

# Sozial- & Wirtschaftsstatistik Aktuell

## VERPFLICHTENDE FRAUENQUOTE IM AUFSICHTSRAT AB 2018

Was in anderen europäischen Ländern wie Deutschland oder Italien bereits Gesetz ist, wird ab 1.1.2018 auch in Österreich kommen: Eine Frauenquote von 30 % für Aufsichtsräte von großen und börsennotierten Unternehmen. Der Aufholbedarf in den österreichischen Unternehmen ist jedenfalls groß, wie die Zahlen des Frauen.Management.Report.2017 der AK Wien zeigen.

Von **Christina Wieser**  
Arbeiterkammer Wien

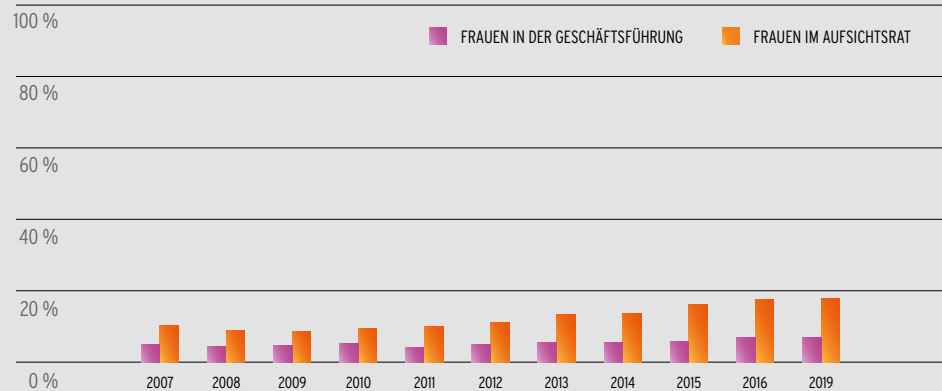
### Geschlossene Gesellschaft

Rund um den Beschluss der Frauenquote im österreichischen Nationalrat Ende Juni wurde einmal mehr das Für und Wider einer gesetzlichen Regelung in dieser Frage diskutiert. Die vorliegenden Fakten sollen Hintergrundinformationen zur Ausgangssituation in Österreich im europäischen Vergleich liefern sowie die bestehenden Hürden für Frauenkarrieren aufzeigen. Die herrschende Geschlechterverteilung an den österreichischen Führungsspitzen zeigt den Handlungsbedarf deutlich auf: Seit zehn Jahren bleibt der weibliche Anteil in den Geschäftsführungen und Aufsichtsräten auf konstant niedrigem Niveau. In den Aufsichtsräten der umsatzstärksten 200 Unternehmen des Landes liegt der Frauenanteil im Jahr

2017 bei lediglich 18,1 %. In den Geschäftsführungen sind es noch weniger weibliche Führungskräfte (7,2 %). In einem Viertel der Unternehmen (53 von 200) werden sämtliche Spitzenfunktionen ausschließlich mit Männern besetzt. Wie die Ergebnisse des Frauen.Management.Report.2017 der AK Wien zeigen, verläuft die Erhöhung des Frauenanteils in den vergangenen zehn Jahren äußerst schleppend.

Bei der anhaltenden Geschlechterasymmetrie im Top-Management (vgl. Abbildung 1) handelt es sich um ein strukturelles Problem: Zwar bilden Frauen die Mehrheit der HochschulabsolventInnen, für Chancengleichheit an der Führungsspitze reicht das aber offenbar nicht. Je höher die Hierarchieebene, desto →

**ABBILDUNG 1** GESCHLECHTERVERHÄLTNIS IN DEN GESCHÄFTSFÜHRUNGEN UND AUFSICHTSRÄTEN  
(TOP 200 UNTERNEHMEN, 2007-2017)



Quelle: AK Wien, Frauen.Management.Report.2017, S. 20

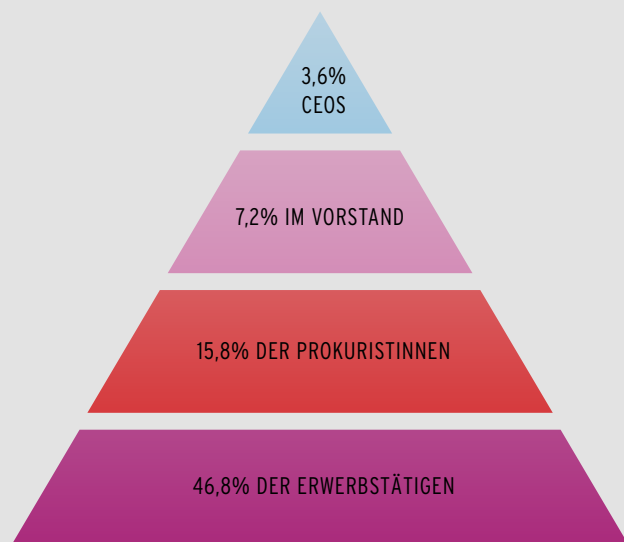
**Wussten Sie, dass**  
Frauenkarrieren  
zumeist im mittleren  
Management  
und damit in der  
zweiten und dritten  
Führungsebene  
enden?

