

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.