

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.