitt von Frauen in den Leitungsorganen der größten börsennotierten Unternehmen liegt im April 2013 bei 17 Prozent und hat sich seit Oktober 2010 (12 Prozent) um 5 Prozentpunkte verbessert. Der Aufwärtstrend wird insbesondere von jenen sieben Ländern getrieben, die gesetzliche Frauenquoten eingeführt haben. Dazu zählen Belgien, Frankreich, Island, Italien, Niederlande, Norwegen und Spanien. Einen deutlichen Anstieg bei der Repräsentanz von Verwaltungsrätinnen verzeichnet beispielsweise Italien, das im Sommer 2011 als letztes der genannten Länder eine Quote eingeführt hat, und zwar innerhalb kurzer Zeit von fünf Prozent im Jahr 2011 auf 13 Prozent im Jahr 2013.¹¹

Mit 49 Prozent Frauen wird das Ranking der europäischen Länder von Island angeführt, gefolgt von Norwegen mit knapp 42 Prozent und Finnland mit 29 Prozent. Ebenfalls im vorderen Feld findet sich Frankreich mit 27 Prozent. Österreich liegt mit 12 Prozent Frauen in den Leitungsorganen der ATX-Unternehmen deutlich unter dem europäischen Schnitt und weist in den letzten Jahren keine Weiterentwicklung auf. Wird zwischen den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten die prozentuelle Veränderung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten der größten Börsenunternehmen von 2010 bis 2013 verglichen, so kann man in Österreich bei einer Veränderung von 3,3 Prozentpunkten nur von einem marginalen Fortschritt sprechen. Die größten Steigerungen konnten im selben Zeitraum Frankreich (+14,4 Prozentpunkte), die Niederlande (+8,7 Prozentpunkte) und Italien (+8,4 Prozentpunkte) erzielen.¹²

¹¹ 3sat, Frauenquoten in Europa http://www.3sat.de/page/?source=/nano/glossar/frauenquote_europa.html (Stand 08.03.2013).

¹² Europäische Kommission, Women and men in leadership positions in the European Union (2013) 8.

3.1 Gesetzliche Frauenquoten

Zahlreiche europäische Staaten haben in den letzten Jahren auf nationalstaatlicher Ebene versucht, die Präsenz von Frauen in Führungsgremien durch gesetzliche Schritte (mit oder ohne Sanktionen) zu erhöhen. Hier sind die Regelungen, Maßnahmen und Entwicklungen für die jeweiligen Länder dargestellt:

Gesetzliche Frauenquote	
Deutschland (ab 2016 geplant) ¹³	Im November 2013 hat sich die Regierung in Deutschland im Koalitionsabkommen darauf geeinigt, dass Aufsichtsräte von voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen bei einer Neubesetzung ab dem Jahr 2016 einen Frauenanteil von mindestens 30 Prozent aufweisen müssen. Wird diese Quote nicht erreicht, so sollen die Sitze, die für das unterrepräsentierte Geschlecht vorgesehen sind, frei bleiben. Zusätzlich werden börsennotierte Unternehmen ab 2015 gesetzlich dazu verpflichtet, verbindliche Zielgrößen für einen höheren Frauenanteil in Vorständen und höheren Managementebenen festzulegen. ¹⁴ EU-Justizkommissarin Viviane Reding sieht die Frauenquote in Deutschland als starkes Signal für Europa an, insofern das Vorhaben – wie im Koalitionsvertrag vereinbart – gesetzlich umgesetzt wird. ¹⁵
Italien (ab 2011)	
Belgien (ab 2011)	
Niederlande (ab 2011)	
Island (ab 2010)	
Frankreich (ab 2010)	
Spanien (ab 2007)	
Norwegen (ab 2003)	

In Deutschland liegt der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der DAX-30 Unternehmen im April 2013 bei knapp 22 Prozent, Vorstände sind zu sechs Prozent weiblich.¹⁶ In den Geschäftsführungen der Top 200 Unternehmen sind hingegen im Jahr 2013 überhaupt nur vier Prozent Frauen vertreten, in den Aufsichtsräten liegt der Anteil der Mandatsträgerinnen bei gut 15 Prozent, die Hälfte davon sind Delegierte der ArbeitnehmerInnen. Im Vergleich zu den Vorjahren hat sich in den Top 200 Unternehmen kaum etwas verändert. In den MDAX und SDAX-Unternehmen bleibt der Frauenanteil ebenfalls sehr niedrig. In den – zum Teil deutlich kleineren – Beteiligungsunternehmen des Bundes sind Frauen in den Vorständen mit knapp 13 Prozent und im Aufsichtsrat mit gut 18 Prozent ebenfalls noch weit von einer geschlechterparitätischen Führung entfernt.¹⁷

Italien hat bereits im Sommer 2011 eine Frauenquote gesetzlich verankert. Börsenorientierte Gesellschaften und Unternehmen mit staatlicher Beteiligung müssen seither 20 Prozent Frauen im Aufsichtsrat aufweisen. Das Nicht-Einhalten wird mit Strafen von bis zu einer Million Euro oder gar der Auflösung des Aufsichtsrats bedroht.¹⁸ Mit Einführung der Frauenquote ging ein deutlicher Anstieg von fünf Prozent Frauen in Leitungsorganen im Jahr 2011 hin zu 13 Prozent im Jahr 2013 einher.¹⁹

Auch **Belgien** hat im Jahr 2011 ein Gesetz verabschiedet, das eine Frauenquote von 30 Prozent vorschreibt. Das Gesetz gilt sowohl für Staatsbetriebe als auch für börsenorientierte Unternehmen. Um das Ziel zu errei-

¹³ CDU/CSU/SPD, Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD (2013)

¹⁴ CDU/CSU/SPD, Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD (2013) 72.

¹⁵ Die Standard, EU-Kommissarin: Deutsche Frauenquote „starkes Signal für Europa“

<http://diestandard.at/1388650333850/EU-Kommissarin-Deutsche-Frauenquote-starkes-Signal-fuer-Europa?ti=SD9yTBKXi9zgtziC8-ypM2-pLa9mvQmmQQS3VhPguEm4xWPKyCOi3CiWICd0S3PbE2px8JtgP0ywASGTi6yrJPBUHY81QnvIZfh2mxuR-usNil-qAiloKURO7AT09m2uk3ftodAktR27qlqnvzI79QfOw> (Stand 08.01.2014).

¹⁶ Europäische Kommission, Mitglieder des Aufsichtsrat oder Verwaltungsrat http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_de.htm (Stand April 2013).

¹⁷ Holst/Kirsch, Frauen sind in Vorständen großer Unternehmen in Deutschland noch immer die Ausnahme – moderat steigende Anteile in Aufsichtsräten, DIW-Wochenbericht 2014/3.

¹⁸ Die Standard, Italien führt Quote für Aufsichtsräte ein <http://diestandard.at/1308679965984/Italien-fuehrt-Quote-fuer-Aufsichtsrate-ein> (Stand 29.06.2011).

¹⁹ Europäische Kommission, Mitglieder des Aufsichtsrat oder Verwaltungsrat http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_de.htm (Stand April 2013).

chen, gibt es eine Übergangsfrist von fünf Jahren für große Unternehmen und acht Jahre für klein- und mittelständische Unternehmen. Strikte Sanktionen bei einer Nicht-Einhaltung sieht das Gesetz nicht vor, allerdings können Subventionen gestrichen werden.²⁰ Derzeit weist Belgien einen Frauenanteil von 14 Prozent in den Leitungsorganen der Top-Börsenunternehmen auf.²¹

Zudem hat die **niederländische** Regierung 2011 eine Frauenquote eingeführt. Bereits im Jahr 2010 beschloss die Zweite Kammer des niederländischen Parlaments ein Gesetz über die Frauenquote von mindestens 30 Prozent in Aufsichtsräten und Vorständen in Betrieben mit mehr als 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Diese Quote soll bis 2016 erreicht werden.²² Mit einem Frauenanteil von 24 Prozent in den Leitungsorganen der Top-Börsenunternehmen liegen die Niederlande derzeit deutlich über dem Durchschnitt der EU-28.²³

In **Island** wurde im Jahr 2010 ein Gesetz verabschiedet, das einen Frauenanteil von 40 Prozent sowohl im Vorstand als auch im Aufsichtsrat gewährleisten soll. Das Gesetz betrifft staatsnahe Unternehmen und staatliche Aktiengesellschaften mit mehr als 50 MitarbeiterInnen.²⁴ Klein- und mittelständische Unternehmen sind dazu angehalten, die Geschlechterverteilung unter den Beschäftigten und in Führungspositionen offenzulegen. Island nimmt mit einem vorbildlichen Frauenanteil von 49 Prozent in den Leitungsorganen der Top-Börsenunternehmen die absolute Spitzenposition im Europa-Vergleich ein.²⁵

In **Frankreich** stimmte der Senat schon im Herbst 2010 einer stufenweisen Quotenregelung zu. Der entsprechende Gesetzesentwurf wurde im Jänner 2011 vorgelegt. Demzufolge sollte bis 2013 ein Frauenanteil in den Aufsichtsräten großer Unternehmen von 20 Prozent beziehungsweise von 40 Prozent bis 2016 erreicht werden. Im April 2013 weisen die Leitungsorgane der französischen Top-Börsenunternehmen bereits einen Frauenanteil von 27 Prozent auf, der deutlich über dem zu realisierenden Zielwert von 20 Prozent liegt.²⁶ Die Quotenregelung findet auf private und öffentliche börsennotierte Unternehmen Anwendung und/oder Firmen ab 500 Beschäftigten, die einen Umsatz von mindestens 50 Mio. Euro erwirtschaften. War überhaupt keine Frau im Aufsichtsrat vertreten, so musste binnen sechs Monaten nach Verkündung des Gesetzes mindestens eine weibliche Vertreterin benannt werden. Unternehmen, die den Frauenanteil nicht innerhalb der beschlossenen Frist erreicht haben, können zeitweise die Sitzungsgelder gestrichen sowie Beschlüsse für Nominierungen für nichtig erklärt werden.²⁷

²⁰ Süddeutsche Zeitung, Belgien verordnet sich eine gesetzliche Frauenquote www.sueddeutsche.de/karriere/weibliche-vorstaende-belgien-verordnet-eine-gesetzliche-frauenquote-1.1114790 (Stand 01.07.2011).

