

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)

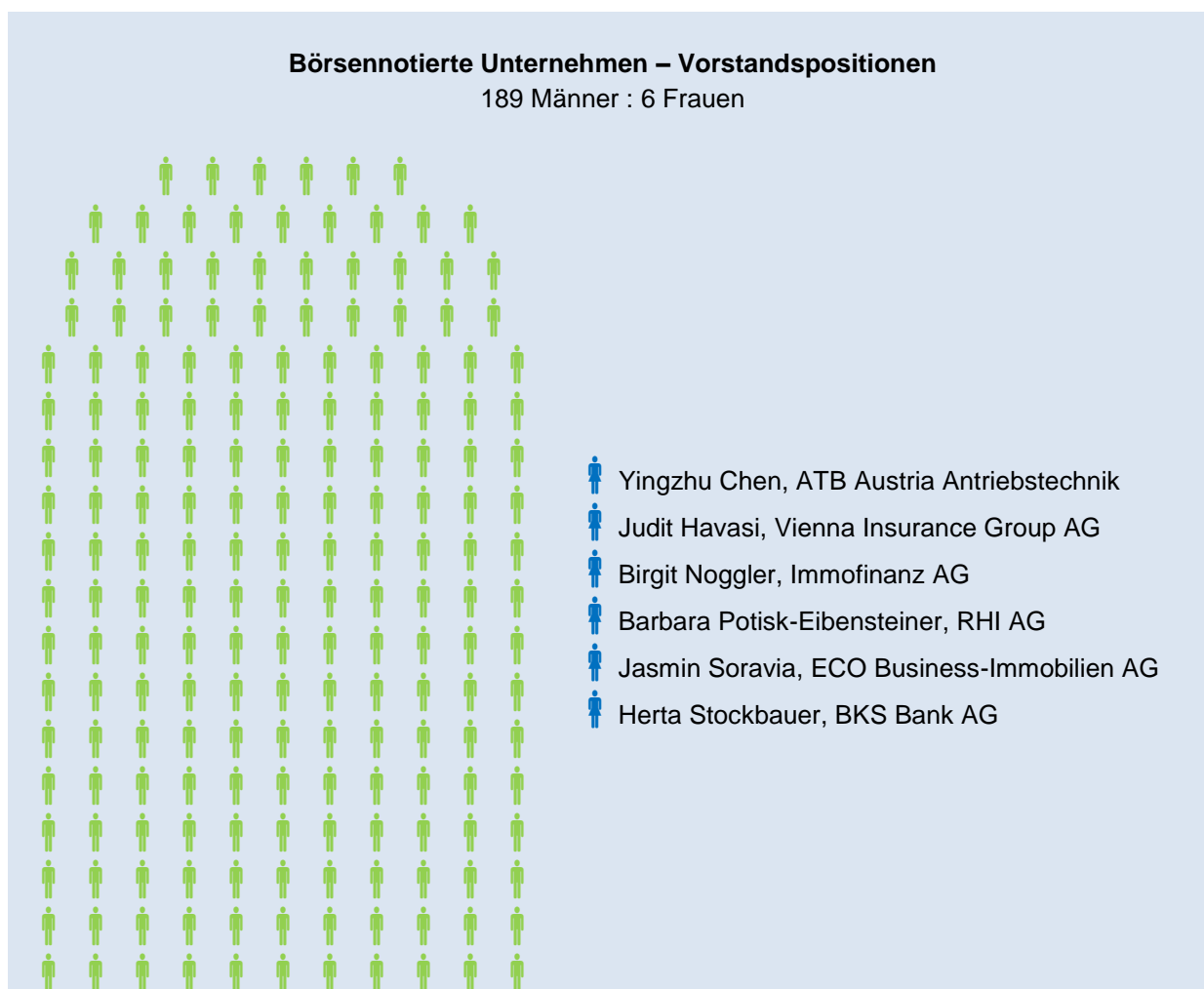


Abbildung 4: Geschlechterverteilung in den Vorständen börsennotierter Unternehmen Österreichs
Erhebung der AK-Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 2.1.2014)

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.