



FRAUEN.MANAGEMENT.REPORT.2015

FRAUEN IN GESCHÄFTSFÜHRUNG UND AUFSICHTSRAT
DER TOP 200 UND BÖRSENNOTIERTEN UNTERNEHMEN



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Frauen.Management.Report.2015

Frauen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat
in den Top 200 und börsennotierten Unternehmen

Impressum:

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Abteilung Betriebswirtschaft
Prinz Eugen Straße 20–22
1040 Wien

Kontakt:

Abteilung Betriebswirtschaft, AK Wien
01/501 65 2650

Februar 2015**Autorinnen:**

Sonja Spitzer
Christina Wieser

1. Die Ergebnisse auf einen Blick

*„Heute haben wir eine informelle Männerquote.
Männer ernennen Männer, die dann wieder Männer als Nachfolger aussuchen“*

Mikael Gustafsson, Vorsitzender des Frauenrechtsausschusses, EU-Parlament

Der österreichischen Wirtschaft ist es im Laufe des Jahres 2014 wieder nicht gelungen, spürbare Fortschritte in Richtung mehr Geschlechtergerechtigkeit in den Führungsgremien zu erzielen: Die Ergebnisse des Frauen.Management.Reports der AK Wien vom Februar 2015 zeigen, dass die Repräsentanz von Frauen an der Unternehmensspitze (in Geschäftsführung und Aufsichtsrat) sowohl in den umsatzstärksten Unternehmen als auch den Börsenunternehmen konstant auf niedrigem Niveau bleibt. Die Vorstandsposten befinden sich nach wie vor fast ausschließlich in Männerhand. Häufiger sind Frauen im Aufsichtsratsgremium vertreten, hier hat die Entwicklung in den letzten Jahren leicht angezogen. Allerdings sind auch die Aufsichtsräte noch immer weit davon entfernt, eine ausgewogene Sitzverteilung nach Geschlecht aufzuweisen.

Geschäftsführung und Vorstand

In den Geschäftsführungen der 200 umsatzstärksten Unternehmen scheint die Männerdominanz seit Beginn der AK-Erhebungen vor zehn Jahren nahezu einzementiert: Der Frauenanteil liegt Anfang Jänner 2015 bei 5,9 Prozent (2014: 5,6 Prozent) und hat sich seit 2006 nur marginal um 2,2 Prozentpunkte erhöht. In lediglich 36 dieser Top 200 größten Unternehmen des Landes ist mindestens eine Position in der Geschäftsführung oder im Vorstand mit einer Frau besetzt, in allen untersuchten Gesellschaften sind nur zwei Frauen als Vorstandsvorsitzende beziehungsweise alleinige Geschäftsführerin tätig: Sabine Herlitschka (Infineon AG) und Tatjana Oppitz (IBM GmbH). Unabhängig von der Beschäftigungsstruktur wird die oberste Führungsebene weitgehend von Männern dominiert: Am besten schneidet der Dienstleistungssektor (11,0 Prozent) ab. Im Handel (5,3 Prozent), im Finanzsektor (4,7 Prozent) und in der Industrie (4,5 Prozent) bleiben Frauen an der Führungsspitze gleichermaßen die Ausnahme. Vor dem Hintergrund der hohen Frauenbeschäftigung im Handel sowie in Banken und Versicherungen scheint die Unausgewogenheit der Geschlechter umso frappierender.

In den börsennotierten Unternehmen, die sich per Corporate Governance Kodex zu guter Unternehmensführung bekennen, zeichnen sich analoge Strukturen ab: In einem Viertel der Unternehmen sind weder im Vorstand noch im Aufsichtsrat Frauen vertreten. Allerdings ist es im letzten Jahr gelungen, den Anteil von sechs Frauen im Vorjahr auf zwölf Frauen zu verdoppeln (5,8 Prozent). Von Geschlechtergerechtigkeit kann jedoch angesichts einer Männerdominanz von 94,2 Prozent keine Rede sein. In den 20 Unternehmen des Leitindex ATX sind es überhaupt nur vier Frauen, die in den Vorstand bestellt wurden. An der gesamten Wiener Börse gibt es laut Angaben des Firmenbuchs eine einzige Vorstandsvorsitzende: Trimmel Karin ist Alleinvorständin der Gurktaler AG.

Aufsichtsrat

Im Aufsichtsrat sind Frauen traditionell stärker vertreten als in der Geschäftsleitung: In den Aufsichtsräten der größten beziehungsweise umsatzstärksten 200 Unternehmen des Landes erhöhte sich der Frauenanteil von 13,9 auf 16,2 Prozent (2006: 7,7 Prozent). Damit ist ein leichter Aufwärtstrend festzustellen, der auf zahlreiche Initiativen der Wirtschaft, aber nicht zuletzt auf zunehmenden Druck der öffentlichen Diskussion zurückzuführen ist. Insbesondere die Kapitalvertreterinnen haben in den letzten Jahren aufgeholt: Lag ihr Anteil 2012 noch bei geringen 9,4 Prozent, sind jetzt immerhin 14,3 Prozent Frauen auf der Kapitalseite vertreten. Der Frauenanteil innerhalb der ArbeitnehmerInnenvertretung war immer schon verhältnismäßig hoch und beträgt jetzt bereits 20,7 Prozent. In nur 15 der 200 Unternehmen wird die Position des Aufsichtsratsvorsitzes von einer Frau besetzt. Konkret ist von 14 Frauen die Rede, da Brigitte Ederer (Wien Holding GmbH und ÖBB AG) zweimal an die Spitze gewählt wurde.

In den besonders im Fokus der Öffentlichkeit stehenden börsennotierten Unternehmen liegt der Anteil weiblich besetzter Mandate bei nunmehr 16,0 Prozent und erreicht damit erstmalig seit Untersuchungsbeginn vor zehn Jahren das Ergebnis der Top 200 Unternehmen. Im Europa-Vergleich schneidet Österreich jedoch unterdurchschnittlich ab und liegt mit 17 Prozent Frauen im Aufsichtsrat der ATX Unternehmen deutlich hinter Deutschland (24 Prozent in den DAX Unternehmen) zurück. Der EU-Schnitt liegt bei 20 Prozent. Weibliche Aufsichtsratsvorsitzende können an einer Hand abgezählt werden, es sind an der gesamten Wiener Börse lediglich vier. Im ATX ist mit Regina Prehofer (Wienerberger AG) zum Untersuchungszeitpunkt überhaupt nur eine Frau als Vorsitzende im Kontroll- und Steuerungsgremium Aufsichtsrat tätig.

2. Maßnahmen in Europa

*"Gender equality is not an option, it is not a luxury, it is an imperative.
That is why Europe needs strong rules to tackle the gender imbalance in company boardrooms."
EU-Kommissarin Martine Reicherts¹*

Im November 2013 stimmte das Europäische Parlament mit überwiegender Mehrheit für eine Geschlechterquote von 40 Prozent in den Führungsetagen europäischer Unternehmen². Nach jahrelangem Ringen schien die verpflichtende Quote endlich erreicht, doch das angestrebte Gesetz wurde bis heute nicht umgesetzt.

Begonnen hatte alles mit einer neuen Initiative der Europäischen Kommission zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Jahr 2010³. Die Teilhabe von Frauen in Führungspositionen wurde weit nach oben auf die politische Agenda gesetzt, mit der Folge, dass die Kommission 2011 börsennotierte Unternehmen dazu aufforderte, eine Selbstverpflichtung zu unterzeichnen. Durch diese Maßnahme sollte der Frauenanteil in Aufsichtsräten gesteigert werden. Als aber nach einem Jahr keine klaren Fortschritte erzielt wurden, legte die Kommission 2012 einen Gesetzesentwurf für die Erhöhung des Frauenanteils in den Leitungsorganen europäischer Unternehmen vor. Die folgenden fünf Punkte sind die wichtigsten dieses Richtlinienvorschlages⁴:

- Dem Kommissionsbeschluss zufolge sollten in den Leitungsorganen börsennotierter europäischer Unternehmen bis 2020 mindestens 40 Prozent der nicht geschäftsführenden Direktoren bzw. Aufsichtsratsmitglieder dem unterrepräsentierten Geschlecht angehören. Börsennotierte öffentliche Unternehmen sollten diese Zielvorgabe bis 2018 erreichen. Die betroffenen Unternehmen wären demnach verpflichtet, für Board-Mitglieder ein neues Auswahlverfahren mit klaren, geschlechtsneutralen und eindeutigen Kriterien einzuführen. Bei gleicher Qualifikation sollte dann das unterrepräsentierte Geschlecht den Vorzug erhalten.
- Die Richtlinie sollte für rund 5.000 börsennotierte europäische Unternehmen gelten, kleine und mittlere Unternehmen⁵ sowie nicht börsennotierte Gesellschaften sollten ausgenommen sein.
- Als ergänzende Maßnahme war im Richtlinienvorschlag eine sogenannte „Flexiquote“ vorgesehen: Im Wege der Selbstregulierung wären Börsenunternehmen aufgefordert, eigene Zielvorgaben für eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern unter den geschäftsführenden DirektorInnen bzw. Vorstandsmitgliedern bis 2020 festzulegen (für öffentliche Unternehmen wäre der Termin 2018). Die Unternehmen sind zudem angehalten, jährlich einen Fortschrittsbericht vorzulegen.
- Bei Nichteinhaltung des Auswahlverfahrens waren Sanktionen vorgesehen, nicht aber bei Verletzung des Zielwertes von 40 Prozent.
- Die Richtlinie sollte zeitlich befristet sein und im Jahr 2028 automatisch außer Kraft treten.

Nachdem das Parlament diesem Vorschlag in leicht adaptierter Form zugestimmt hatte, braucht es nun noch die Befürwortung durch die Mehrheit der Staats- und Regierungschefs. Um diese zu bekommen, hat die in der zweiten Jahreshälfte 2014 amtierende italienische Ratspräsidentschaft den Vorschlag weiter entschärft⁶. Im neuen Entwurf sind beispielweise Länder ausgenommen, die bereits per Gesetz eine Geschlechterquote in Aufsichtsräten von 30 Prozent (oder 25 Prozent bei Vorstandsmitgliedern und AufsichtsrätInnen zusammen) festgesetzt hatten⁷ oder durch andere gesetzliche Maßnahmen eine Verbesserung von sieben Prozent vorweisen⁸. Außerdem wurde die Umsetzungsfrist auf drei Jahre verlängert⁹.

Dennoch konnte bei einem Treffen der EU-SozialministerInnen im Dezember 2014 keine Einigung auf eine europaweite Frauenquote für Aufsichtsräte erzielt werden¹⁰. Zu den größten Gegnern der Quote gehören Großbritannien, die Niederlande, die Slowakei, Dänemark, Estland, Kroatien und Ungarn¹¹. Wann es zu einem Konsens kommen wird, ist also weiter ungewiss. Die EU-Kommissarin Věra Jourová schrieb in einer Stellungnahme: *"We are now closer to a qualified majority in Council on the 'Women on Boards' Directive and I count on the Latvian Presidency to finalise this task. An EU instrument is as necessary as ever. We still have only 16% of women on boards of private companies, while 60% of university*

¹ Europäische Kommission 2014a

² APA 20.11.2013

³ Europäische Kommission 2014b

⁴ Europäische Kommission 2012

⁵ mit weniger als 250 Beschäftigten und einem weltweiten Jahresumsatz bis 50 Millionen Euro

⁶ Pack 2014

⁷ Tucek und Jandl 2014

⁸ Pack 2014

⁹ Tucek und Jandl 2014

¹⁰ APA 12.12.2014

¹¹ APA 10.12.2014

graduates are women. It also makes business sense, as the proposed Directive places qualification and merit at centre stage.¹² Es ist zu erwarten, dass die Verhandlungen unter der lettischen EU-Ratspräsidentschaft 2015 weitergehen.

