

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.