²¹ Europäische Kommission, Mitglieder des Aufsichtsrat oder Verwaltungsrat http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_de.htm (Stand April 2013).

²² Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Wirtschaft: Zwei neue Managerinnen in niederländischen Großunternehmen <http://www.uni-muenster.de/NiederlandeNet/aktuelles/archiv/2012/februar/0202frauenquote.html> (Stand 02.02.2012).

²³ Europäische Kommission, Mitglieder des Aufsichtsrat oder Verwaltungsrat http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_de.htm (Stand April 2013).

²⁴ Europäische Kommission, Report on the Progress of Equality between Men and Women. The Gender Balance in Business Leadership www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6562 (abgefragt am 01.02.2013).

²⁵ Europäische Kommission, Mitglieder des Aufsichtsrat oder Verwaltungsrat http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_de.htm (Stand April 2013).

²⁶ Europäische Kommission, Mitglieder des Aufsichtsrat oder Verwaltungsrat http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_de.htm (Stand April 2013).

²⁷ Frankfurter Allgemeine Zeitung, Frauenquote für Unternehmen <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/frankreich-frauenquote-fuer-unternehmen-1576775.html> (Stand 15.01.2011).

Im Jahr 2007 hat das Parlament in **Spanien** ein Gesetz beschlossen, das vorsieht, dass sich die Gremien von staatlichen und privaten Kapitalgesellschaften zu mindestens 40 Prozent aus weiblichen Organmitgliedern zusammensetzen müssen. Den Unternehmen wurde eine Übergangsfrist von acht Jahren eingeräumt. Das Gesetz sieht zwar keinerlei Sanktionen vor, allerdings wird der Frauenanteil bei der Vergabe von staatlichen Subventionen berücksichtigt. Erste Fortschritte sind deutlich zu erkennen²⁸: So stieg der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der größten börsennotierten spanischen Unternehmen von vier Prozent im Jahr 2006 auf 14 Prozent im Jahr 2013. Innerhalb von sieben Jahren hat sich der Frauenanteil aufgrund der gesetzlichen Maßnahmen daher fast vervierfacht.²⁹

Im Jahr 2003 führte **Norwegen** als erstes europäisches Land eine gesetzliche Geschlechterquote ein, wonach die Verwaltungsräte staatlicher Aktiengesellschaften, staatlicher Gesellschaften mit beschränkter Haftung und privater Aktiengesellschaften zu mindestens 40 Prozent³⁰ aus Frauen bestehen müssen. Das Gesetz ist am 1.1.2006 in Kraft getreten. Bestehenden Unternehmen wurde eine zweijährige Übergangsfrist gewährt. Neue Unternehmen müssen die Bestimmung schon bei ihrer Gründung erfüllen. Sanktioniert wird die Nichterfüllung mit der Auferlegung einer monetären Verwaltungsstrafe und einer Fristerstreckung.³¹ Wird der Quotenregelung nach Ablauf der Frist weiterhin nicht nachgekommen, so wird eine Zwangsliquidation eingeleitet. Im Februar 2008 erfüllten 93 Prozent der privaten Aktiengesellschaften die Anforderungen. 77 Unternehmen wurde eine viermonatige Fristerstreckung gewährt, um den Bestimmungen zu entsprechen. Zwangsliquidationen mussten bisher noch nicht eingeleitet werden.³² Mit einem Frauenanteil von 42 Prozent in den Leitungsorganen der größten börsennotierten Unternehmen haben die gesetzten Maßnahmen Wirkung gezeigt und Norwegen liegt im Jahr 2013 im europäischen Spitzenfeld.³³

²⁸ 3sat, Frauenquoten in Europa http://www.3sat.de/page/?source=/nano/glossar/frauenquote_europa.html (Stand 08.03.2013).

²⁹ Europäische Kommission, Mitglieder des Aufsichtsrat oder Verwaltungsrat http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_de.htm (Stand April 2013).

³⁰ Die Quote schwankt zwischen 33,3% und 50,0% in Abhängigkeit der Anzahl an Mitgliedern im Verwaltungsrat.

³¹ Das norwegische Unternehmensgesetz legt die Sanktionierung durch Zwangsliquidation fest. Basierend auf der Annahme, dass Unternehmen den Forderungen üblicherweise innerhalb akzeptabler Fristen nachkommen, wurde diese Maßnahme abgeschwächt. Seither kann das Ministerium für Handel und Industrie auf die Durchführung der Zwangsliquidation verzichten, wenn dies aus substantiellem öffentlichem Interesse zu rechtfertigen ist.

³² Ministry of Children and Equality, Representation of both sexes on boards <http://www.regjeringen.no/en/dep/bld/Topics/Equality/rules-on-gender-representation-on-compan.html?id=416864> (abgerufen am 01.02.2013).

³³ Europäische Kommission, Mitglieder des Aufsichtsrat oder Verwaltungsrat http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_de.htm (Stand April 2013).

3.2 Soft Law – Corporate Governance Kodizes

In mittlerweile zwölf europäischen Staaten enthält der Corporate Governance Kodex, also die freiwilligen Selbstregulierungsmaßnahmen für Unternehmen, genderbezogene Empfehlungen: Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Großbritannien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Polen, Schweden und Spanien.³⁴ Diese Bestimmungen sind in den meisten Staaten äußerst vage formuliert, zudem sind bei Nichteinhaltung keine Sanktionen zu erwarten. Die wichtigsten Regelungen sind hier exemplarisch erwähnt:

In **Deutschland** beinhaltet der Corporate Governance Kodex in der Fassung vom Mai 2013 eine Vorgabe zur Verbesserung der Frauenrepräsentanz in Führungspositionen. Gemäß Abschnitt 4.1.5 soll der Vorstand bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen auf Vielfalt (Diversity) achten und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben. Zudem müssen konkrete Ziele für eine angemessene Beteiligung von Frauen vorgesehen werden.³⁵ Für Unternehmen, an denen der Bund beteiligt ist, findet der Public Governance Kodex Anwendung, dieser weist unter Abschnitt 5.2 bei den Vorschlägen zur Wahl des Überwachungsorgans darauf hin: „...in diesem Rahmen ist auch auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen hinzuwirken.“³⁶

In Finnland und Schweden konnte beobachtet werden, dass freiwillige Empfehlungen von Corporate Governance Kodizes zur Erhöhung des Frauenanteils in den Verwaltungsräten beigetragen haben: In **Finnland** gibt es ein umfassendes Nichtdiskriminierungsgesetz, zudem wurde bereits im Jahr 1995 ein Gesetz beschlossen, das für staatliche und kommunale Unternehmen eine verpflichtende Beteiligungsquote von mindestens 40 Prozent Frauen vorsieht. Zudem legt der dortige Corporate Governance Code seit 2008 fest, dass beide Geschlechter im Board vertreten sein müssen. Ist dies nicht der Fall, muss dafür eine Erklärung abgegeben werden. In Folge stieg der Anteil der börsennotierten Unternehmen, in denen mindestens eine Frau im Board vertreten ist, von 51 Prozent (2008) auf 74 Prozent (2010). In Finnland beträgt im Jahr 2013 der Frauenanteil in den Verwaltungsräten der größten börsennotierten Unternehmen im Durchschnitt 29 Prozent.³⁷

Im Jahr 2006 wurde in **Schweden** ein schon bestehender Gesetzesentwurf über eine Quote von 33,3 Prozent in den Verwaltungsräten von börsennotierter Publikums- und Kapitalgesellschaften, an denen der Staat eine 100-Prozent-Beteiligung hält, auf Eis gelegt. Inzwischen hat sich der Frauenanteil von 6,1 Prozent im Jahr 2002 auf 26 Prozent im Jahr 2013 erhöht. Schweden ist damit eines der wenigen Länder, die es mit freiwilligen, unternehmensinternen Zielvorgaben geschafft haben, Fortschritte zu erzielen. Der schwedische Corporate Governance Kodex (Ziff. 4.1) hält fest, dass der Aufsichtsrat durch Vielfalt und Tiefe der Qualifikation, Erfahrung und Background geprägt sein soll. „*The board members elected by the shareholders' meeting are collectively to exhibit diversity and breadth of qualifications, experience and background. The company is to strive for equal gender distribution on the board.*“³⁸ Schwedische Kapitalgesellschaften müssen über die Entwicklung jährlich berichten und in den Jahresabschlüssen die Anteile von Frauen und Männern in den Verwaltungsräten und das Geschlecht des geschäftsführenden Direktors sowie der sonstigen leitenden Angestellten angeben.