2.1 Nationalstaatliche Entwicklungen in europäischen Ländern

Frauen sind in den Aufsichts- und Verwaltungsräten Europas nach wie vor stark unterrepräsentiert, das zeigen regelmäßig von der EU Kommission veröffentlichte Informationen¹³ über Stand und Entwicklung der Frauenanteile in den höchsten Entscheidungsgremien. Umfasst sind insgesamt 34 Staaten, dazu zählen die 28 EU-Länder, vier Kandidatenländer (Island, Mazedonien, Republik Serbien und Türkei) und die verbleibenden EWR-Staaten (Liechtenstein¹⁴ und Norwegen).

- Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu beachten, dass sich die Daten auf jene Unternehmen beschränken, die zu den umsatzstärksten Aktien des jeweiligen Börsenleitindex (Blue Chip Index¹⁵) zählen. Je nach Land handelt es sich um 9 bis 50 Unternehmen (z.B. ATX 20 für Österreich, DAX 30 für Deutschland).
- Außerdem ist zu berücksichtigen, dass sich die Daten in Ländern mit dualistischen Strukturen (Deutschland, Österreich) auf den Aufsichtsrat und in monistischen Strukturen auf den Verwaltungsrat¹⁶ beziehen.

Auch wenn der weibliche Anteil in den Entscheidungsgremien seit 2010 in den EU-Ländern um 8 Prozentpunkte gestiegen ist, so wird an der hier gezeigten Grafik deutlich, dass diese Entwicklung auf einige wenige Staaten zurückzuführen ist. Die meisten Fortschritte wurden in Ländern gemacht, die gesetzliche Regelungen eingeführt hatten oder das Thema zumindest intensiv öffentlich diskutierten¹⁷. So etwa konnte Island mit einer verpflichtenden Quote seinen Frauenanteil in den höchsten Entscheidungsgremien sogar um 29 Prozentpunkte und Frankreich um 20 Prozentpunkte steigern. Österreich hingegen machte mit einem Plus von 8 Prozentpunkten durchschnittliche Fortschritte.

Entwicklung des Frauenanteils in den Aufsichts- und Verwaltungsräten

Europa-Länder 2010–2014

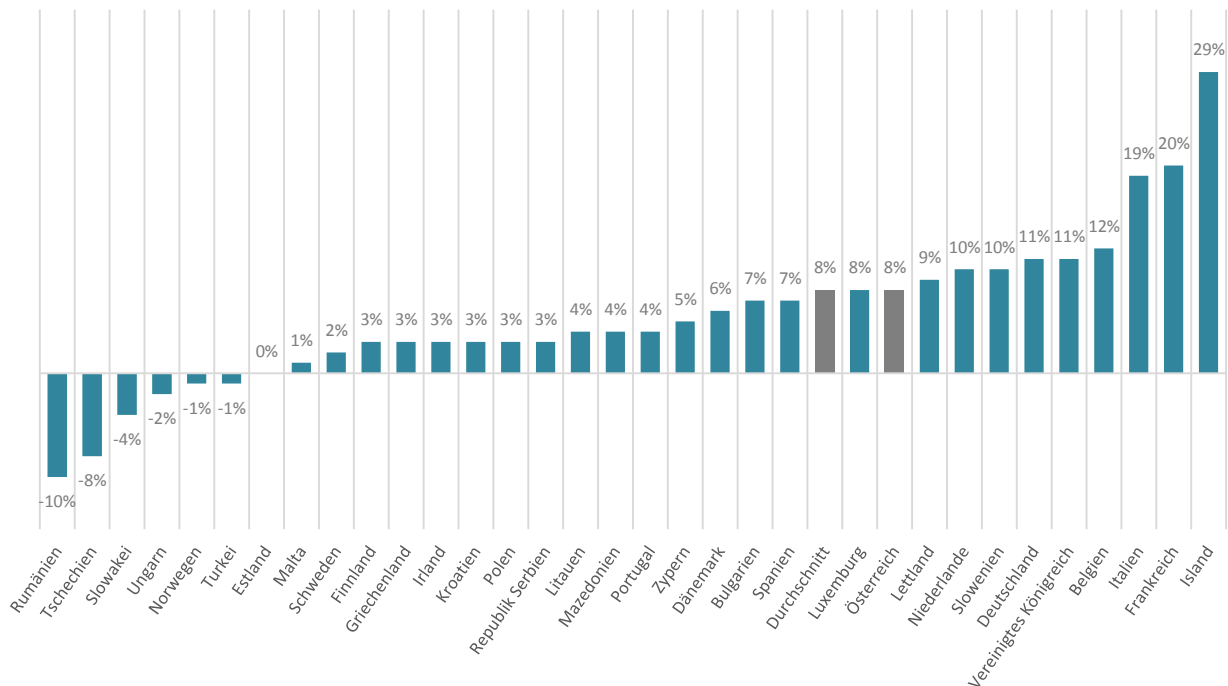


Abb. 1: Entwicklung des Frauenanteils (in Prozent) in den Aufsichts- oder Verwaltungsräten der größten börsennotierten Unternehmen Europas 2010-2014
Quelle: EU-Kommission¹⁸, Datenbank zur Verteilung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen

¹² Europäische Kommission 2014f

¹³ Europäische Kommission 2014d

¹⁴ Da Liechtenstein kein Unternehmen im Börsenleitindex vorweist, wird es nicht in die Darstellung einbezogen.

¹⁵ Die größten börsennotierten Unternehmen jedes Landes werden in einem Börsenleitindex der umsatzstärksten Aktien (max. 50) zusammengefasst (Blue Chip Index), für Österreich beispielsweise Leitindex ATX.

¹⁶ Mitglieder des Direktoriums (bei Trennung von Kontroll- und Exekutivfunktionen: Mitglieder des Aufsichtsrats)

¹⁷ Europäische Kommission 2014c

¹⁸ Europäische Kommission 2014d

Die im Oktober 2014 veröffentlichten Daten ermöglichen ein Ranking der einzelnen Europa-Staaten bezüglich ihres aktuellen Anteils an Frauen in den Aufsichts- oder Verwaltungsräten:

Frauenanteil in den Aufsichts- oder Verwaltungsräten Europa-Länder 2014

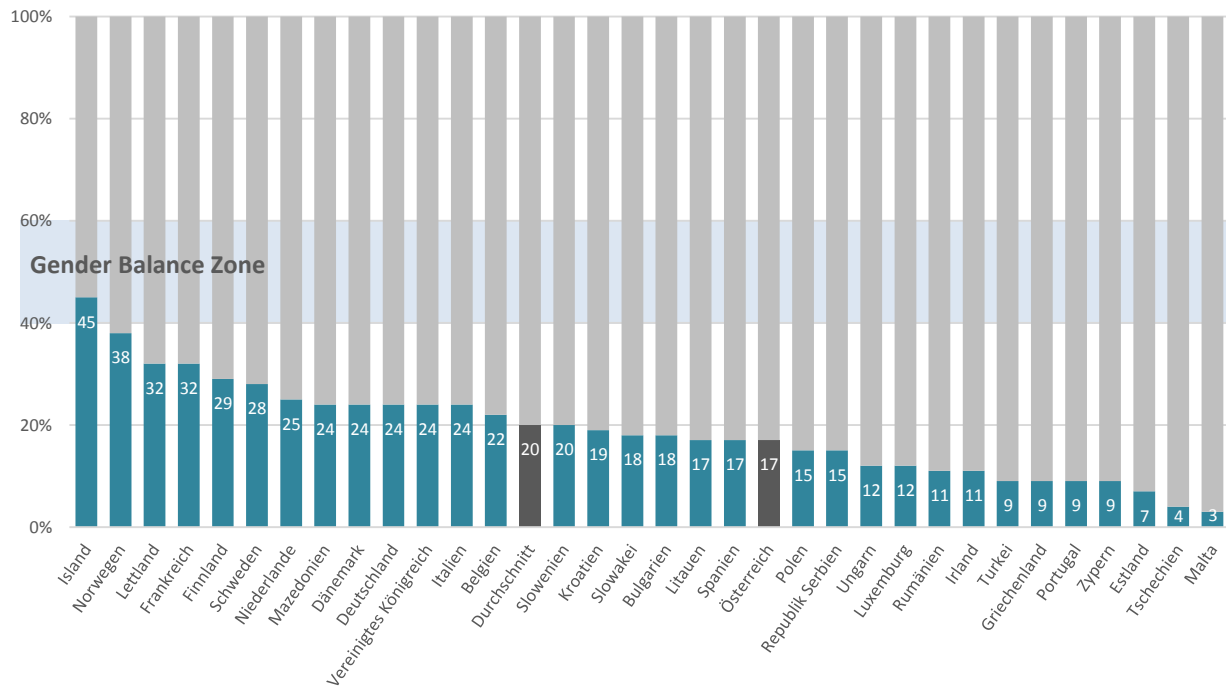


Abb. 2: Frauenanteil (in Prozent) in den Aufsichtsrats- oder Verwaltungsräten der größten börsennotierten Unternehmen Europas
Quelle: EU-Kommission¹⁹, Datenbank zur Verteilung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen, Oktober 2014

Der EU-Durchschnitt von Frauen in den Leitungsorganen der größten börsennotierten Unternehmen lag im Oktober 2014 bei 20 Prozent. Das ist ein Anstieg von 2 Prozentpunkten im Vergleich zum Oktober 2013 (18 Prozent)²⁰. Nur in sieben Staaten – Island, Norwegen, Lettland, Frankreich, Finnland, Schweden und Niederlande – ist mindestens ein Viertel der Gremien weiblich besetzt²¹.

Mit 45 Prozent Frauen wird das Ranking der europäischen Länder von Island angeführt, gefolgt von Norwegen mit 38 Prozent und Frankreich mit 32 Prozent. Österreich liegt mit 17 Prozent Frauen in den Leitungsorganen der ATX-Unternehmen (siehe Punkt 5: AK-Erhebung zu den börsennotierten Unternehmen) deutlich unter dem europäischen Schnitt und weist in den letzten Jahren keine Weiterentwicklung auf.

Den deutlichsten Anstieg im Vergleich zum Vorjahr verzeichnet Italien, von 15 Prozent im Oktober 2013 auf 24 Prozent im Oktober 2014. In Mazedonien erhöhte sich der Anteil an Frauen in Führungsgremien im gleichen Zeitraum um sieben Prozentpunkte auf ebenfalls 24 Prozent, in Belgien um 5 Prozentpunkte auf 22 Prozent.