intransparenter die Auswahlkriterien und der Bewerbungsprozess. „Das Geschlecht ist egal. Die Qualifikation muss stimmen und dass er zur Mannschaft passt,“ bringt eine männliche Führungskraft die Spielregeln auf den Punkt. Neben den informellen, intransparenten Auswahlverfahren und der Rekrutierung aus bestehenden, persönlichen Netzwerken dürfte Teilzeitarbeit ein weiteres Karrierehemmnis für Frauen sein. Unternehmen bevorzugen bei der Besetzung von Führungspositionen nach wie vor eher Vollzeitkräfte: Wie die Untersuchung „Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf“ der deutschen Hans-Böckler-Stiftung zeigt, ist Teilzeitbeschäftigung in höheren Positionen sehr selten. Dies dürfte auch für Österreich gelten. Während weibliche Karrieren zumeist in der zweiten oder dritten Führungsebene enden, gelangen Männer dank ausgeprägter Präsenzkultur und hoher Sichtbarkeit an die Spitze. Diesen männlich geprägten Karrieremustern müssen bestens ausgebildete Frauen Tribut zollen und verschwinden in der sogenannten „leaky pipeline“. Dieses Phänomen bezeichnet

den – über den Karriereverlauf – sukzessive, abnehmenden Frauenanteil.

Wie die Führungspyramide (vgl. Abbildung 2) zeigt, steigt die „Männerquote“ mit zunehmender Hierarchieebene an: Während der Frauenanteil unter den Erwerbstätigen mittlerweile bei 46,8 % liegt, finden sich in den größten 200 Unternehmen Österreichs lediglich 15,8 % als Prokuristinnen und damit in einem wichtigen Teilsegment des mittleren Managements wieder. Gerade in dieser entscheidenden, mittleren Phase der Karriere sind Frauen mit vielfältigen Formen von Benachteiligungen konfrontiert, insbesondere dann, wenn es um sogenannte „hot jobs“ geht. Das sind jene Projekte, die hohe Sichtbarkeit gewährleisten bzw. von der Organisation als erfolgskritisch eingeordnet werden. Zudem hält die deutsche Personalwissenschaftlerin und Diversitätsexpertin Gertraude Krell fest, dass subtile „Mikro-Herabsetzungen“ (wie beispielsweise das Übergehen von Rede- und Diskussionsbeiträgen oder das Ignorieren →

**ABBILDUNG 2** FRAUENANTEIL AN DER JEWEILIGEN UNTERNEHMENSEBENE



Quelle: AK Wien, Frauen.Management.Report.2017, S. 18

**Wussten Sie, dass** in einem Viertel der größten 200 Unternehmen weder in der Geschäftsführung noch im Aufsichtsrat eine Frau vertreten ist?

in Meetings) zur Desillusionierung und Demotivation bei aufstrebenden Frauen führen. Während beim Berufseinstieg noch 43 % der Mitarbeiterinnen eine Führungsposition zum Ziel haben, sind es nach fünf Jahren im Beruf nur noch 16 %. Bei Männern hingegen bleiben die Erwartungen konstant. Und das scheinbar zurecht, wie sich wiederum beim Geschlechterverhältnis im Vorstand zeigt: Die Positionen dort werden bereits zu 92,8 % von Männern besetzt. An der Spitze der Führungspyramide stehen überhaupt nur noch 3,6 % weibliche CEOs.

### Nachzügler und Vorreiter

In Österreich haben besonders die börsennotierten Unternehmen in der Frage der Geschlechter-Diversität in den Leitungsgremien großen Aufholbedarf: Im Jahr 2017 sind über-