³⁴ Europäische Kommission, Frauen in Entscheidungspositionen in der EU: Fortschrittsbericht http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_de.pdf (abgerufen am 01.02.2013).

³⁵ Deutscher Corporate Governance Kodex (2013) 6 ff.

³⁶ Public Corporate Governance Kodex des Bundes (2013) 22.

³⁷ Europäische Kommission, Mitglieder des Aufsichtsrat oder Verwaltungsrat http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_de.htm (Stand April 2013).

³⁸ Swedish Corporate Governance Board, The Swedish Corporate Governance Code (2010) 17.

4 Maßnahmen in Österreich

Im österreichischen Regierungsprogramm 2013-2018 sind im Gegensatz zum entsprechenden Abkommen in Deutschland keine konkreten Ziel- beziehungsweise Quotenvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten und Vorständen vorgesehen. Es werden lediglich Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen in Politik, Wissenschaft, Forschung, Wirtschaft, Verwaltung und Einrichtungen der Selbstverwaltung angekündigt. Als Vorbild dafür soll die Regelung der Selbstverpflichtung der staatsnahen Unternehmen vom März 2011 dienen.³⁹ Konkrete Maßnahmen oder eine Vorgabe von Zeitplänen fehlen gänzlich. Bisher wurden von politischer Seite in Österreich zwei Initiativen gestartet, um für mehr Gleichstellung in den Top-Managementpositionen wie Aufsichtsrat und Vorstand zu sorgen: Einerseits die Quotenregelung für staatsnahe Unternehmen und andererseits eine verpflichtende Berichtspflicht über Maßnahmen zur Frauenförderung in Führungspositionen für börsennotierte Unternehmen.

4.1 Staatsnahe Unternehmen

Die Bundesregierung hat sich im März 2011 dazu verpflichtet, eine Frauenquote in den Aufsichtsräten von staatsnahen Unternehmen einzuführen. Dies betrifft jene Unternehmen, an denen der Bund eine Beteiligung von 50 Prozent oder mehr hält, also 55 Unternehmen (z.B. ASFINAG, ÖBB, OeNB). Hierbei handelt es sich um ein Stufenmodell, das zudem 2012 im Public Corporate Governance Kodex⁴⁰ verankert wurde: Bis zum Jahr 2013 sollte ein Frauenanteil von 25 Prozent und bis zum Jahr 2018 ein Anteil von 35 Prozent erreicht werden. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Quote nur für die aus den Bundesministerien entsandten Aufsichtsratsmitglieder gilt, nicht jedoch für den gesamten Aufsichtsrat des staatsnahen Unternehmens.

Der zweite Fortschrittsbericht vom 28. Februar 2013 zeigt eine begrüßenswerte Entwicklung. Während im Rechnungshofbericht 2007/2008 nur 16,1 Prozent aller Aufsichtsratsmandate in staatsnahen Unternehmen von Frauen besetzt waren, sind es im Jahr 2013 bei den 55 betroffenen Unternehmen bereits durchschnittlich 33 Prozent Aufsichtsrätinnen, die von den Bundesministerien entsandt werden, was im Vergleich zum Vorjahr einem Anstieg um sieben Prozentpunkte entspricht. 35 Unternehmen (2011: 27 Unternehmen) weisen bereits eine Frauenquote von mindestens 25 Prozent auf.

Bei 19 staatsnahen Betrieben (2011: 12 Unternehmen) beträgt der Frauenanteil sogar über 50 Prozent, ein Anstieg um fast 40 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr. Als Positivbeispiel kann in diesem Zusammenhang die ASFINAG genannt werden. Trotz einer vergleichsweise niedrigen Frauenbeschäftigung von 19,7 Prozent⁴¹ ist im Jänner 2014 die Hälfte der Aufsichtsratsmandate mit Frauen besetzt und führt mit Claudia Kahr eine Vorsitzende den Aufsichtsrat an.⁴²

20 Unternehmen (2011: 28 Unternehmen) erfüllen die Quote von 25 Prozent noch nicht, jedoch wird angestrebt durch anstehende Neubestellungen im Jahr 2014 die Vorgabe fristgerecht zu erreichen. Jährliche Berichtspflichten halten die Unternehmen dazu an, die Umsetzung der Quote effizient voranzutreiben. Denn sollte der vorgeschriebene Anteil nicht erfüllt werden, sind gesetzliche Maßnahmen angedacht. Die Veröffentlichung des aktuellen Berichts ist für das Frühjahr 2014 anberaumt.⁴³

³⁹ Bundeskanzleramt, Erfolgreich.Österreich. Arbeitsprogramm der österreichischen Bundesregierung für die Jahre 2013 bis 2018 (2013) 46.

⁴⁰ Bundeskanzleramt Österreich, Public Corporate Governance Kodex (2012) 43.

⁴¹ ASFINAG, Geschäftsbericht 2012 <http://gb.asfinag.at/geschaeftsbericht2012/de/jahresabschluss.html> (Stand 31.12.2012).

⁴² Firmenbuch (Stand: 11.2.2014)

⁴³ Bundeskanzleramt Österreich, Vortrag an den Ministerrat. Fortschrittsbericht 2013 über die Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsratsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50% und darüber http://www.bmwfj.gv.at/Ministerium/Organigramm/Documents/178_6_MRV.pdf (Stand 28.02.2013).

4.2 Börsennotierte Unternehmen

Explizit ist die Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen in Österreich derzeit ausschließlich im Corporate Governance Kodex⁴⁴, den Leitlinien für börsennotierte Unternehmen, geregelt. Im Zuge der Kodex-Revision vom Jänner 2012 wurde die bisherige R-Regel 42, eine reine Empfehlung, in eine C-Regel umgewandelt. Das bedeutet zwar, dass eine Abweichung davon nun begründet werden muss, eine Nichteinhaltung zieht jedoch nach wie vor keine Sanktionen mit sich. Der Wortlaut der C-Regel lautet wie folgt:

*„Der Nominierungsausschuss oder der gesamte Aufsichtsrat unterbreitet der Hauptversammlung Vorschläge zur Besetzung frei werdender Mandate im Aufsichtsrat. Dabei sind vorrangig die Grundsätze der C-Regel 52, insbesondere die persönliche und fachliche Qualifikation der Mitglieder sowie die fachlich ausgewogene Zusammensetzung zu beachten. Weiters sind auch Aspekte der Diversität des Aufsichtsrats im Hinblick auf die Internationalität der Mitglieder, die Vertretung beider Geschlechter und die Altersstruktur angemessen zu berücksichtigen.“*⁴⁵ Die C-Regel enthält zwar nunmehr den Zusatz „angemessen“, es fehlt allerdings eine konkrete Definition der Angemessenheit. Außerdem lässt der Kodex konkrete Ziel- und Zeitvorgaben missen, erst mit konkreten Vorgaben wäre eine Überprüfung der Einhaltungspraxis beziehungsweise der Zielerreichung überhaupt möglich.

Neben der Kodex-Revision wurde außerdem im Zuge der Änderung des Aktienrechts 2010 eine Vorgabe im § 243b Abs 2 Z 2 UGB⁴⁶ umgesetzt, die den Corporate Governance Bericht für börsennotierte Unternehmen neu regelt. Demnach sind im Corporate Governance Bericht Maßnahmen zur Frauenförderung in Aufsichtsrat, Vorstand und in sonstigen Leitungspositionen verbindlich offenzulegen (L-Regel, Kodex 2012).

Doch nicht nur die ungleiche Verteilung von Vorstands- und Aufsichtsratssitzen zwischen den Geschlechtern ist ein wesentlicher Punkt, an dem in Österreich noch sehr großer Aufholungsbedarf herrscht, auch bei der Beseitigung der ungleichen Bezahlung von Frauen und Männern in Vorstand und Aufsichtsrat herrscht in Österreich trotz kleiner Erfolge noch Handlungsbedarf. Im Jahr 2012 haben Frauen in Vorstandspositionen durchschnittlich 81,3 Prozent dessen verdient, was ihre männlichen Kollegen verdienen, im Jahr 2010 hingegen lag der Wert bei nur 64 Prozent. Weibliche Aufsichtsratsmitglieder erhielten im Jahr 2012 79,7 Prozent der Durchschnittsbezüge ihrer männlichen Kollegen, im Vergleich zum Jahr 2010 konnte auch hier ein Anstieg von rund sieben Prozentpunkten verzeichnet werden. Trotz kleiner Fortschritte verdienen Frauen in Vorstands- und Aufsichtsratspositionen in Österreich rund 20 Prozent weniger als ihre männlichen Pendanten.⁴⁷

⁴⁴ Der Corporate Governance Kodex beinhaltet kein positives Recht. Vielmehr werden Grundsätze guter Unternehmensführung als soft law vorgeschrieben. Dies bedeutet, dass Unternehmen die Nichterfüllung der Vorgaben nur öffentlich begründen müssen („comply or explain Prinzip“) beziehungsweise nicht einmal dieser öffentlichen Rechtfertigungspflicht unterliegen (R-Regel).

⁴⁵ Österreichischer Arbeitskreis für Corporate Governance, Österreichischer Corporate Governance Kodex (2012) 30 ff.

⁴⁶ dRGBI. S219/1897.

⁴⁷ Der Rechnungshof, Bericht des Rechnungshofes (2013) 3.