¹⁹ Europäische Kommission 2014d

²⁰ Europäische Kommission 2014d

²¹ Europäische Kommission 2014d

2.2 Gesetzliche Frauenquoten in den einzelnen Staaten Europas

Gesetzliche Frauenquoten	
Deutschland (ab 2016)	Obwohl es bis dato keine gesamteuropäische Regelung hinsichtlich der Frauenquote gibt, haben einige europäische Länder bereits in den vergangenen Jahren Regelungen in ihre nationale Gesetzgebung implementiert. So wird auf nationalstaatlicher Ebene versucht, die Präsenz von Frauen in Führungsgremien zu erhöhen. Die Regelungen und Maßnahmen unterscheiden sich vor allem bezüglich Verbindlichkeit und Freiwilligkeit sowie im Hinblick auf die Sanktionen, die ein Verfehlen der Geschlechterquote nach sich zieht. Eine gesetzlich verpflichtende Geschlechterquote gibt es bereits in Deutschland, Belgien, Frankreich, Italien, den Niederlanden, Island und Norwegen. Spanien hat zwar eine verpflichtende Quote, jedoch keinen echten Sanktionsmechanismus. Es gibt jedoch wie auch in Österreich und in Griechenland eine Quote für Staatsbetriebe ²² .
Frankreich (seit 2011)	
Italien (seit 2012)	
Belgien (seit 2011)	
Niederlande (seit 2011)	
Island (seit 2010)	
Norwegen (seit 2003)	
Spanien (seit 2007)	

Abb. 3: Gesetzliche Frauenquoten

2.2.1 Verpflichtende Regelungen

Deutschland

„Die Geschichte, dass es nicht genug Frauen gibt, können wirklich nur Leute erzählen, die geistig im letzten Jahrhundert hängen geblieben sind.“

Heiko Maas, deutscher Bundesjustizminister²³

Die Bundesrepublik Deutschland hat im Dezember 2014 ein Gesetz für die gesetzliche Frauenquote beschlossen. Davor hatte die Bundesrepublik Vorgaben im Rahmen eines Corporate Governance Kodex, in dem „...eine angemessene Beteiligung von Frauen“²⁴ in Aufsichtsräten vorgesehen war. Trotz zahlreicher Initiativen der Wirtschaft und freiwilliger Selbstverpflichtung der Unternehmen blieben Frauen in den Führungspositionen stark unterrepräsentiert. Daher wurde das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“²⁵ verabschiedet: Ab 2016 sollen in den Aufsichtsräten der großen deutschen Konzerne mindestens 30 Prozent Frauen sitzen²⁶. Ab dann müssen die rund 100 börsennotierten und mitbestimmungspflichtigen Unternehmen der Bundesrepublik Deutschland bei einer Neubesetzung den 30 Prozent Frauenanteil einhalten, ansonsten bleibt der Posten unbesetzt. Sollten die Konzerne also keine passende Anwärterin finden, muss das Kontrollgremium verkleinert werden²⁷. Eine sogenannte Härtefallklausel ist nicht vorgesehen – sprich, auch in Branchen mit einem hohen Männeranteil muss die Quote berücksichtigt werden. ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnensitze werden zusammengezählt²⁸.

Weiters ist eine sogenannte Flexiquote für 3.500 mittelgroße Unternehmen, die mitbestimmungspflichtig oder börsennotiert sind, vorgesehen. Diese müssen ab 2015 eigene Zielvorgaben beim Frauenanteil in Vorstand, Aufsichtsrat und den obersten zwei Management-Ebenen setzen²⁹. Das Tempo der Umsetzung legen die Unternehmen eigenständig fest, die selbst auferlegten Ziele müssen öffentlich dokumentiert werden. In regelmäßigen Abständen sollen die Betriebe dann berichten, ob sie im Plan liegen, beziehungsweise erklären, warum sie diesen nicht einhalten³⁰.

Das Vorhaben wurde 2013 im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD festgesetzt:

„Wir wollen den Anteil weiblicher Führungskräfte in Deutschland erhöhen. Deshalb werden wir zu Beginn der 18. Wahlperiode des Deutschen Bundestages Geschlechterquoten in Vorständen und Aufsichtsräten in Unternehmen gesetzlich einführen. Aufsichtsräte von voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen, die ab dem Jahr 2016 neu besetzt werden, sollen eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent aufweisen. Wir werden eine Regelung erarbeiten, dass bei Nichterreichen dieser Quote die für das unterrepräsentierte Geschlecht vorgesehenen Stühle frei bleiben. Wir

²² Pack 2014

²³ Tagesschau 2014

²⁴ Deutsche Regierungskommission 2013, S. 11

²⁵ BMFSFJ und BMJV Deutschland 2014

²⁶ APA 11.12.2014

²⁷ Niejahr 2014

²⁸ APA 26.11.2014

²⁹ APA 11.12.2014

³⁰ Niejahr 2014

werden börsennotierte oder mitbestimmungspflichtige Unternehmen gesetzlich verpflichtet, ab 2015 verbindliche Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat, Vorstand und in den obersten Management-Ebenen festzulegen und zu veröffentlichen und hierüber transparent zu berichten. Die ersten Zielgrößen müssen innerhalb der 18. Wahlperiode des Deutschen Bundestages erreicht werden und dürfen nicht nachträglich nach unten berichtigt werden.³¹

Aktuell beträgt der Frauenanteil in deutschen Aufsichts- und Verwaltungsräten 18,6 Prozent³², seit 2006 ist er um 10,8 Prozentpunkte gestiegen. In den Vorständen sind 4,1 Prozent der Posten mit Frauen besetzt, „... sie bleiben männliche Monokulturen, trotz der Selbstverpflichtung zu mehr Frauen in Führungspositionen, die die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft im Jahr 2001 eingegangen sind“³³. Der Frauenanteil ist zwar in den letzten 10 Jahren um 2,9 Prozentpunkte gestiegen, war aber zuletzt rückläufig (minus 0,7 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr)³⁴.

Von den Maßnahmen sind außerdem Betriebe im Besitz des Bundes betroffen, Firmen im Eigentum von Bundesländern und Kommunen hingegen nicht³⁵. Als Zielvorgabe für öffentliche Unternehmen und Behörden wird eine Formulierung aus dem deutschen Gleichstellungsgesetz von 1994 herangezogen. Nur der Zeitplan ist neu: Der Anteil an Chefinnen soll hier auf 30 Prozent steigen, 2018 dann auf 50 Prozent. Sanktionen sind nicht vorgesehen³⁶. Momentan liegt der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien von öffentlichen Unternehmen bei 23,6 Prozent³⁷.

Frankreich

Frankreich hat bereits 2011 ein Gesetz über eine Quotenregelung zum Ausgleich des Frauen- und Männeranteils in Aufsichts- und Verwaltungsräten verabschiedet. Bis 2017 sollen dort Frauen mindestens 40 Prozent ausmachen³⁸. Wird die Quote nicht erfüllt, sinken die Vergütungen für Aufsichtsräte³⁹ und Ernennungen von Männern sind ungültig⁴⁰. Die Regelung gilt für börsennotierte Unternehmen sowie alle Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten oder mehr als 50 Millionen Euro Umsatz. Auch im Staatsdienst sollen 40 Prozent der Spitzenpositionen bis 2018 weiblich besetzt sein⁴¹.

Bei der Verabschiedung des Gesetzes 2011 hatte man eine stufenweise Anpassung geplant: 2014 musste der Frauenanteil in den betroffenen Gremien mindestens 20 Prozent betragen⁴². Diese Zielvorgabe wurde sogar übertroffen: Anfang 2014 waren bereits 30 Prozent der Aufsichtsrats- oder Verwaltungsratsmitglieder der größten börsennotierten Unternehmen in Frankreich weiblich⁴³.

Italien

Italien setzte 2012 ein Gesetz um, demzufolge Unternehmen bei der Erneuerung ihrer Aufsichtsräte 20 Prozent der Sitze an Frauen vergeben müssen. Dies gilt für börsennotierte sowie vom Staat kontrollierte Betriebe. Schon damals wurde festgelegt, dass die Quote 2015 auf ein Drittel erhöht wird⁴⁴. Unternehmen, die diese Vorgabe nicht erfüllen, drohen Strafen von bis zu einer Million Euro und sogar die Auflösung des Aufsichtsrats⁴⁵. Im Oktober 2014 lag die Frauenquote in den höchsten Entscheidungsgremien der italienischen Aufsichts- und Verwaltungsräte bereits bei etwa 24 Prozent⁴⁶ und ist damit seit Beginn 2012 um 18 Prozentpunkte gestiegen.

Belgien

Belgien hat im Jahr 2011 ebenfalls ein Gesetz verabschiedet, das eine Frauenquote von 30 Prozent vorschreibt. Das Gesetz gilt sowohl für Staatsbetriebe als auch für börsenorientierte Unternehmen. Um das Ziel zu erreichen, gibt es eine Übergangsfrist von fünf Jahren für große Unternehmen und acht Jahre für klein- und mittelständische Unternehmen⁴⁷. Strikte Sanktionen bei einer Nicht-Einhaltung sieht das Gesetz nicht vor, allerdings können Subventionen gestrichen

³¹ Die Welt 2013

³² DIW Berlin 2015 – bezieht sich auf die 200 größten Unternehmen Deutschlands ohne Finanzsektor

³³ DIW Berlin 2015 – Zitat von Elke Holst, Forschungsdirektorin für Gender Studies am DIW

³⁴ DIW Berlin 2015

³⁵ Maass 2014

³⁶ Niejahr 2014

³⁷ DIW Berlin 2015

³⁸ Französische Botschaft in Deutschland 2014

³⁹ Niejahr 2014

⁴⁰ Französische Botschaft in Deutschland 2014

⁴¹ Saure 26.11.2014

⁴² Französische Botschaft in Deutschland 2014

⁴³ Europäische Kommission 2014d

⁴⁴ Europäische Kommission 2014c

⁴⁵ APA 06.12.2012

⁴⁶ Europäische Kommission 2014d

⁴⁷ Europäische Kommission 2014c

werden⁴⁸. Derzeit weist Belgien einen Frauenanteil von 22 Prozent in den Leitungsorganen der Top-Börsenunternehmen auf⁴⁹.

Niederlande

Die niederländische Regierung hat 2011 eine Frauenquote eingeführt. Bereits im Jahr 2010 beschloss das niederländische Parlament ein Gesetz über die Frauenquote von mindestens 30 Prozent in Aufsichtsräten und Vorständen in Betrieben mit mehr als 250 MitarbeiterInnen. Diese Quote soll bis 2016 erreicht werden⁵⁰, Sanktionen sind bis dato nicht vorgesehen⁵¹. Mit einem Frauenanteil von 25 Prozent in den Leitungsorganen der Top-Börsenunternehmen liegen die Niederlande derzeit deutlich über dem Durchschnitt der EU-28 von 20 Prozent⁵².