haupt nur 3,9 % aller Vorstandspeditionen weiblich besetzt. In den 20 Konzernen des Börsen-Leitindex ATX liegt der Frauenanteil im Aufsichtsrat zuletzt bei 18,2 % zwar höher, gemessen an der Vergleichsgruppe der deutschen DAX-Unternehmen ist dies trotzdem niedrig. Dank einer Quotenregelung per Gesetz ist es dort nämlich gelungen, den Frauenanteil innerhalb eines Jahres von 26,8 % (2015) auf 30,2 % (2016) zu erhöhen. In Österreich schaffen diese 30 % Marke lediglich vier ATX-Unternehmen (Erste Group AG, Österreichische Post AG, Vienna Insurance Group AG, Wienerberger AG). Nicht nur im Vergleich zu Deutschland auch in Relation zur europäischen Vergleichsgruppe (23,0 % im April 2016) schneidet Österreich unterdurchschnittlich ab. Nicht zufällig kommen die wichtigsten Impulse zur Anhebung des Frauenanteils aus jenen Ländern, die rechtlich verbindliche Vorschriften verankert haben und Sanktionen bei Nichteinhaltung vorsehen (z.B. Italien, Frankreich). Wie es gehen kann, machen zudem die staatsnahen Unternehmen mit ihrer Entsendungspolitik für den Aufsichtsrat vor. Dank einer Selbstverpflichtung aus dem Jahr 2011 konnten zuletzt spürbare Fortschritte im Hinblick auf mehr Geschlechtergerechtigkeit erzielt werden: Waren es vor fünf Jahren noch 21,5 %, erreicht der Frauenanteil unter den vom Bund entsandten Aufsichtsratsmitgliedern für das Jahr 2016 bereits 40,2 %. Öffentliche Unternehmen nehmen damit eine Vorreiterrolle ein, während die Privatwirtschaft bei der geschlechtergerechten Besetzung von Spitzenpositionen deutlich nachhinkt.

### Die Quote kommt

Dies dürfte sich jedoch schon bald ändern: Ende Juni wurde im Nationalrat mit den Stimmen von SPÖ, ÖVP und den Grünen das Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (GFMA-G) beschlossen. Dieses Gesetz sieht eine verpflichtende →

**Wussten Sie, dass in Österreich ab 2018 eine verpflichtende Frauenquote von 30 % für Aufsichtsräte von großen und börsennotierten Unternehmen gelten wird?**

Frauenquote von 30 % für Aufsichtsräte von Großunternehmen (mehr als 1.000 Beschäftigte) und börsennotierten Unternehmen vor. Die Regelung gilt für Neubestellungen ab 1.1.2018. Wird die Vorgabe bei der Nachbesetzung der Gremien nicht erfüllt, dann bleibt das Aufsichtsratsmandat unbesetzt. Auf die Sanktion des „leeren Stuhls“ greift auch das deutsche Gesetz zurück, dort ist eine analoge Regelung seit zwei Jahren in Kraft. Durchaus erfolgreich, wie kürzlich bilanziert wurde: Bis heute ist in den betroffenen Unternehmen kein

einzigster Stuhl leer geblieben. Flankierend zur Einführung der Quote wäre es wünschenswert, den Fortschritt in den betreffenden Unternehmen jährlich zu evaluieren und diesen Bericht zu veröffentlichen. Nur eine konsequente Quotenregelung, begleitet von einem jährlichen Monitoring („Fortschrittsbericht“) schafft langfristig eine neue Organisationskultur, erhöht die Dynamik an der Führungsspitze und stärkt die Governance. Davon werden nun schon bald auch österreichische Unternehmen und deren MitarbeiterInnen profitieren.

### **Die Arbeiterkammer setzt sich ein für**

- eine verbindliche Geschlechterquote von 40 % für den Aufsichtsrat. Die ab 1.1.2018 geltende 30 % Marke ist zwar ein erster Schritt, sollte jedoch im Sinne der Geschlechterausgewogenheit und nach Vorbildern wie Frankreich oder Norwegen weiter angehoben werden.
- ein jährliches Monitoring der Umsetzung der neuen Quotenregelung („Fortschrittsbericht“).
- ein strukturell verankertes Diversitätsmanagement in den Organisationen (im Hinblick auf Geschlecht, Alter, Internationalität...) mit definierten Indikatoren und Zielvorgaben.

### **Glossar**

**„leaky pipeline“:** Mit diesem Begriff wird das Phänomen des absinkenden Frauenanteils auf den verschiedenen Qualifizierungsebenen und Karrierestufen bezeichnet. Damit wird auf die bestehende strukturelle Ungleichheit von Männern und Frauen hingewiesen.

**Prokura:** Bei der Prokura handelt es sich um eine kaufmännische Vollmacht mit gesetzlich fixiertem Umfang. ProkuristInnen dürfen alle Arten von Geschäften und Rechtshandlungen

(z.B. Abschluss von Dienstverhältnissen, Ein- und Verkauf von Waren oder Filialgründungen) ausführen, die der Betrieb des Unternehmens mitbringt. Typischerweise sind ProkuristInnen WerksleiterInnen, AbteilungsleiterInnen oder FilialleiterInnen mit Handlungsvollmacht. Es ist eine Art Mittelfunktion zwischen der Unternehmensführung und den ausführenden Einheiten.

**„hot jobs“:** Das sind jene Positionen oder Projekte, die hohe Sichtbarkeit gewähr- →