5 AK-Erhebung: Top 200 Unternehmen

Die AK untersuchte im Januar 2014 die Anteile von Frauen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat der Top 200 Unternehmen⁴⁸ (Quelle: Goldener Trend 2013) anhand der veröffentlichten Daten im Firmenbuch (Stand: 2.1.2014). Für die vorliegende Auswertung wurden jene umsatzstärksten Unternehmen berücksichtigt, die einen Aufsichtsrat installiert haben. Die analysierten umsatzstärksten österreichischen Unternehmen werden von insgesamt 606 GeschäftsführInnen geleitet und von 1.796 AufsichtsrätInnen kontrolliert. Die aktuelle Auswertung zeigt ein ähnliches Bild wie in den Jahren zuvor. Beide Gremien, sowohl die Geschäftsführung als auch der Aufsichtsrat, bleiben nach wie vor eine Männerbastion. So hat sich der Frauenanteil in der Geschäftsführung im Vergleich zum Vorjahr überhaupt nicht verbessert und stagniert bei 5,6 Prozent. Traditionell höher als in den Vorständen liegt der Frauenanteil im Aufsichtsrat und zwar im Jahr 2014 bei 13,9 Prozent, davon werden wiederum 39,2 Prozent vom Betriebsrat delegiert.

5.1 Nur jede 18. Geschäftsführung ist weiblich besetzt

Ein Gesamtüberblick der AK-Studien von 2005 bis 2014 zeigt die nahezu unverändert niedrige Repräsentanz von Frauen in den Geschäftsführungen der Top 200 umsatzstärksten Unternehmen des Landes. Der absolut geringe Anteil von 2,9 Prozent Geschäftsführerinnen im Jahr 2005 hat sich innerhalb der letzten zehn Jahre insgesamt nur um 2,7 Prozentpunkte erhöht. Der Anteil der Frauen in den Geschäftsführungen der österreichischen Top 200 Unternehmen liegt damit im Jahr 2014 auf dem niedrigen Vorjahresniveau von 5,6 Prozent.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Frauen	2,9	3,7	5,0	4,6	4,8	5,3	4,4	5,1	5,6	5,6
Männer	97,1	96,3	95,0	95,4	95,2	94,7	95,6	94,9	94,4	94,4

Tabelle 1: Top 200-Unternehmen, Geschäftsführung nach Männern und Frauen, 2005-2014
Erhebung der AK-Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 2.1.2014)

Von insgesamt 606 Geschäftsführungen sind lediglich 34 weiblich besetzt. Frauen in Vorständen bleiben damit ein weiteres Jahr in Folge die große Ausnahme. Die Hoffnung auf einen einsetzenden Trend zur verstärkten Berufung von Frauen in Vorstände hat sich angesichts dieser Zahlen bisher nicht erfüllt.

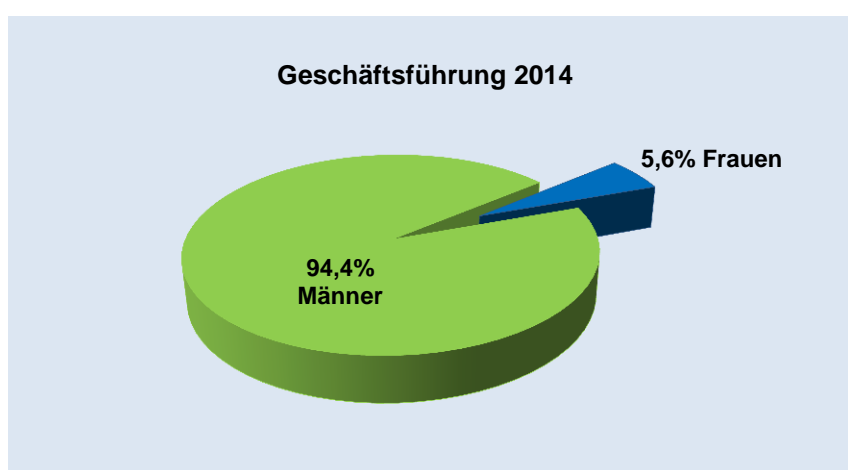


Abbildung 2: Top 200-Unternehmen, Geschäftsführung nach Männern und Frauen, 2014
Erhebung der AK-Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 2.1.2014)

⁴⁸ Das Sample, das die Sektoren Dienstleistung, Handel und Industrie umfasst, wurde durch die Top Unternehmen aus dem Banken- und Versicherungssektor ergänzt (vgl. Trend, Trend Top 500. Die erfolgreichsten Unternehmen Österreichs (2013), 26 ff.

5.2 Aufsichtsrat: Frauenanteil bei 13,9 Prozent

Traditionell höher als im Vorstand präsentiert sich der Frauenanteil im Aufsichtsrat: Im Jahr 2014 steigt der Anteil auf 13,9 Prozent, das ist im Vergleich zum Vorjahr ein marginaler Zuwachs um 0,5 Prozentpunkte. In absoluten Zahlen werden damit 250 von insgesamt 1.796 Aufsichtsratsmandate der Top 200 Unternehmen von Frauen ausgeübt. In Anbetracht des politisch wie öffentlich vielfach geforderten Zielwertes von 40 Prozent Frauen im Aufsichtsrat fallen die jährlichen Zuwächse allerdings viel zu gering aus, um dies in absehbarer Zeit umzusetzen. Es gelingt Österreich nur überaus schleppend, die weibliche Repräsentanz im Aufsichtsrat zu erhöhen, wie die Zeitreihe demonstriert:

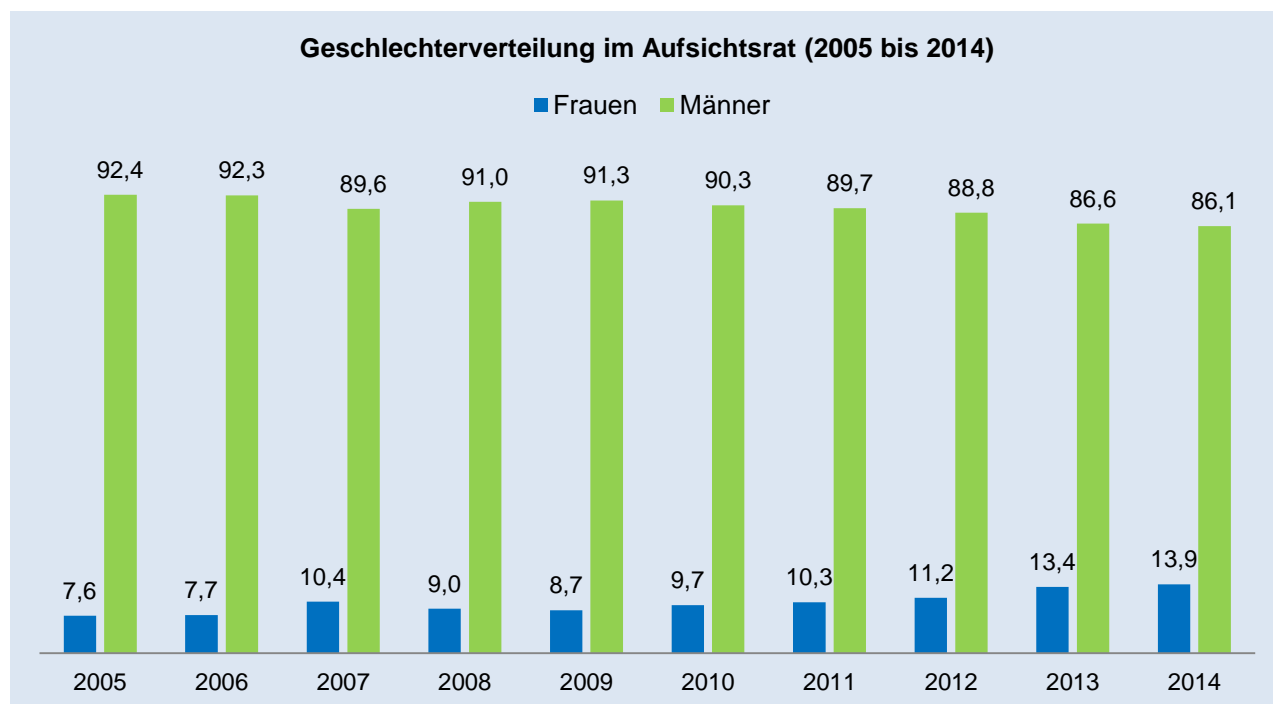


Abbildung 3: Top-200- Unternehmen, Aufsichtsrat nach Frauen und Männern, 2005 bis 2014
Erhebung der AK-Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 2.1.2014)

Ein weiteres Jahr in Folge konnte weder im Vorstand noch im Aufsichtsrat die männliche Dominanz aufgebrochen werden, dazu ist die Dynamik zu gering und das Ausgangsniveau zu niedrig: In nur 25 der 200 (2013: 20 von 200) umsatzstärksten Unternehmen Österreichs sind sowohl in der Geschäftsführung als auch im Aufsichtsrat Frauen vertreten. In 65 der 200 analysierten Unternehmen sind sowohl die geschäftsführenden Positionen als auch die Aufsichtsratsmandate ausschließlich mit Männern besetzt. Eine Auflistung der betreffenden Unternehmen findet sich im Anhang (vgl. S. 26ff).