Island

Der EU-Beitrittskandidat Island hat mit 45 Prozent den höchsten Anteil an Frauen in Top-Börsenunternehmen⁵³. Das Land hat bereits 2010 ein Quoten-Gesetz erlassen. Es legt fest, dass in den Führungsgremien von Firmen mit mehr als 50 MitarbeiterInnen der Anteil beider Geschlechter bis 2013 mindestens 40 Prozent betragen muss⁵⁴.

Norwegen

Im Jahr 2003 führte Norwegen als erstes europäisches Land eine gesetzliche Geschlechterquote ein. Seither wurde die Regelung mehrfach weiterentwickelt, die letzte Übergangsfrist lief 2007 aus⁵⁵. Mit einem Frauenanteil von 40 Prozent in den Leitungsorganen der größten börsennotierten Unternehmen haben die gesetzten Maßnahmen Wirkung gezeigt – das Nicht-EU-Land Norwegen liegt mit 38 Prozent auch im Jahr 2014 im europäischen Spitzenfeld⁵⁶. 2004 waren es noch 25 Prozent gewesen⁵⁷.

Spanien

Im Jahr 2007 hat das Parlament in Spanien ein Gesetz beschlossen, das vorsieht, dass sich die Gremien von staatlichen und privaten Kapitalgesellschaften zu mindestens 40 Prozent aus weiblichen Organmitgliedern zusammensetzen müssen. Den Unternehmen wurde eine Übergangsfrist von acht Jahren eingeräumt. Das Gesetz sieht zwar keinerlei Sanktionen vor, allerdings wird der Frauenanteil bei der Vergabe von staatlichen Subventionen berücksichtigt. Erste Fortschritte sind deutlich zu erkennen⁵⁸: So stieg der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der größten börsennotierten spanischen Unternehmen von 4 Prozent im Jahr 2006 auf 17 Prozent im Jahr 2014⁵⁹.

Schweiz

Zuletzt hatte auch die Schweiz eine Geschlechterquote von 30 Prozent in den Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen angedacht. Diese solle innerhalb von fünf Jahren umgesetzt werden. Der Vorschlag wurde im November 2014 bekanntgegeben. Momentan wartet man auf die Stellungnahmen der Kantone und Parteien zur entsprechenden Gesetzesänderung. Wann das Parlament darüber befindet, steht noch nicht fest⁶⁰. Aktuell gibt es in der Schweiz keine regulatorisch festgelegten Quoten, sondern eine Art Handlungsanleitung für börsennotierte Unternehmen durch den Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance⁶¹. In diesem wird zwar empfohlen, dass dem Verwaltungsrat männliche und weibliche Mitglieder angehören sollen, konkrete Zahlen beziehungsweise Quoten werden jedoch nicht genannt⁶².

⁴⁸ Süddeutsche Zeitung 2011

⁴⁹ Europäische Kommission 2014d

⁵⁰ Westfälische Wilhelms-Universität Münster 2012

⁵¹ Smolka 2014

⁵² Europäische Kommission 2014d

⁵³ Europäische Kommission 2014d

⁵⁴ 3Sat 2015

⁵⁵ 3Sat 2015

⁵⁶ Europäische Kommission 2014d

⁵⁷ 3Sat 2015

⁵⁸ 3Sat 2015

⁵⁹ Europäische Kommission 2014d

⁶⁰ APA 28.11.2014

⁶¹ economiesuisse 2014

⁶² Hofstetter 2014

2.2.2 Freiwillige Regelungen (Soft Law)

*"British business said they could fix this on their own.
The world is now watching with real interest to see if they can."*
Lord Davies of Abersoch, Herausgeber der Women on Boards Review⁶³

Neben der Schweiz gibt es in zahlreichen anderen europäischen Staaten Corporate Governance Kodizes, also freiwillige Selbstregulierungsmaßnahmen für Unternehmen mit genderbezogenen Empfehlungen. Die Bestimmungen sind jedoch meist äußerst vage formuliert, zudem sind bei Nichteinhaltung keine Sanktionen zu erwarten⁶⁴. In Dänemark etwa werden Unternehmen dazu angehalten, sich selbst Ziele zu setzen, diese zu veröffentlichen und regelmäßig zu berichten⁶⁵. Auch in Polen, Portugal oder Luxemburg gibt es Empfehlungen und Vorsätze, an die sich halten kann, wer möchte. Ebenso in Ungarn, Lettland oder Irland⁶⁶.

Die wichtigsten Regelungen sind hier exemplarisch erwähnt:

In Großbritannien hat man sich 2011 vorgenommen, bis 2015 ein Viertel der Vorstandsmitglieder der FTSE 100 Aktienindex-Unternehmen mit Frauen zu besetzen⁶⁷. Damals waren 12,5 Prozent der VorständInnen weiblich, im Oktober 2014 sind es 20,8 Prozent⁶⁸. Bei den Mitgliedern der Aufsichts- oder Verwaltungsräte in Großbritannien machen Frauen 24 Prozent aus⁶⁹.

In Finnland und Schweden konnte beobachtet werden, dass freiwillige Empfehlungen von Corporate Governance Kodizes zur Erhöhung des Frauenanteils in den Verwaltungsräten beigetragen haben: In Finnland gibt es ein umfassendes Nichtdiskriminierungsgesetz, zudem wurde bereits im Jahr 1995 ein Gesetz beschlossen, das für staatliche und kommunale Unternehmen eine verpflichtende Beteiligungsquote von mindestens 40 Prozent Frauen vorsieht. Zudem legt der dortige Corporate Governance Kodex seit 2008 fest, dass beide Geschlechter im Board vertreten sein müssen. Ist dies nicht der Fall, muss dafür eine Erklärung abgegeben werden. In Folge stieg der Anteil der börsennotierten Unternehmen, in denen mindestens eine Frau im Board vertreten ist, von 51 Prozent (2008) auf 74 Prozent (2010)⁷⁰. Aktuell beträgt der Frauenanteil in den Verwaltungsräten der größten börsennotierten Unternehmen in Finnland im Durchschnitt 29 Prozent⁷¹.

Im Jahr 2006 wurde in Schweden ein schon bestehender Gesetzesentwurf über eine Quote von 33,3 Prozent in den Verwaltungsräten börsennotierter Publikums- und Kapitalgesellschaften, an denen der Staat eine 100-Prozent-Beteiligung hält, auf Eis gelegt. Inzwischen hat sich der Frauenanteil von 6,1 Prozent im Jahr 2002 auf 28 Prozent im Jahr 2014 erhöht. Schweden ist damit eines der wenigen Länder, die es mit freiwilligen, unternehmensinternen Zielvorgaben geschafft haben, Fortschritte zu erzielen⁷². Der schwedische Corporate Governance Kodex hält fest, dass der Aufsichtsrat durch Vielfalt und Tiefe der Qualifikation, Erfahrung und Background geprägt sein soll. *"The board members elected by the shareholders' meeting are collectively to exhibit diversity and breadth of qualifications, experience and background. The company is to strive for equal gender distribution on the board."*⁷³ Schwedische Kapitalgesellschaften müssen über die Entwicklung jährlich berichten und in den Jahresabschlüssen die Anteile von Frauen und Männern in den Verwaltungsräten und das Geschlecht der geschäftsführenden Personen sowie der sonstigen leitenden Angestellten angeben.

⁶³ Davies of Abersoch 2014

⁶⁴ Europäische Kommission 2014c

⁶⁵ Europäische Kommission 2014e

⁶⁶ Europäische Kommission 2014c

⁶⁷ Peacock 2014

⁶⁸ Gov.uk 2014

⁶⁹ Europäische Kommission 2014d

⁷⁰ OECD 2013

⁷¹ Europäische Kommission 2014d

⁷² OECD 2013

⁷³ The Swedish Corporate Governance Board 2010, S. 17

3. Maßnahmen in Österreich

Im österreichischen Regierungsprogramm 2013–2018 sind 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“⁷⁴ angekündigt. Als Vorbild dafür soll die weiter unten beschriebene Regelung der Selbstverpflichtung der 55 staatsnahen Unternehmen Österreichs vom März 2011 dienen. 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 der Österreichische Corporate Governance Kodex für börsennotierte Unternehmen.

3.1 Staatsnahe Unternehmen

Durch eine Quotenregelung für die insgesamt 55 staatsnahen Betriebe Österreichs wie der Straßenbaugesellschaft Asfinag oder der Wiener Zeitung versucht man den Anteil weiblicher Führungskräfte im öffentlichen Dienst zu erhöhen. Die Bundesregierung hat sich im März 2011 im Ministerrat selbst verpflichtet, eine Frauenquote in den Aufsichtsräten der Bundesunternehmen einzuhalten⁷⁵. Die Quotenfestlegung ist auch im Public Corporate Governance Kodex niedergeschrieben, ebenso eine Klausel zur Berichtspflicht und Maßnahmensetzung⁷⁶.

„Konkret wurden als Ziel 25 Prozent Frauenanteil bis Ende 2013 und 35 Prozent bis Ende 2018 vereinbart. Die Regelung gilt für die Aufsichtsräte jener Unternehmen, an denen der Staat mit mindestens 50 Prozent beteiligt ist. Insgesamt sind es 55 Unternehmen, bei 44 davon hält der Staat einen 100 Prozent-Anteil und beschickt den gesamten Aufsichtsrat.“⁷⁷

Die Quote ist jedoch nur für jene Aufsichtsratsmitglieder gültig, die von den Ministerien entsendet werden. Die restlichen Mitglieder sind davon nicht betroffen⁷⁸. Somit ist die Frauenquote bei 11 der 55 staatsnahen Unternehmen nur anteilmäßig umzusetzen.

Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten staatsnaher Unternehmen liegt im Durchschnitt bei 36 Prozent. Das geht aus dem zuletzt im März 2014 präsentierten Fortschrittsbericht zur Erhöhung des Frauenanteils hervor⁷⁹. Das bis 2018 gesetzte Ziel von mindestens 35 Prozent war also bereits zu diesem Zeitpunkt erreicht. Insgesamt entsendet der Bund 290 Aufsichtsräte, 105 davon waren zu Beginn des Jahres 2014 Frauen. Zwei Jahre davor, 2012, waren es noch 94. In 42 der 55 Unternehmen lag der Frauenanteil bei mehr als einem Viertel, bei 22 davon machten Frauen gar mehr als die Hälfte der AufsichtsrätInnen aus. Jedoch erfüllten 13 der Unternehmen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Berichts noch nicht einmal die geltende Zielvorgabe der Bundesregierung von 25 Prozent.⁸⁰

⁷⁴ Bundeskanzleramt Österreich 2013, S. 46

⁷⁵ Bundesministerium für Bildung und Frauen 2015

⁷⁶ Bundeskanzleramt Österreich 2014

⁷⁷ Bundesministerium für Bildung und Frauen 2015

⁷⁸ Riedel 2014

⁷⁹ APA 12.03.2014

⁸⁰ APA 12.03.2014

3.2 Börsennotierte Unternehmen

Für börsennotierte Unternehmen in Österreich ist die Gleichstellung der Geschlechter in Führungspositionen mittlerweile in zwei Rechtsquellen (Aktiengesetz sowie Unternehmensgesetzbuch) und darüber hinaus ergänzend im Corporate Governance Kodex geregelt⁸¹. Die Gesetze wurden erst in den Jahren 2010 und 2012 erlassen, davor waren die Regelungen lediglich als freiwillige Empfehlungen im Corporate Governance Kodex zu finden. Anzumerken ist, dass die österreichischen Gesetze bis dato keine Zielvorgabe für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht vorsehen. Hier die entsprechenden rechtlichen Grundlagen im Detail:

