

## 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,<sup>56</sup> 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.

---

<sup>56</sup> § 87 Abs 2a Aktiengesetz