Eine Aufschlüsselung der weiblichen Aufsichtsratsmandate in Delegierte der Arbeitnehmer- und Kapitalvertretung bringt folgendes Ergebnis: Obwohl ArbeitnehmervertreterInnen grundsätzlich nur ein Drittel der Aufsichtsratsmandate stellen (Drittelparität) und auch nur in knapp drei Viertel der Unternehmen Betriebsratskörper eingerichtet sind, zählen 39,2 Prozent beziehungsweise 98 (2013: 99) von 250 (2013: 239) der Aufsichtsrätinnen zur ArbeitnehmerInnenriege. Der Frauenanteil der ArbeitnehmervertreterInnen macht damit im Jahr 2014 18,9 Prozent (2013: 19,9 Prozent) aus. Die Betriebsrätinnenquote liegt damit deutlich höher als jene der Kapitalvertreterinnen mit 11,9 Prozent, diese steigt jedoch tendenziell an (2013: 10,9 Prozent, 2012: 9,4 Prozent).

Die Aufsichtsratsvorsitzenden, die dem Gremium vorstehen, verfügen bei Stimmgleichheit oftmals per Satzung oder Geschäftsordnung über ein Diriminierungsrecht d.h. ihre Stimme könnte bei der Beschlussfassung ausschlaggebend sein. Den Funktionsbefugnissen entsprechend dominieren Aufsichtsratsvorsitzende häufig das Sitzungsgefüge. In den untersuchten 200 Unternehmen ist diese einflussreiche Position fast zur Gänze (95 Prozent) mit Männern besetzt, Frauen sind hier in der absoluten Unterzahl: Nur in elf der umsatzstärksten Unternehmen Österreichs kommt Frauen diese Schlüsselrolle zu. Diese mächtigen, weiblichen Vorsitzenden stammen zumeist aus Unternehmerdynastien wie beispielsweise Heidegunde Senger-Weiss oder Mathilde Umdasch.

Top-200 Unternehmen	Aufsichtsratsvorsitzende
LKW Walter Internationale Transportorganisation AG	Christine Bernegger
JCL AG	Michaela Christiner
DSM Fine Chemicals GmbH	Prisca Havranek-Kosicek
ASFINAG AG	Claudia Kahr
Wiietersdorfer Industrie-Beteiligungs-GmbH	Christina Fromme-Knoch
Wienerberger AG	Regina Prehofer
Wüstenrot Versicherung-Aktiengesellschaft	Susanne Riess-Passer
Gebrüder Weiss GesmbH	Heidegunde Senger-Weiss
T-Mobile Austria GmbH	Branka Skaramuca
Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.	Michaela Steinacker ⁴⁹
Umdasch AG	Mathilde Umdasch

Tabelle 2: Weibliche Aufsichtsratsvorsitzende in den Top-200 Unternehmen
Erhebung der AK-Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 2.1.2014)

5.3 Frauenrepräsentanz nach Sektoren

Die aktuelle Auswertung zur Vertretung von Frauen in Führungspositionen nach Sektoren zeigt nur sehr geringe Fortschritte: Der Anteil der Frauen in geschäftsführenden Positionen im Dienstleistungssektor ist nach wie vor am höchsten, stagniert jedoch bei 9,6 Prozent. Ein Minus von 1,7 Prozentpunkten ist im Industriesektor zu verzeichnen, womit der Frauenanteil im Vorstand im Jahr 2014 nur mehr bei mageren 4,6 Prozent liegt. Trotz leichtem Aufwärtstrend bleibt der Frauenanteil in den Sektoren Handel (4,4 Prozent) und Finanz (5,1 Prozent) auf niedrigem Niveau. Vor dem Hintergrund der hohen Frauenbeschäftigung in diesen beiden Branchen erscheint die Unausgewogenheit der Geschlechter an der Unternehmensspitze umso frappierender. Ein klares Bild der Unterrepräsentanz von Frauen im Management zeichnet insbesondere der Handel, wo überwiegend Frauen beschäftigt sind, jedoch nur vier Prozent Frauen geschäftsführende Positionen halten.

Geschäftsführung	2012	2013	2014
Dienstleistung	10,4%	9,6%	9,6%
Finanz	3,7%	3,0%	5,1%
Top 200	5,1%	5,6%	5,6%
Industrie	4,4%	6,3%	4,6%
Handel	2,6%	2,4%	4,4%

Tabelle 3: Frauenanteil in den Geschäftsführungen nach Sektoren
Erhebung der AK-Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 2.1.2014);
Zusammensetzung der Unternehmen laut Trend Top 500: Finanz (Banken und Versicherungen): 36 Unternehmen, übrige Dienstleistung: 38 Unternehmen, Handel: 31 Unternehmen, Industrie: 95 Unternehmen.

⁴⁹ Zum Stichtag war Michaela Steinacker als Aufsichtsratsvorsitzende der Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H. eingetragen, diese Funktion wurde laut Firmenbuch am 24.1.2014 gelöscht.

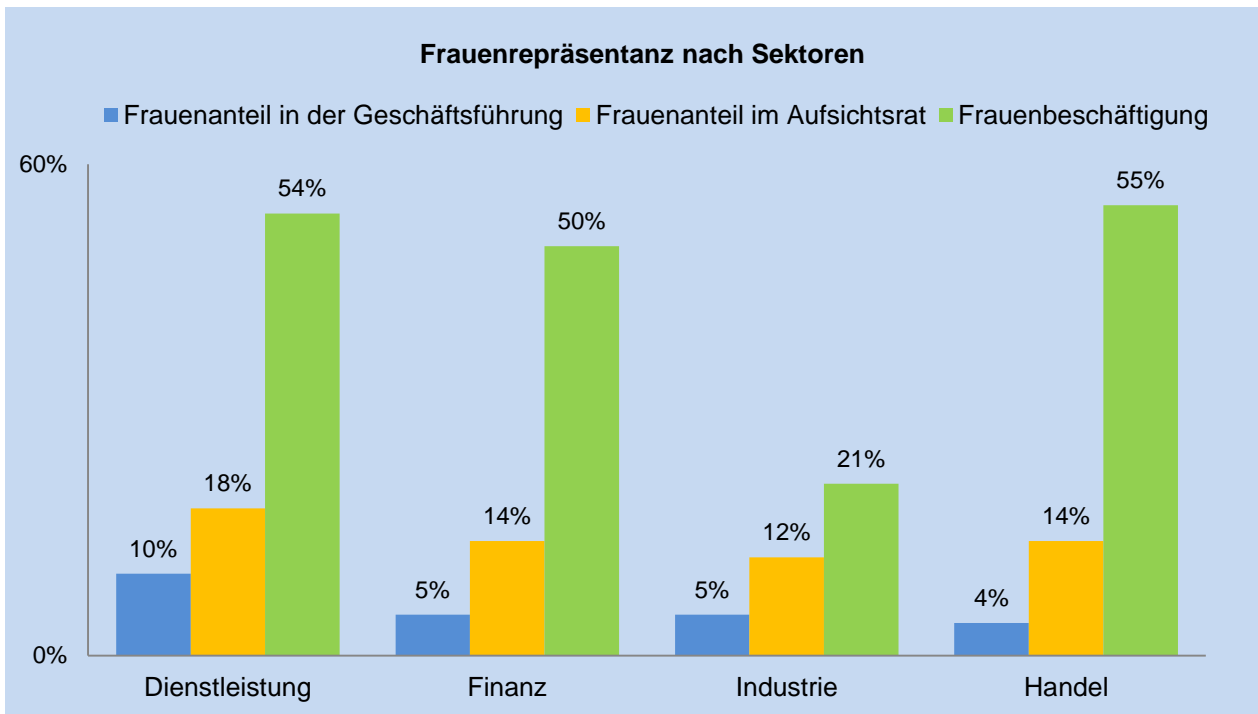


Abbildung 4: Frauenanteil in Geschäftsführung und Aufsichtsrat, Frauenbeschäftigung nach Sektoren
Firmenbuch (Stichtag 2.1.2014; Daten Frauenanteil Geschäftsführung, Aufsichtsrat); HV (2013 nach ÖNACE, Daten Frauenbeschäftigung); Berechnungen AK

Im Vergleich zur Managementebene sind in den österreichischen Aufsichtsräten leichte Verbesserungen erkennbar. Die stärkste Repräsentanz von Frauen im Kontroll- und Steuerungsgremium weist der Dienstleistungssektor mit vergleichsweise hohen 17,9 Prozent an Mandatsträgerinnen auf, dabei konnte der Anteil an Frauen im Aufsichtsrat im Vergleich zum Vorjahr um 2,5 Prozentpunkte erhöht werden, was die höchste Steigerungsrate darstellt. Der Finanzsektor verliert im selben Ausmaß und weist eine rückläufige Frauenquote auf 13,9 Prozent aus.

Im Handelssektor entfallen aktuell 14,4 Prozent der Aufsichtsratsmandate auf Frauen, das ist eine weitere Steigerung auf niedrigem Niveau. Paradox vor dem Hintergrund, dass im Handel mehr als die Hälfte der Beschäftigten Frauen sind. Den Frauenanteil im Aufsichtsrat konnte der Industriesektor steigern und zwar um 0,7 Prozentpunkte auf 11,5 Prozent. Daraus lässt sich folgern, dass der Frauenanteil in Führungspositionen unabhängig von der Frauenbeschäftigung der Branche ausfällt: In der Industrie liegt der Frauenanteil der Gesamtbeschäftigten bei 21 Prozent, im Aufsichtsrat sind es knapp 12 Prozent und im frauendominierten Handel weisen die Aufsichtsratsgremien lediglich einen um 2 Prozentpunkte höher liegenden Anteil aus.