Berücksichtigung der Diversität bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats (§ 87 Abs 2a Aktiengesetz)⁸²

Das 2. Stabilitätsgesetz hat im Jahr 2012 definiert, wie Aufsichtsrat und Hauptversammlung mit der Besetzung freier werdender Aufsichtsratsmandate umgehen sollen und dass dabei unter anderem die Vertretung beider Geschlechter zu berücksichtigen ist: *„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. Weiters 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. Es ist auch darauf zu achten, dass niemand zum Aufsichtsratsmitglied gewählt wird, der rechtskräftig wegen einer gerichtlich strafbaren Handlung verurteilt worden ist, die seine berufliche Zuverlässigkeit in Frage stellt.“*

Berichterstattung bezüglich der Frauenförderung in Führungspositionen (§ 243b Abs 2 Z 2 Unternehmensgesetzbuch)⁸³

Seit der Änderung des Aktienrechts im Jahr 2010 gilt die Vorgabe gem. § 243b Abs 2 Z 2 UGB, dass im Corporate Governance Bericht verpflichtend offenzulegen ist: *„... welche Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Vorstand, im Aufsichtsrat und in leitenden Stellungen (§ 80 AktG) der Gesellschaft gesetzt wurden.“*

Präzisierung der Berichtspflicht (Corporate Governance Kodex, 2015)

In der jüngsten Novelle des Corporate Governance Kodex vom Jänner 2015 wurde eine EU-Empfehlung umgesetzt, die unter anderem die *„Qualität der Berichterstattung über die Unternehmensführung“⁸⁴* zum Inhalt hatte. Im Zuge dessen wurde die Berichtspflicht gem. § 243b Abs 2 Z 2 UGB im Anhang 2a des Kodex präzisiert, beziehungsweise sind nunmehr folgende, freiwillige Mindestangaben vorgesehen: *„Hinsichtlich der Förderung von Frauen hat der Corporate Governance-Bericht gemäß § 243b Abs. 2 Z 2 UGB zumindest folgende Angaben zu enthalten:*

- *Angabe des Frauenanteils im Vorstand, im Aufsichtsrat und in leitenden Stellungen (§ 80 AktG) im Unternehmen;*
- *Beschreibung der im Unternehmen bestehenden und*
- *im Berichtsjahr getroffenen Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Vorstand, im Aufsichtsrat und in leitenden Stellungen der Gesellschaft.“⁸⁵*

Die Empfehlung darüber, welche Komponenten die Berichtspflicht zur Frauenförderung enthalten soll, wurde wiederum aus der AFRAC-Stellungnahme *„Aufstellung und Prüfung des Corporate Governance Berichtes gemäß § 243b UGB“* übernommen und bleibt gemäß des Comply-or-Explain-Prinzips rechtlich unverbindlich.⁸⁶ Das Comply-or-Explain-Prinzip ist so zu verstehen, dass bei einer Abweichung von einer Empfehlung – wie beispielsweise dem Unterlassen der Mindestangaben zur Frauenförderung – keine Sanktionen zu erwarten sind. Es muss lediglich begründet werden, warum der Empfehlung nicht entsprochen wird, Sanktionen bei Nichteinhaltung gibt es für das Unternehmen nicht. Mit anderen Worten: *„Die als Flexibilität bezeichnete Stärke des Kodex, erweist sich als Schwäche in Hinblick auf den Grad der Verbindlichkeit. Der Kodex stellt den Grad der Verpflichtung frei. Auch wird kein einheitlicher Verpflichtungsstandard geschaffen, da jedes Unternehmen individuell wählen kann. Der CG-Kodex ist damit insgesamt als unverbindliche Empfehlung für die Unternehmen zu qualifizieren, die auch keine Rechtssicherheit in Hinblick auf die Regeln schafft, die ein Unternehmen einhält.“⁸⁷*

⁸¹ Österreichischer Corporate Governance Kodex 2015

⁸² AktG. 2012

⁸³ UGB 2015

⁸⁴ Österreichischer Arbeitskreis für Corporate Governance 2015a

⁸⁵ AFRAC 2014, S.8-9

⁸⁶ Lachmayer 2013

⁸⁷ Lachmayer 2013, S.24

3.3 Kreditinstitute

Neben Maßnahmen in staatsnahen und börsennotierten Unternehmen gibt es seit dem Jahr 2014 auch in österreichischen Kreditinstituten eine neue Regelung, die für mehr Frauen in Aufsichtsrat und Vorstand sorgen soll. Die Neuerung betrifft die Einführung eines Nominierungsausschusses, der unter anderem eine Zielquote für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht in Geschäftsleitung und Aufsichtsrat festlegen muss. Erlassen wurde das neue Gesetz zum Nominierungsausschuss (§29 BWG) im Zuge der Umsetzung des umfassenden Basel III Pakets für Banken – bestehend aus einer EU-Richtlinie (Capital Requirements Directive; CRD IV) und einer EU-Verordnung (Capital Requirements Regulation; CRR). Der Fokus auf mehr Diversität in den Leitungs- und Aufsichtsgremien hat laut den Erwägungsgründen der CRD IV seinen Ausgangspunkt in der Beobachtung von „Gruppendenken“ in den Aufsichtsgremien als Ursache für die mangelnde Überwachung von Management-Entscheidungen. Damit sorgt eine EU-Verordnung erstmals dafür, dass österreichische Kreditinstitute – und somit erstmalig auch österreichische Unternehmen – eine konkrete Zielvorgabe für mehr Frauen in Geschäftsleitung und Aufsichtsrat festlegen müssen.

Das Prozedere und die Details zum Nominierungsausschuss sind folgende: Im Rahmen des gemäß § 29 BWG für Kreditinstitute mit einer Bilanzsumme über einer Milliarde Euro, oder im Fall der Ausgabe börsenzugelassener Wertpapiere, im Aufsichtsrat vorgesehenen Nominierungsausschusses⁸⁸ haben AufsichtsrätInnen neue Aufgaben erhalten. Es ist regelmäßig, jedoch zumindest jährlich, eine Bewertung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung sowohl der Geschäftsleiter als auch der einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats sowie des jeweiligen Organs in seiner Gesamtheit („kollektive Eignung“) durchzuführen und an den Aufsichtsrat zu berichten. Der Nominierungsausschuss soll außerdem bei seinen Vorschlägen für Neubesetzungen frei werdender Stellen im Aufsichtsrat und in der Geschäftsleitung an den Aufsichtsrat beziehungsweise an die Hauptversammlung auf die Ausgewogenheit und Unterschiedlichkeit der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen aller Mitglieder des betreffenden Organs Bedacht nehmen.

Dabei ist auch

- eine Zielquote für das unterrepräsentierte Geschlecht in der Geschäftsleitung und dem Aufsichtsrat festzulegen
- sowie eine Strategie zur Zielerreichung zu entwickeln.

Die Zielquote, die Strategie sowie der Umsetzungsfortschritt sind im Rahmen der Offenlegungspflicht des Kreditinstituts zu veröffentlichen (§ 65a BWG⁸⁹), erste Berichte sind im Laufe des Jahres 2015 zu erwarten. Derzeit berichtet bereits die Österreichische Kontrollbank (OeKB) auf der Internetseite wie folgt: *„Der Nominierungsausschuss hat 2014 eine gemeinsame Zielquote von 30% für das unterrepräsentierte Geschlecht im Aufsichtsrat und Vorstand festgelegt. Diese Zielquote soll bis 2020 erreicht werden. Zur Umsetzung dieses Ziels soll insbesondere weiterhin gezielt in die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und in Fördermaßnahmen von Frauen auf dem Weg zum mittleren Management investiert werden. Betrachtet man nur den Frauenanteil in der Geschäftsleitungsebene, so beträgt dieser in der OeKB Kreditinstitutsgruppe (bestehend aus der Österreichischen Kontrollbank AG, der Österreichischer Exportfonds GmbH und der Österreichischen Entwicklungsbank AG) 50%. In allen Gesellschaften besteht eine Zweier-Geschäftsleitung.“*⁹⁰

⁸⁸ Bei Banken, die aufgrund ihrer Bilanzsummengröße keinen Nominierungsausschuss einzurichten haben, sind die diesem Ausschuss zukommenden Aufgaben dennoch vom gesamten Aufsichtsrat wahrzunehmen.

⁸⁹ Kreditinstitute haben auf ihrer Internet-Seite zu erläutern, auf welche Art und Weise sie die Bestimmungen der §§ 5 Abs. 1 Z 6 bis 9a, 28a Abs. 5 Z 1 bis 5, 29, 39b, 39c, 64 Abs. 1 Z 18 und 19 und der Anlage zu § 39b einhalten.

⁹⁰ <http://www.oebk.at/de/osn/seiten/65a-bwg.aspx>

4. AK-Erhebung: Top 200 Unternehmen

“Women are the largest untapped reservoir of talent in the world.”

Hillary Clinton

Die AK hat im Jänner 2015 wieder die Geschlechterverhältnisse in Österreichs Führungsetagen analysiert. Für die vorliegende Auswertung wurden die 200 umsatzstärksten Unternehmen Österreichs⁹¹ berücksichtigt, sofern diese einen Aufsichtsrat installiert haben. Die Ergebnisse basieren auf den im Firmenbuch veröffentlichten Daten zu Geschäftsführung und Aufsichtsrat (Stand 7.1.2015). Die aktuelle Auswertung zeigt ein ähnliches Bild wie in den Jahren zuvor. Beide Gremien, sowohl Geschäftsführung als auch Aufsichtsrat, sind nach wie vor eine Männerbastion. Die umsatzstärksten Unternehmen Österreichs werden von insgesamt 606 GeschäftsführerInnen geleitet und von 1.751 AufsichtsrätInnen kontrolliert. Der Anteil von Frauen in Vorständen liegt bei 5,9 Prozent und ist damit seit dem Vorjahr (5,6 Prozent) nur um 0,3 Prozentpunkte gestiegen. Traditionell höher ist der Frauenanteil im Aufsichtsrat. Dort machen Frauen 16,2 Prozent der AufsichtsrätInnen aus. Das entspricht einem Anstieg von 2,3 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr (2014: 13,9 Prozent).

4.1 Geschäftsführung: Frauenanteil bei geringen 5,9 Prozent

Ein Gesamtüberblick der AK-Studien der letzten zehn Jahre zeigt die nahezu unverändert niedrige Repräsentanz von Frauen in den Vorständen der 200 umsatzstärksten Unternehmen des Landes. Seit 2006 (3,7 Prozent) hat sich der Frauenanteil um 2,2 Prozentpunkte erhöht und liegt damit bei aktuell 5,9 Prozent.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Frauen	3,7	5,0	4,6	4,8	5,3	4,4	5,1	5,6	5,6	5,9
Männer	96,3	95,0	95,4	95,2	94,7	95,6	94,9	94,4	94,4	94,1

Abb. 4: Top 200 Unternehmen, Geschäftsführung nach Männern und Frauen (in Prozent) 2006–2015
Erhebung der AK Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 7.1.2015)

Von insgesamt 606 Geschäftsführungen sind lediglich 36 weiblich besetzt. Frauen in Vorständen bleiben damit ein weiteres Jahr in Folge die große Ausnahme. Die Hoffnung auf einen einsetzenden Trend zur verstärkten Bestellung von Frauen hat sich angesichts dieser Zahlen bisher nicht erfüllt.

Geschäftsführung der Top 200 Unternehmen 2015

Frauen Männer

5,9% Frauen	94,1% Männer
-----------------------	------------------------

Abb. 5: Top 200 Unternehmen, Geschäftsführung nach Frauen und Männern (in Prozent) 2015
Erhebung der AK Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 7.1.2015)

Im Dienstleistungssektor ist der Anteil geschäftsführender Frauen mit 11,0 Prozent am höchsten. Im Industriesektor liegt der Frauenanteil in der Geschäftsführung traditionell niedrig und erreicht 2015 nur 4,5 Prozent. Trotz leichtem Aufwärtstrend bleibt der Frauenanteil in den Sektoren Handel (5,3 Prozent) und Finanz (4,7 Prozent) auf niedrigem Niveau. Vor dem Hintergrund der hohen Frauenbeschäftigung in diesen beiden Branchen erscheint die Unausgewogenheit der Geschlechter an der Unternehmensspitze umso frappierender.

Frauenanteil in der Geschäftsführung 2015

nach Sektoren

	2013	2014	2015
Dienstleistung	9,6%	9,6%	11,0%
Finanz	3,0%	5,1%	4,7%
Handel	2,4%	4,4%	5,3%
Industrie	6,3%	4,6%	4,5%

Abb. 6: Frauenanteil in den Geschäftsführungen nach Sektoren (in Prozent) 2013–2015
Erhebung der AK Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 7.1.2015)

Zusammensetzung der Unternehmen laut Trend Top 500: Finanz (Banken und Versicherungen): 35 Unternehmen, übrige Dienstleistung: 40 Unternehmen, Handel: 34 Unternehmen, Industrie: 91 Unternehmen

⁹¹ Trend/News 2014. Das Sample, das die Sektoren Dienstleistung, Handel und Industrie umfasst, wurde durch die Top Unternehmen aus Banken- und Versicherungssektor ergänzt.

In der folgenden Tabelle sind jene 36 Unternehmen aufgelistet, in deren Geschäftsführung mindestens eine Frau vertreten ist. Die Unternehmen Gebauer & Griller Kabelwerke Gesellschaft m.b.H, Hutchison Drei Austria GmbH und Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft können jeweils zwei Frauen an der Führungsspitze aufweisen. Zudem ist anzumerken, dass Bettina Glatz-Kremsner sowohl im Vorstand der Casinos Austria AG als auch in der Geschäftsführung der Österreichischen Lotterien GmbH beschäftigt ist. Im Firmenbuch werden nur zwei Frauen als Vorstandsvorsitzende beziehungsweise alleinige Geschäftsführerin angeführt: Sabine Herlitschka (Infineon AG) und Tatjana Oppitz (IBM GmbH).

Frauen in der Geschäftsführung in Österreich 2015

Top 200 Unternehmen

	Namen
Baxter Aktiengesellschaft ⁹²	Schober-Bendixen Susanne
BKS Bank AG	Stockbauer Herta
BMW Motoren GmbH	Horstmeier Ilka
C.A.T. oil AG ⁹³	Brinkmann Anna
Casinos Austria Aktiengesellschaft	Glatz-Kremsner Bettina
dm drogerie markt GmbH	Mathi Petra
FACC AG	Gu Minfen
Felbermayr Holding GmbH	Felbermayr Gisela
Gebauer & Griller Kabelwerke Gesellschaft m.b.H	Jacquelin Friederike
Gebauer & Griller Kabelwerke Gesellschaft m.b.H	Schinkinger Eva
H&M Hennes und Mauritz GesmbH	Oswald Claudia
Heinzel Holding GmbH	Sillave Riia
Hutchison Drei Austria GmbH	Hogl Sabine
Hutchison Drei Austria GmbH	Shih Edith
IBM Österreich Internationale Büromaschinen Gesellschaft m.b.H	Oppitz Tatjana
IMMOFINANZ AG	Noggl Birgit
Infineon Technologies Austria AG	Herlitschka Sabine
LINZ AG für Energie, Telekommunikation, Verkehr und Kommunale Dienste	Rinner Jutta
Montanwerke Brixlegg Aktiengesellschaft	Punz-Praxmarer Gabriele
Oberösterreichische Gesundheits- und Spitals-AG	Federl Ingrid
Österreichische Lotterien Gesellschaft m.b.H	Glatz-Kremsner Bettina
Pappas Holding GmbH	Pappas Catharina
Philips Austria GmbH	Thiery Nicole
POLYTEC Holding AG	Godderidge Alice
Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft	Keplinger-Mitterlehner Michaela
RHI AG	Potisk-Eibensteiner Barbara
UniCredit Bank Austria AG	Tomanek Doris
VAMED Aktiengesellschaft	Raffaseder Andrea
Vienna Insurance Group AG	Havasi Judit
Wien Energie GmbH	Zapreva-Hennerbichler Susanna
Wien Holding GmbH	Oblak Sigrid
Wiener Linien GmbH	Reinagl Alexandra
Wiener Stadtwerke Holding AG	Domschitz Gabriele
ZUMTOBEL AG	Sonnenmoser Karin
Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft	Emrich Silvia
Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft	Theodorovics Christine

Abb. 7: Frauen in den Vorständen der Top 200 Unternehmen Erhebung der AK Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 7.1.2015)

⁹² Wesentliche Änderungen nach dem Erhebungsstichtag (7.1.2015): Oremovic Simone wurde am 22.1.2015 als Vorstand der Baxter AG ins Firmenbuch eingetragen. Brinkmann Anna ist am 28.01.2015 aus der C.A.T. oil AG ausgeschieden.

4.2 Aufsichtsrat: Anstieg auf niedrigem Niveau (16,2 Prozent)

Ein leichte Verbesserung zeigt sich beim Frauenanteil im Aufsichtsrat: Im Jahr 2015 ist der Anteil auf 16,2 Prozent gestiegen, das ist ein Zuwachs um 2,3 Prozentpunkte (2014: 13,9 Prozent). In absoluten Zahlen werden damit 283 von insgesamt 1.751 Aufsichtsratsmandaten der 200 umsatzstärksten Unternehmen von Frauen ausgeübt. Das ist ein erfreulicher Anstieg um 2,3 Prozentpunkte. Allerdings fällt das jährliche Wachstum viel zu gering aus, soll der vielfach geforderte Zielwert von 40 Prozent in absehbarer Zeit erreicht werden. Von der in Deutschland festgelegten Quote von 30 Prozent ist Österreich ebenfalls weit entfernt (siehe Punkt 2.1). Es gelingt nur schleppend, die weibliche Repräsentanz im Aufsichtsrat zu erhöhen, wie die folgende Zeitreihe demonstriert:

Geschlechterverhältnis in den Aufsichtsräten der Top 200 Unternehmen 2006-2015

Frauen Männer

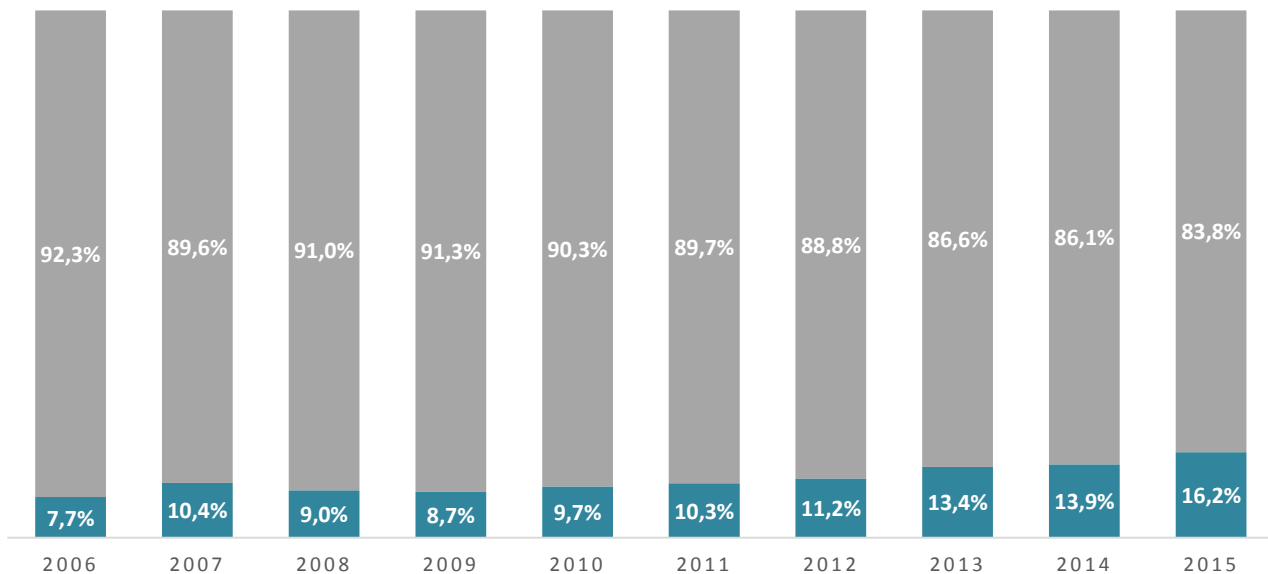


Abb. 8: Top 200 Unternehmen, Aufsichtsrat nach Männern und Frauen (in Prozent) 2006–2015
Erhebung der AK Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 7.1.2015)

Eine Aufschlüsselung der weiblichen Aufsichtsratsmandate in Delegierte der ArbeitnehmerInnen- und Kapitalvertretung bringt folgendes Ergebnis: Der Frauenanteil unter den BetriebsrätInnen fällt mit 20,7 Prozent (2014: 18,9 Prozent) deutlich höher aus als in der Kapitalvertretung. Dort liegt der Anteil bei nur 14,3 Prozent, steigt jedoch tendenziell an (2014: 11,9 Prozent, 2013: 10,9 Prozent, 2012: 9,4 Prozent).