Aufsichtsrat	2012	2013	2014
Dienstleistung	12,3%	15,4%	17,9%
Handel	12,3%	13,2%	14,4%
Finanz	13,5%	16,4%	13,9%
Top 200	11,2%	13,5%	13,9%
Industrie	8,4%	10,8%	11,5%

Tabelle 4: Frauenanteil in den Aufsichtsräten nach Sektoren
Erhebung der AK-Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 2.1.2014);
Zusammensetzung der Unternehmen laut Trend Top 500: Finanz (Banken und Versicherungen): 36 Unternehmen, übrige Dienstleistung: 38 Unternehmen, Handel: 31 Unternehmen, Industrie: 95 Unternehmen.

6 AK-Erhebung: Börsennotierte Unternehmen

In den börsennotierten Unternehmen⁵⁰ liegt der Frauenanteil sowohl im Vorstand als auch im Aufsichtsrat Jahr für Jahr unter den Ergebnissen der Top 200 umsatzstärksten Unternehmen. Enttäuschend ist dieses Ergebnis besonders vor dem Hintergrund der bestehenden Berichtspflichten. Seit dem Geschäftsjahr 2010 ist eine Berichterstattung zu Frauenfördermaßnahmen im Corporate Governance Bericht vorgeschrieben. Damit müssen börsenorientierte Unternehmen offenlegen „*welche Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Aufsichtsrat, Vorstand und in leitenden Stellungen (§ 80 AktG) gesetzt werden*“ (§ 243b Abs 2 Z 2 UGB).

Trotz dieser gesetzlichen Grundlage kann eine ernüchternde Bilanz gezogen werden. Fast jedes neunte der österreichischen Leitunternehmen hält sich gemäß Evaluierung der AK vom Jänner 2014 nicht an das Gesetz und ignoriert die Bestimmung gänzlich. Jedes fünfte Unternehmen gibt an, dass es weder konkrete Maßnahmen noch Ziele zur Förderung von Frauen in ihrem Unternehmen setzt. Explizit ist die Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen in börsennotierten Unternehmen derzeit im Corporate Governance Kodex (C-Regel 42, Fassung Jänner 2012) und im selben Wortlaut per 2. Stabilitätsgesetz 2012 im Aktiengesetz (§ 87 Abs 2a) wie folgt geregelt:

„Bei der Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern hat die Hauptversammlung auf die fachliche und persönliche Qualifikation der Mitglieder sowie auf eine im Hinblick auf die Struktur und das Geschäftsfeld der Gesellschaft fachlich ausgewogene Zusammensetzung des Aufsichtsrats zu achten. Des Weiteren sind Aspekte der Diversität des Aufsichtsrats im Hinblick auf die Vertretung beider Geschlechter und die Altersstruktur sowie bei börsennotierten Gesellschaften auch im Hinblick auf die Internationalität der Mitglieder angemessen zu berücksichtigen (...).“

6.1 Ein Rückschritt: 96,9% der Vorstände sind Männer

Die vorliegende aktuelle Auswertung vom Januar 2014 untersucht alle an der Wiener Börse notierten Unternehmen des ATX, Prime Market, Mid Market, Standard Market Auction und Standard Market Continuous mit Sitz in Österreich. Noch immer sind in mehr als einem Drittel (34,8 Prozent) weder im Aufsichtsrat noch im Vorstand Frauen vertreten: Lediglich 3,1 Prozent aller Vorstandsposten sind mit Frauen besetzt, das heißt unter den insgesamt 195 Vorständen finden sich nur sechs Frauen. Weibliche Neubestellungen hat es im vergangenen Jahr keine gegeben. So sind es nach dem Wechsel von Ulrike Baumgartner-Gabitzer von der börsennotierten Verbund AG in die Austrian Power Grid AG nur mehr sechs statt sieben Frauen (vgl. Abbildung 4). Damit besteht die höchste Führungsebene der heimischen Paradesellschaften zu 96,9 Prozent aus Männern, die männliche Dominanz hat sich damit im Vergleich zu 2013 noch verstärkt (+0,2 Prozentpunkte).

Im Aufsichtsrat der börsennotierten Unternehmen herrscht keineswegs mehr Diversität: 69 Frauen stehen 508 Männern (2013: 69 Frauen zu 528 Männer) gegenüber, demnach sind nur 12,0 Prozent der Aufsichtsratsmandate in Frauenhand. Ein weiteres Jahr in Folge bleibt das weibliche Potenzial fast völlig von der obersten Führungsebene (Vorstand) und ihrem Kontrollorgan (Aufsichtsrat) ausgeschlossen. In vielen börsennotierten Konzernen dominieren Frauen die Beschäftigtenstruktur: Beispielsweise sind von den mehr als 60.000 Beschäftigten der Raiffeisen Bank International weit über zwei Drittel weiblich, der sechsköpfige Vorstand bleibt aber eine reine Männerrunde und im 15-köpfigen Aufsichtsrat ist gerade einmal eine Frau (Susanne Unger, Betriebsrätin) vertreten. Obwohl fast die Hälfte (45,5 Prozent) aller börsennotierten Unternehmen laut Firmenbuch keinen Betriebsrat im Aufsichtsrat aufweisen, werden 18 von insgesamt 69 Aufsichtsrätinnen (2013: 23

⁵⁰ Wiener Börse (Stand: 2. Jänner 2014)

von 69) von der ArbeitnehmerInnenvertretung delegiert. Die Betriebsrätinnenquote liegt damit bei 12,9 Prozent, die Kapitalvertreterinnenquote bei 12,0 Prozent.

Insbesondere im Aufsichtsratsvorsitz spiegelt sich die Dominanz der Männer in den heimischen börsennotierten Unternehmen wider: Anfang des Jahres 2014 finden sich mit Regina Prehofer und Hubertine Underberg-Ruder lediglich zwei Frauen, die dem Aufsichtsrat vorstehen, Underberg-Ruder nimmt diese Position in zwei (Familien)-Unternehmen ein.

Börsennotierte Unternehmen	Aufsichtsratsvorsitzende
Wienerberger AG	Regina Prehofer
Gurktaler AG, Schlumberger AG	Hubertine Underberg-Ruder

Tabelle 5: Weibliche Aufsichtsratsvorsitzende in den börsennotierten Unternehmen
Erhebung der AK-Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 2.1.2014)

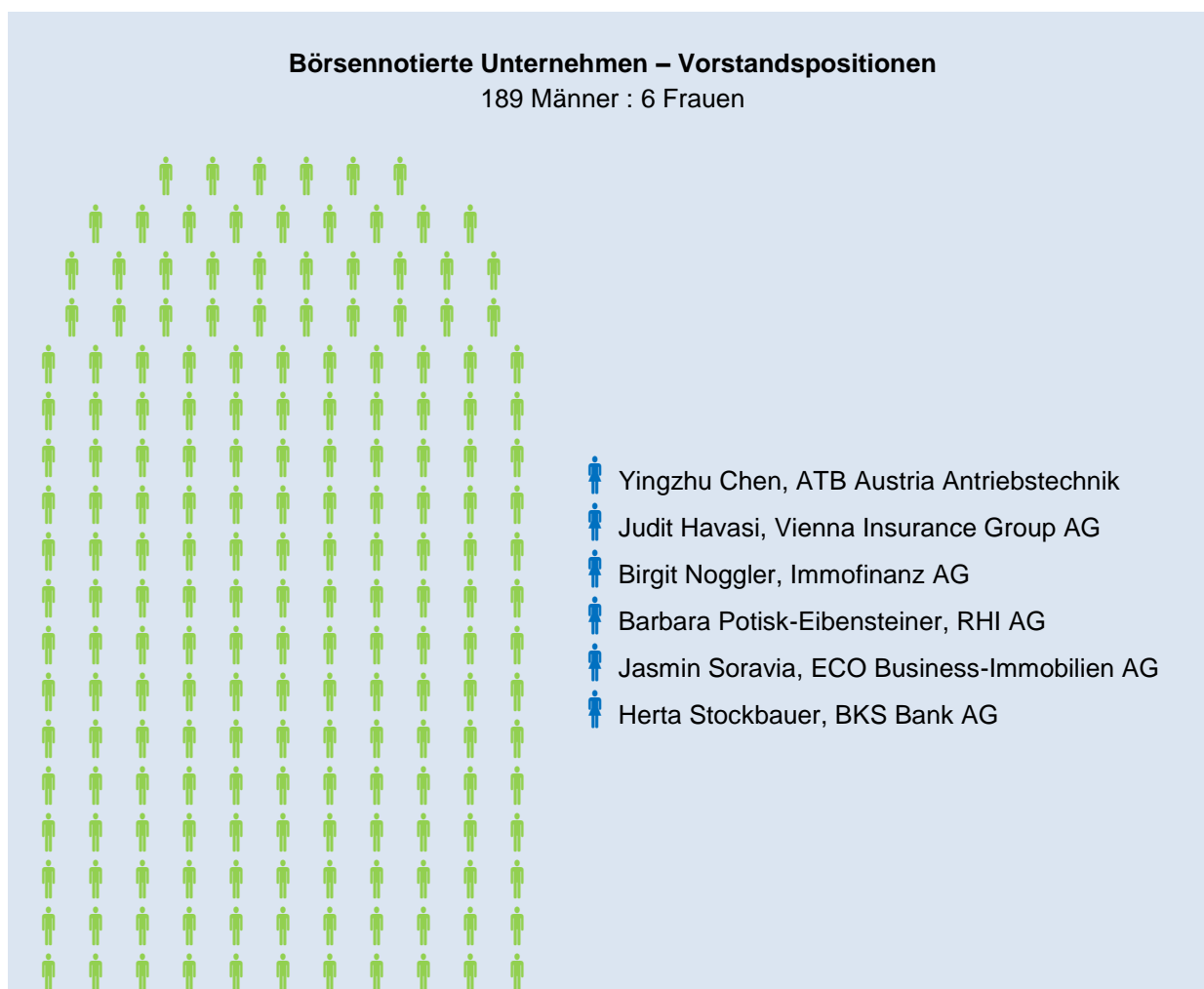


Abbildung 4: Geschlechterverteilung in den Vorständen börsennotierter Unternehmen Österreichs
Erhebung der AK-Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 2.1.2014)

6.2 Evaluierung der Berichtspflicht zu Frauenförderungsmaßnahmen

Seit dem Geschäftsjahr 2010 ist eine Berichterstattung zu Frauenfördermaßnahmen verbindlich im Corporate Governance Bericht vorgeschrieben. Börsennotierte Unternehmen müssen offenlegen „*welche Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Aufsichtsrat, Vorstand und in leitenden Stellungen (§ 80 AktG) gesetzt werden*“ (§ 243b Abs 2 Z 2 UGB). Die AK hat im Zuge der vorliegenden Untersuchung die Maßnahmen der börsennotierten Unternehmen⁵¹ anhand der zuletzt veröffentlichten Corporate Governance Berichte bzw. Geschäftsberichte analysiert. Wie die Berichtsevaluierung⁵² zeigt, enttäuschen die Erklärungen des österreichischen Kapitalmarkts hinsichtlich Transparenz, Qualität und Quantität das dritte Jahr in Folge:

- Sieben Unternehmen bzw. 10,6 Prozent (Bene AG, Frauenthal Holding AG, Maschinenfabrik Heid AG, Linz Textil Holding AG, Polytec Holding AG, Rath AG, SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG) kommen nicht einmal formal ihrer Publizitätspflicht nach und führen keinen Hinweis auf § 243b Abs 2 Z 2 UGB in ihren Corporate Governance Berichten an.
- Weitere zwölf Unternehmen bzw. 18,2 Prozent halten sich zwar an die Berichterstattung zu Frauenfördermaßnahmen, geben aber an, dass sie weder konkrete Maßnahmen noch Ziele für mehr Frauen in Führungspositionen setzen: AMAG Austria AG, A-TEC Industries AG, Brain Force Holding AG, conwert Immobilien Invest SE, Eco Business-Immobilien AG, Mayr Melnhof AG, Ottakringer Getränke AG, Schoeller Bleckmann Oilfield Equipment AG, UBM Realitätenentwicklung AG, Unternehmens Invest AG, Warimpex AG und Wolford AG. Hier ein Zitat aus dem Geschäftsbericht von Schoeller Bleckmann Oilfield Equipment AG: „*SBO legt größten Wert auf strenge Gleichbehandlung der Geschlechter im Rekrutierungsprozess sowie in sämtlichen Bereichen des Dienstverhältnisses, ohne explizit „Frauenquoten“ oder eigens als „Maßnahmen zur Förderung von Frauen“ bezeichnete Maßnahmen vorzuschreiben.*“⁵³
- 35 Unternehmen und somit die Mehrheit (53,0 Prozent) bleiben in der Berichterstattung vielfach an der Oberfläche ohne dabei konkrete Maßnahmenbündel und/oder Ziele zu erläutern. Lediglich zwölf Unternehmen (18,2 Prozent: Andritz AG, BKS Bank AG, Erste Group Bank AG, EVN AG, Oberbank AG, OMV AG, Österreichische Post AG, Raiffeisen Bank International AG, Telekom Austria AG, Verbund AG, voestalpine AG, Zumtobel AG) sind als positive Beispiele der Berichterstattung zu nennen. Es wird nicht nur der Publizitätspflicht nachgekommen, sondern die Corporate Governance Berichte weisen zudem konkret definierte Maßnahmen und Ziele zur Förderung von Frauen in Aufsichtsrat, Vorstand und in leitenden Stellungen aus. Wobei vorbehaltlich zu erwähnen ist, dass bis auf die BKS Bank AG alle Vorstandspositionen in den betreffenden Unternehmen männlich besetzt sind und keiner der Aufsichtsräte über eine Frauenquote von 20,0 Prozent kommt.

Um die Maßnahmen der Unternehmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen zu evaluieren, wurden die Kategorien „Rekrutierung, Karriereentwicklung und Weiterbildung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Unternehmensführung und -kultur“ nach dem Katalog von Sita Mazumrieder und Gabrielle Wanzenried eingeführt. Auf Basis des Maßnahmenkatalogs (vgl. Tabelle 6) wurden die gesetzten Maßnahmen auf ihre Vollständigkeit in den relevanten Belangen der Frauenförderung geprüft.⁵⁴ In allen vier Kategorien setzen überhaupt nur zwei (Österreichische Post AG, Verbund AG) der 66 analysierten Unternehmen Maßnahmen. Weitere zwei Unternehmen (Oberbank AG, BKS Bank AG) erfüllen mit ihren Maßnahmen zur Frauenförde-

⁵¹ Wiener Börse (Stand: 2. Jänner 2014): ATX, Prime Market, Mid Market, Standard Market Auction und Standard Market Continuous

⁵² Sollten trotz sorgfältiger Recherche Informationen möglicherweise übersehen oder nicht richtig zugeordnet worden sein, ersuchen die Autorinnen vorweg um Verständnis. Die Recherche gestaltete sich kompliziert, da die Berichterstattung nicht in allen Fällen transparent nachvollziehbar war.

⁵³ Schoeller-Bleckmann Oilfield Equipment, Geschäftsbericht (2012) 43.

⁵⁴ Mazumrieder/Wanzenried, Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen (2010) 40.

rung immerhin drei der vier vorgegebenen Kategorien. Lediglich 15,2 Prozent (10 Unternehmen) setzen zumindest Maßnahmen in zwei der vier Kategorien.

Maßnahmen	Beispiele für konkrete Umsetzung
Rekrutierung	Beförderung einer genügend großen Anzahl von Frauen in Managementpositionen Objektivierung der Leistungs- und Potenzialbeurteilung Objektivierung bei der Rekrutierung
Karriereentwicklung und Weiterbildung	Mentoring, frauenfreundliche Netzwerke „role models“ Gezielte Laufbahnplanung Förderprogramme und Weiterbildungsangebote
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	familienergänzende Kinderbetreuung Teilzeitstellen für Führungspositionen TopSharing: Jobsharing in Führungspositionen
Unternehmensführung und -kultur	Quantifizierbare Indikatorensysteme Gleichstellungsmonitoring Sensibilisierung der Belegschaft Schulung der Personalverantwortlichen Prägung der Unternehmenskultur geschlechtergerechte Sprache

Tabelle 6: Maßnahmenviereck zur Förderung von Frauen in Führungspositionen

Quelle: Mazumeder/Wanzenried, Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen (2010) 41 ff.

Der Gesetzespassus ist aus gesellschaftsrechtlicher Sicht klar formuliert, die Unternehmen an der Börse sind aufgefordert zu berichten: „*welche Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Vorstand, im Aufsichtsrat und in leitenden Stellungen (§ 80 AktG) der Gesellschaft gesetzt werden.*“ Aufgrund dieser Formulierung sind die Unternehmen zweifellos in der Pflicht, tatsächlich Maßnahmen zu setzen. Denn es ist unbestritten, dass zuerst entsprechende Maßnahmen notwendig sind, um dann darüber berichten zu können. Was eine logische Schlussfolgerung sein sollte, muss aber erst unternehmerische Praxis werden: Beinahe jedes zweite Unternehmen gibt nämlich an, „keine Maßnahmen“ zu setzen und interpretiert nach dem geflügelten Spruch: „Auch keine Maßnahme ist eine Maßnahme“.

Diese Auslegung ist noch dazu vom Gesetzgeber gedeckt: Denn die Erläuterungen zur Regierungsvorlage (208 BlgNr. 24. GP) schwächen die weitreichende Gesetzesbestimmung wie folgt ab: Es ist erlaubt anzugeben, dass „keine Maßnahmen“ gesetzt wurden. Damit verzögert sich die Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen erneut und das – im Grunde genommen deutlich formulierte – Gesetz verliert zudem immer mehr an Wirkung. Auch die Unternehmensrechtsexpertin Susanne Kalss kritisiert die herrschende Auslegung des Passus und stellt klar: „*Hier irrt der Gesetzgeber.*“⁵⁵ Eine Berichterstattung über eine sogenannte Leermeldung ist eigentlich gesetzeswidrig, denn dann hätte der Gesetzgeber wohl: „ob und welche Maßnahmen“ und nicht explizit „welche Maßnahmen“ formulieren müssen. Die AK teilt diese Interpretation und fordert die Unternehmen an der Wiener Börse auf, die Bestimmung im Sinne des Gesellschaftsrechts umzusetzen.

⁵⁵ Kalss, Frauen im Aufsichtsrat – mehr als nur ein Schlagwort, In: Aufsichtsrat aktuell (2011), 6f.