Geschlechterverhältnis in den Aufsichtsräten der Top 200 Unternehmen 2015

Aufgeschlüsselt nach ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite

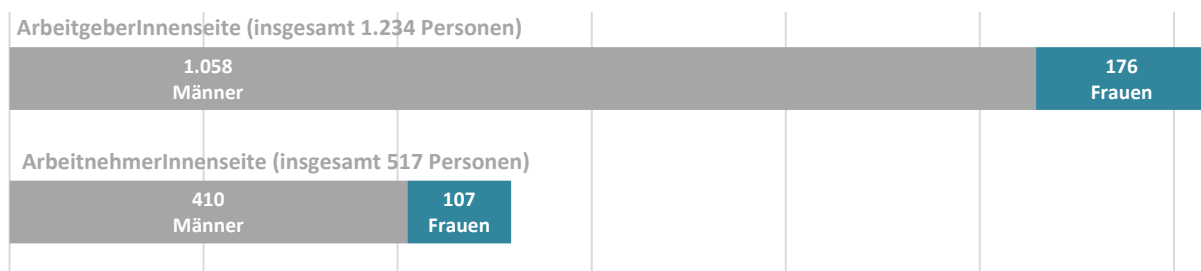


Abb.9: Frauen und Männer (in absoluten Zahlen) in den Aufsichtsräten der Top 200 Unternehmen aufgeschlüsselt nach ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenseite, Erhebung der AK Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 7.1.2015)

Der Frauenanteil in Aufsichtsräten ist wie in der Geschäftsführung ebenfalls im Dienstleistungssektor am höchsten. Dort sind 22,0 Prozent der Positionen weiblich besetzt, das ist ein Anstieg von 4,1 Prozentpunkten (2014: 17,9 Prozent). Zudem ist im Finanzsektor der Frauenanteil von 13,9 Prozent im Vorjahr auf 18,3 Prozent gestiegen. In den Sektoren Handel (14,5 Prozent) und Industrie (12,4 Prozent) stagniert der Frauenanteil.

Frauenanteil in den Aufsichtsräten 2015 nach Sektoren

	2013	2014	2015
Dienstleistung	15,4%	17,9%	22,0%
Finanz	16,4%	13,9%	18,3%
Handel	13,2%	14,4%	14,5%
Industrie	10,8%	11,5%	12,4%
Top 200	13,5%	13,9%	16,2%

Abb. 10: Frauenanteil in den Aufsichtsräten nach Sektoren (in Prozent) 2013–2015
Erhebung der AK Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 7.1.2015)
Zusammensetzung der Unternehmen laut Trend Top 500: Finanz (Banken und Versicherungen):
35 Unternehmen, übrige Dienstleistung: 40 Unternehmen, Handel: 34 Unternehmen, Industrie: 91 Unternehmen

In den untersuchten Unternehmen ist die einflussreiche Position des Aufsichtsratsvorsitzenden fast zur Gänze mit Männern besetzt, Frauen sind hier einmal mehr in der absoluten Minderheit. In den 200 größten Unternehmen Österreichs kommt nur 14 Frauen (in 15 Unternehmen beziehungsweise 7,5 Prozent) diese Schlüsselrolle zu: Brigitte Ederer (Wien Holding GmbH und ÖBB AG) wurde zweimal an die Spitze des Gremiums gewählt. Weitere 13 Frauen sind als Stellvertreterinnen der Vorsitzenden tätig. Der Vorsitz ist insofern von Bedeutung, als dass Aufsichtsratsvorsitzende bei Stimmengleichheit oftmals über ein Dirimierungsrecht verfügen, ihre Stimme kann bei der Beschlussfassung ausschlaggebend sein.

Weibliche Aufsichtsratsvorsitzende in Österreich 2015

Top 200 Unternehmen	Aufsichtsratsvorsitzende
Asfinag	Kahr Claudia
Baxter Aktiengesellschaft	zur Bonsen-Thomas Corinna
Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H	Marek Christine
conwert Immobilien Invest SE	Gelbmann Kerstin
DPx Fine Chemicals GmbH	Havranek-Kosicek Prisca
Felbermayr Holding GmbH	Gratz-Neudecker Ingeborg
Gebrüder Weiss Gesellschaft m.b.H.	Senger-Weiss Heidegunde
LKW Walter Internationale Transportorganisation AG	Bernegger Christine
Österreichische Bundesbahnen-Holding Aktiengesellschaft	Ederer Brigitte
T-Mobile Austria GmbH	Skaramuca Branka
Umdasch AG	Umdasch Mathilde
Wien Holding GmbH	Ederer Brigitte
Wiener Linien GmbH	Huemer Ulrike
Wienerberger AG	Prehofer Regina
Wüstenrot Versicherungs-Aktiengesellschaft	Riess Susanne

Abb. 11: Weibliche Aufsichtsratsvorsitzende in den Top 200 Unternehmen
Erhebung der AK Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 7.1.2015)

Nur in 24 der 200 umsatzstärksten Unternehmen Österreichs sind sowohl in der Geschäftsführung als auch im Aufsichtsrat Frauen vertreten (2014: 25 von 200). In 59 der 200 analysierten Unternehmen (29,5 Prozent) hingegen sind alle Führungspositionen mit Männern besetzt – in diesen Unternehmen gibt es weder im Vorstand noch im Aufsichtsrat eine Frau. Somit konnte in einem weiteren Jahr in Folge weder im Vorstand noch im Aufsichtsrat die männliche Dominanz aufgebrochen werden, dazu ist die Dynamik zu gering und das Ausgangsniveau zu niedrig.

5. AK-Erhebung: Börsennotierte Unternehmen

In den börsennotierten Unternehmen⁹³, die sich per Corporate Governance Kodex (siehe Punkt 3.2) zu guter Unternehmensführung bekennen, sind noch immer in mehr als einem Viertel (26,1 Prozent) weder im Aufsichtsrat noch im Vorstand Frauen vertreten. Dieses Ergebnis ist besonders enttäuschend, da die Unternehmen des Kapitalmarkts im Hinblick auf MitarbeiterInnenzahl, Geschäftsvolumen und Reputation in besonderer Weise österreichische Großunternehmen repräsentieren und eine wichtige Vorbildfunktion für alle Unternehmen einnehmen sollten.

Die vorliegende aktuelle Auswertung vom Jänner 2015 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. In den Spitzengremien der börsennotierten Unternehmen bleiben Frauen ein weiteres Mal stark unterrepräsentiert. Zwar ist der Frauenanteil im Vorstand von 3,1 Prozent im Vorjahr auf 5,8 Prozent Anfang 2015 gestiegen, von Geschlechtergerechtigkeit an der Führungsspitze kann dennoch keine Rede sein: es sind lediglich 12 Frauen, die 196 Männern gegenüberstehen. Obwohl doppelt so viele Frauen wie im Vorjahr (sechs Frauen) an die Unternehmensspitze bestellt wurden, bleiben Vorstandspositionen mit 94,2 Prozent eine Männerdomäne. In den 20 Unternehmen des Leitindex ATX sind es überhaupt nur 4 Frauen, die in den Vorstand bestellt wurden. An der gesamten Wiener Börse gibt es laut Angaben des Firmenbuchs eine einzige Vorstandsvorsitzende: Trimmel Karin ist als Alleinvorständin der Gurktaler AG tätig.⁹⁴

Frauen in Vorständen börsennotierter Unternehmen in Österreich 2015

Unternehmen	Namen
ATX	
Immofinanz AG	Noggler Birgit
RHI AG	Potisk-Eibensteiner Barbara
Vienna Insurance Group AG	Havasi Judit
Zumtobel Group AG	Sonnenmoser Karin
Prime Market	
FACC AG	Gu Minfen
Polytech Holding AG	Godderidge Alice
Mid Market	
BF Holding AG	Friepeß Michaela
Standard Market Auction	
ATB Austria Antriebstechnik AG	Chen Yingzhu
BKS Bank AG	Stockbauer Herta
ECO Business-Immobilien AG	Soravia Jasmin
Gurktaler AG	Trimmel Karin
Hypo-Bank Burgenland AG	Maller-Weiß Andrea

Abb. 12: Frauen in den Vorständen der börsennotierten Unternehmen
Erhebung der AK Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 7.1.2015)

Es ist positiv anzumerken, dass der Anteil an Frauen im Aufsichtsrat aller börsennotierten Unternehmen heuer erstmals auf dem Niveau der umsatzstärksten Unternehmen Österreichs liegt: 16,0 Prozent aller Aufsichtsratsposten sind mit Frauen besetzt, das ist ein Anstieg von erfreulichen 4,0 Prozentpunkten (2014: 12,0 Prozent). Im Top-Börsensegment der ATX-20 Unternehmen sind es 17 Prozent (siehe Punkt 2.1 EU-Vergleich), 2014 waren es 12 Prozent.

Wie in den vergangenen Jahren machen Betriebsrätinnen einen Großteil der Frauen in Aufsichtsräten aus. Obwohl es nur in 55,9 Prozent der Unternehmen einen Betriebsrat gibt, sind 26,3 Prozent aller Frauen von der ArbeitnehmerInnenvertretung delegiert. Die Betriebsrätinnenquote liegt bei 17,1 Prozent, die Kapitalvertreterinnenquote bei 15,6 Prozent.

⁹³ Wiener Börse 2015 (Stand 7.1.2015)

⁹⁴ Wesentliche Änderungen nach dem Erhebungsstichtag (7.1.2015): Trimmel Karin war bis 23.1.2015 mit Spiller Wolfgang im Vorstand tätig, nunmehr ist sie Alleinvorständin des Unternehmens.

Geschlechterverhältnis in den Aufsichtsräten der börsennotierten Unternehmen 2015

Aufgeschlüsselt nach ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite

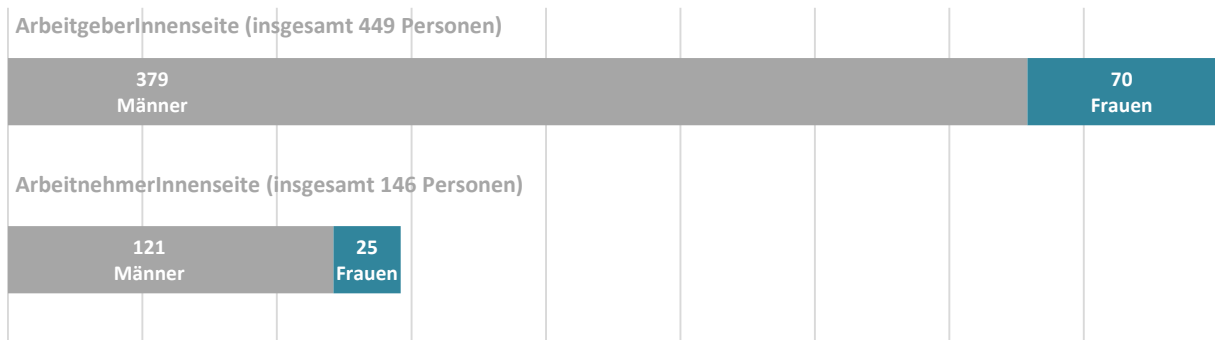


Abb. 13: Geschlechterverhältnis in den Aufsichtsräten der Top 200 Unternehmen, aufgeschlüsselt nach ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenseite, Erhebung der AK Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 7.1.2015)

Insbesondere im Aufsichtsratsvorsitz spiegelt sich die Dominanz der Männer in den heimischen börsennotierten Unternehmen wider: Anfang des Jahres 2015 finden sich in den 68 Unternehmen der Wiener Börse⁹⁵ lediglich vier Frauen, die dem Aufsichtsrat vorstehen. 4 weitere wurden als Stellvertreterinnen gewählt. Somit bleibt weibliches Potenzial ein weiteres Jahr in Folge fast völlig von der obersten Führungsebene und ihrem Kontrollorgan ausgeschlossen.