7 Schlussfolgerungen und AK-Forderungen

Die Arbeiterkammer untersucht schon seit 2005 jährlich die Repräsentanz von Frauen an der Unternehmensspitze und kommt regelmäßig zu dem unerfreulichen Ergebnis, dass nur sehr zähe Fortschritte in der Gleichstellung von Frauen und Männern im Aufsichtsrat und der Geschäftsführung erzielt werden. Trotz breiter öffentlicher Diskussion und zahlreicher (freiwilliger) Initiativen dominiert in beiden Gremien unverändert eine männliche Übermacht: In den Top 200 Unternehmen sind wieder nur 5,6 Prozent Frauen in der Geschäftsführung und gerade einmal 13,9 Prozent Frauen im Aufsichtsrat vertreten. In den österreichischen börsennotierten Unternehmen hat sich der Frauenanteil in den Vorstandspositionen gegenüber dem Vorjahr sogar reduziert, statt sieben sind es überhaupt nur mehr sechs Frauen. In Anbetracht der Ergebnisse der staatsnahen Unternehmen (33,0 Prozent) schneiden die Börsenunternehmen noch schlechter ab: Aufsichtsrätinnen sind nur zu 12,0 Prozent (2013: 11,6 Prozent) vertreten. Und das obwohl einerseits der Corporate Governance Kodex empfiehlt, Förderungsmaßnahmen für mehr Frauen in Führungspositionen zu setzen und zudem der Gesetzgeber vorschreibt, die Aspekte der Diversität im Hinblick auf die Vertretung beider Geschlechter im Aufsichtsrat zu berücksichtigen,⁵⁶ allerdings fehlt es sowohl im Kodex als auch im Gesetz an Messgrößen und Zeitplänen. Der Vergleich mit den staatsnahen Unternehmen macht deutlich, dass konkrete Zielvorgaben eine spürbare Verbesserung bringen und zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Wirtschaft führen. Empfehlungen, die sowohl Ziele (z.B. Quotenregelung) als auch Sanktionen bei Nichteinhaltung vermissen lassen, haben bisher ihre Wirkung verfehlt. Das zeigt insbesondere der Europa-Vergleich: Der Frauenanteil in der obersten Führungsebene hat sich in den letzten Jahren in jenen Ländern verbessert, die gesetzliche Regelungen verankert haben wie beispielsweise Frankreich (von 12 Prozent im Jahr 2011 auf 27 Prozent im Jahr 2013), die Niederlande (von 15 auf 24 Prozent) oder Island (von 16 auf 49 Prozent).

7.1 AK-Forderungen

Die Arbeiterkammer fordert aufgrund der vorliegenden Entwicklung die Einführung einer gesetzlichen Geschlechterquote von 40 Prozent bei der Besetzung von Aufsichtsratsmandaten. Um die derzeit herrschende informelle Männerquote zu brechen, braucht es die Festlegung einer verbindlichen Zielgröße und eines abgesteckten Zeitplans. Es sind wirksame Sanktionen bei Nichteinhaltung der Quotenregelung vorzusehen, wie beispielsweise spürbare Strafen oder eine Eintragung im Firmenbuch.

Wie die Praxis zeigt, wirkt eine Quote unter adäquaten Rahmenbedingungen effizienter. Flankierende Konzepte zur Frauenförderung könnten auf folgendem Maßnahmen-Viereck basieren: Rekrutierung, Karriereentwicklung und Weiterbildung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Unternehmensführung und -kultur. Bezugnehmend auf dieses Maßnahmenbündel sollte der Gesetzgeber § 243b Abs 2 Z 2 UGB wie folgt konkretisieren: „welche Maßnahmen hinsichtlich Rekrutierung, Karriereentwicklung und Weiterbildung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Unternehmensführung und Unternehmenskultur zur Förderung von Frauen in Aufsichtsrat, Vorstand und in leitenden Stellungen (§ 80 AktG) gesetzt werden.“

Die legislative Umsetzung soll möglichst rasch erfolgen. Dazu muss das geltende Aktiengesetz (§ 87 Abs 2a), das derzeit vorschreibt „die Aspekte der Diversität im Hinblick auf die Vertretung beider Geschlechter im Aufsichtsrat zu berücksichtigen“ um die konkrete Zielvorgabe „mindestens 40 Prozent der Aufsichtsratsmitglieder müssen dem unterrepräsentierten Geschlecht angehören“ präzisiert werden. Die Umsetzung sollte schrittweise erfolgen: zuerst in börsennotierten Gesellschaften und Kapitalgesellschaften in mehrheitlich öffentlicher Hand, dann in allen großen Kapitalgesellschaften.

⁵⁶ § 87 Abs 2a Aktiengesetz

8 Anhang I

In fast einem Drittel der 200 umsatzstärksten Unternehmen Österreichs sind im Jänner 2014 noch immer alle Positionen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat ausschließlich mit Männern besetzt, dazu zählen diese 65 Unternehmen:

Größte Unternehmen mit ausschließlich männlich besetzten Geschäftsführungen und Aufsichtsräten

3e Handels- und Dienstleistungs AG

AGRANA Beteiligungs-Aktiengesellschaft

Asamer Holding AG

Atos IT Solutions and Services GmbH

AVL List GmbH

Bernecker + Rainer Industrie-Elektronik Gesellschaft

Binder Beteiligungs AG

Blum Verwaltung GmbH

Borealis AG

BRAU UNION Österreich Aktiengesellschaft

BRP-Powertrain Management GmbH

CAG Holding GmbH

cargo-partner GmbH

CNH Industrial Österreich GmbH

Coca-Cola HBC Austria GmbH

Constantia Flexibles GmbH

Constantia Industries AG

CROSS Industries AG

delfortgroup AG

DO&CO Aktiengesellschaft

Duropack GmbH

Energie Steiermark AG

Europapier International AG

Flextronics International Gesellschaft m.b.H

Greiner Holding AG

Helvetia Versicherungen AG

Hypo Alpe-Adria-Bank International AG

KIKA Möbel-Handelsgesellschaft m.b.H.

Kommunalkredit Austria AG

KTM AG

Kühne + Nagel Eastern Europe Aktiengesellschaft

Leipnik-Lundenburger Beteiligungs Aktiengesellschaft

MAGNA International Europe AG

MAN Truck & Bus Österreich AG

Mayr-Melnhof Karton Aktiengesellschaft

METRO Cash & Carry Österreich GmbH

Miba Aktiengesellschaft

Mondi AG

MPREIS Warenvertriebs GmbH

Novomatic AG
OBI Bau- und Heimwerkermärkte Systemzentrale GmbH
OeMAG Abwicklungsstelle für Ökostrom AG
Palfinger AG
Prinzhorn Holding GmbH
REWE International AG
Rohöl-Aufsuchungs Aktiengesellschaft
Rosenbauer International AG
Sappi Austria GmbH
Schachermayer-Grosshandelsgesellschaft m.b.H
Schenker & CO AG
SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft
Sony DADC Austria Aktiengesellschaft
Stora Enso Wood Products GmbH
Styria Media Group AG
TEERAG-ASDAG Aktiengesellschaft
TUI AUSTRIA Holding GmbH
Uniq Insurance Group AG
"Unser Lagerhaus" Warenhandels- Gesellschaft m.b.H
VIVATIS Holding AG
Voith Paper GmbH
Vorarlberger Illwerke Aktiengesellschaft
Wacker Neuson Beteiligungs GmbH
Wolfgang Denzel Holding Aktiengesellschaft
Zizala Lichtsysteme GmbH
ZUMTOBEL AG

Tabelle 7: Größte Unternehmen mit ausschließlich männlich besetzten Geschäftsführungen und Aufsichtsräten
Erhebung der AK-Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 2.1.2014)

9 Anhang II

Im Gegensatz dazu finden sich lediglich in 25 der Top 200 untersuchten Unternehmen Frauen sowohl im Aufsichtsrat als auch in der Geschäftsführung, das sind marginale 12,5 Prozent. Die folgende Tabelle führt die 25 Unternehmen namentlich an:

Größte Unternehmen mit Frauen in Aufsichtsrat und Geschäftsführung	Aufsichtsrat	Geschäftsführung
H&M Hennes und Mauritz GesmbH	40%	50%
Baxter Aktiengesellschaft	40%	20%
Oberösterreichische Gesundheits- und Spitals-AG	36%	33%
Wien Holding GmbH	33%	50%
SLAV Handel, Vertretung und Beteiligung Aktiengesellschaft	25%	33%
Wien Energie GmbH	22%	33%
Fronius International GmbH	20%	100%
Finance Life Lebensversicherung AG	20%	50%
BMW Motoren GmbH	20%	50%
Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft	20%	17%
Vienna Insurance Group AG	20%	13%
IBM Österreich Internationale Büromaschinen Gesellschaft m.b.H	17%	100%
Zürich Versicherungs- Aktiengesellschaft	17%	50%
Wiener Stadtwerke Holding AG	17%	50% ⁵⁷
Heinzel Holding GmbH	17%	50%
WOLF Holding GmbH	17%	33%
FACC AG	17%	33%
dm drogerie markt GmbH	17%	11%
Infineon Technologies Austria AG	13%	67%
Bawag P.S.K. Versicherung AG	13%	33%
Österreichische Lotterien Gesellschaft m.b.H	12%	33%
Casinos Austria Aktiengesellschaft	11%	33%
ÖBB-Personenverkehr Aktiengesellschaft	9%	50%
Raiffeisen Informatik GmbH	9%	20%
UniCredit Bank Austria AG	6%	13%

Tabelle 8: Größte Unternehmen mit Frauen sowohl in Aufsichtsrat als auch in der Geschäftsführung
Erhebung der AK-Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 2.1.2014)

⁵⁷ Zum Stichtag war Gabriele Payr als Vorstand der Wiener Stadtwerke Holding eingetragen, diese Funktion wurde laut Firmenbuch am 15.1.2014 gelöscht.