Aufsichtsratsvorsitzende der börsennotierten Unternehmen in Österreich 2015

Marktsegment	Unternehmen	Aufsichtsratsvorsitzende
ATX	Wienerberger AG	Prehofer Regina
Standard Market Auction	ECO Business-Immobilien AG	Gelbmann Kerstin
Standard Market Auction	Gurktaler AG	Underberg-Ruder Hubertine
Standard Market Auction	PIAG Immobilien AG	Weiss Susanne

Abb. 14: Weibliche Aufsichtsratsvorsitzende in börsennotierten Unternehmen Erhebung der AK Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 7.1.2015)

⁹⁵ mit Sitz in Österreich

6. Schlussfolgerungen und AK-Forderungen

Die seit Jahren weit auseinander klaffende Schere zwischen weiblichen und männlichen Spitzenkräften konnte auch im Laufe des Jahres 2014 nicht einmal annähernd geschlossen werden: Anfang 2015 können 59 der umsatzstärksten 200 Unternehmen (29,5 Prozent) des Landes weder in Aufsichtsrat noch in der Geschäftsführung eine Frau vorweisen. Nur in 33 der 200 untersuchten Aufsichtsratsgremien ist ein Frauenanteil von mindestens 30 Prozent erreicht, bei den Unternehmen der Wiener Börse sind es 9 von 68 Unternehmen. Deutlich besser schneiden staatsnahe Unternehmen⁹⁶ ab: Wie die vom Bundesministerium für Wirtschaft zuletzt veröffentlichten Zahlen aus dem Jahr 2014 zeigen, erreicht dort die Frauenquote in den Aufsichtsräten bereits 36 Prozent (2013: 33 Prozent). Dies ist auf eine Selbstverpflichtung mit definierten Zielwerten aus dem Jahr 2011 zurückzuführen.

Mit den vergleichsweise niedrigen Frauenanteilen in den Leitungsorganen bleibt Österreich deutlich hinter dem EU-Schnitt von 20 Prozent zurück: Die wichtigsten Impulse kommen europaweit aus jenen Ländern (wie Frankreich, Island, Italien), die rechtlich verbindliche Vorschriften verankert haben. Den höchsten Anteil von Frauen in den höchsten Leitungsorganen der europäischen Wirtschaft halten laut aktuellen Daten der EU-Kommission Island (45 Prozent) und Norwegen (38 Prozent). Während Österreich seit Jahren auf der Stelle tritt, ist beispielsweise der Frauenanteil in Frankreich nach Einführung einer Quotenregelung im Jahr 2011 von 12 Prozent auf 32 Prozent im Jahr 2014 gestiegen. Diesem guten Beispiel folgt jetzt auch Deutschland, wo das Regierungsabkommen vom November 2013 eine verbindliche Quote von 30 Prozent Aufsichtsrätinnen für börsennotierte und mitbestimmte Unternehmen ab 2016 vorsieht. Angesichts der europäischen Entwicklung ist der Aufholbedarf in Österreich unbestritten.

Die Arbeiterkammer fordert deshalb die Regierung auf, rasch für verbindliche Zielvorgaben zu sorgen. Der Anteil der erwerbstätigen Frauen muss sich endlich angemessen in den Spitzenpositionen der Unternehmen widerspiegeln, dafür braucht es die Einführung einer Geschlechterquote von 40 Prozent bei der Besetzung von Aufsichtsratsmandaten. Es sind wirksame Sanktionen bei Nichteinhaltung der Quotenregelung vorzusehen, wie beispielsweise spürbare Strafen oder eine Eintragung im Firmenbuch.

Ein Nominierungsausschuss – wie seit 2014 für Kreditinstitute in Österreich gemäß § 29 BWG vorgesehen – sollte für alle börsennotierten Unternehmen gelten. In diesem Ausschuss ist der Aufsichtsrat gefordert, eine Zielvorgabe für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht in Vorstand und Aufsichtsrat zu definieren. Die Zielquote, die Strategie zur Zielerreichung sowie der Umsetzungsfortschritt sind zu veröffentlichen.

Wie der internationale Vergleich zeigt, wirkt eine Zielvorgabe 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.“*

⁹⁶ Bundesbeteiligung ab 50 Prozent

8. Quellenhinweise

- 1) 3Sat (2015): Frauenquoten in Europa. Online verfügbar unter http://www.3sat.de/page/?source=/nano/glossar/frauenquote_europa.html, zuletzt geprüft am 04.01.2015.
- 2) AFRAC (2014): Stellungnahme. Aufstellung und Prüfung eines Corporate Governance-Berichts gemäß § 243b UGB. Austrian Financial Reporting and Auditing Committee. Online verfügbar unter http://www.afrac.at/wp-content/uploads/AFRAC_CG_Stellungnahme_Maerz_2014_final_clean.pdf, zuletzt geprüft am 31.01.2015
- 3) AktG. (2012): § 87 Abs 2a Aktiengesetz. Online verfügbar unter <https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40137567/NOR40137567.html>, zuletzt geprüft am 31.01.2015.
- 4) APA (06.12.2012): Italiens Regierung führt Frauenquote in Unternehmen ein. APA.
- 5) APA (20.11.2013): EU-Parlament: Mehr weibliche Aufsichtsräte in börsennotierten Firmen. APA.
- 6) APA (12.03.2014): Frauenanteil in Aufsichtsräten staatsnaher Unternehmen bei 36 Prozent. APA.
- 7) APA (26.11.2014): Deutscher Minister: Frauenquoten-Einigung "historische Entscheidung". APA.
- 8) APA (28.11.2014): Auch Schweiz will Frauenförderung per Quote. Vern. APA/dpa.
- 9) APA (10.12.2014): EU-Sozialrat: Von Jugendbeschäftigung bis Mutterschutz. APA.
- 10) APA (11.12.2014): Deutsche Regierung beschloss Gesetz für Frauenquote. Berlin. APA.
- 11) APA (12.12.2014): Heinisch-Hosek drängt auf Frauenquote in Unternehmensvorständen. APA.
- 12) BMFSFJ und BMJV Deutschland (2014): Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Online verfügbar unter http://www.google.at/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCeQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.bmjv.de%2FSharedDocs%2FDownloads%2FDE%2Fpdfs%2FPräsentation-Frauenquote.pdf%3F__blob%3DpublicationFile&ei=UZqyVICTE4fxaQ7UgVAG&usq=AFQjCNG1w_5XCo6FZKJy801IhzRWMPK3Pg&bvm=bv.83339334,d.d2s, zuletzt geprüft am 05.01.2015.
- 13) Bundeskanzleramt Österreich (2013): Arbeitsprogramm der österreichischen Bundesregierung 2013-2018. Erfolgreich. Österreich. Online verfügbar unter <https://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=53264>, zuletzt geprüft am 03.01.2015.
- 14) Bundeskanzleramt Österreich (2014): Public Corporate Governance Kodex. Online verfügbar unter <http://www.kunstkultur.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=49430>, zuletzt geprüft am 25.01.2015
- 15) Bundesministerium für Bildung und Frauen (2015): Frauen in Spitzenpositionen: Welche Modelle gibt es in Österreich? Online verfügbar unter https://www.bmbf.gv.at/frauen/ewam/frauen_spitzenpositionen/modelle_oesterreich.html, zuletzt geprüft am 11.01.2015.
- 16) Davies of Abersoch, Evan Mervyn Davies (2014): Women on boards Davies Review Annual Report. Online verfügbar unter <https://www.gov.uk/government/publications/women-on-boards-2014-third-annual-review>, zuletzt geprüft am 18.12.2014.
- 17) Deutsche Regierungskommission (2013): Deutscher Corporate Governance Kodex, vom 2013. Online verfügbar unter <http://www.dcgk.de/de/kodex/archiv.html>, zuletzt geprüft am 18.12.2014.
- 18) Die Welt (2013): Das ist der Koalitionsvertrag im Wortlaut. Online verfügbar unter <http://www.welt.de/politik/article122306476/Das-ist-der-Koalitionsvertrag-im-Wortlaut.html>, zuletzt aktualisiert am 27.11.2013, zuletzt geprüft am 18.12.2014.
- 19) DIW Berlin (2015): Managerinnen-Barometer 2015. Online verfügbar unter http://www.diw.de/de/diw_01.c.495406.de/themen_nachrichten/managerinnen_barometer_2015_spitzengremien_grosser_unternehmen_in_deutschland_bleiben_maennerdomaenen.html, zuletzt geprüft am 24.01.2015.
- 20) economiesuisse (2014): swiss code of best practice for corporate governance. Hg. v. Verband der Schweizer Unternehmen. Online verfügbar unter http://www.google.at/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CCgQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.economiesuisse.ch%2Fde%2FPDF%2F2520Download%2520Files%2Fswisscode_d_20140926.pdf&ei=glKqVOzRctfkatD5grAH&usq=AFQjCNEL2MCRgsyrHUKbyNzSSYEjrhRDlg&bvm=bv.82001339,d.d2s, zuletzt geprüft am 06.01.2015.
- 21) Europäische Kommission (2014a): Cracking the glass ceiling: more women on corporate boards than ever before! Online verfügbar unter http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/news/140924_en.htm, zuletzt geprüft am 06.01.2015.
- 22) Europäische Kommission (2014b): Gender balance on corporate boards. Online verfügbar unter http://www.google.at/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCIQFjAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fjustice%2Fgender-equality%2Ffiles%2Fwomenonboards%2Fwob-factsheet_2014_en.pdf&ei=yderVKShB8GrUf61hJgI&usq=AFQjCNG4t_xZsfkTVGa3SGs6sknvlQyq&bvm=bv.82001339,d.d2s, zuletzt geprüft am 06.01.2015.
- 23) Europäische Kommission (2014c): Improving the gender balance in company boardrooms. Online verfügbar unter http://www.google.at/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCKQFjAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fjustice%2Fgender-equality%2Ffiles%2Fgender_balance_decision_making%2Fboardroom_factsheet_en.pdf&ei=C9yrVPSjfsHaUsfmgagJ&usq=AFQjCNGLSIXzbfCVRXql_3ItbZom_H0zog&bvm=bv.82001339,d.d24, zuletzt geprüft am 07.01.2015.
- 24) Europäische Kommission (2014d): Mitglieder des Aufsichtsrats oder Verwaltungsrats. Online verfügbar unter http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_de.htm, zuletzt geprüft am 04.01.2015.
- 25) Europäische Kommission (2014e): Progress on equality between women and men in 2013.
- 26) Europäische Kommission (2014f): Statement by Commissioner Věra Jourová following the Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council. Online verfügbar unter http://europa.eu/rapid/press-release_STATEMENT-14-2624_de.htm, zuletzt geprüft am 06.01.2015.
- 27) Französische Botschaft in Deutschland (2014): Das Gesetz zur Frauenquote in Aufsichtsräten von Unternehmen in Frankreich. Online verfügbar unter <http://www.ambafrance-de.org/Das-Gesetz-zur-Frauenquote-in>, zuletzt geprüft am 30.12.2014.
- 28) Gov.uk (2014): Women on boards: 6 month monitoring report. Online verfügbar unter <https://www.gov.uk/government/publications/women-on-boards-6-month-monitoring-report-october-2014>, zuletzt geprüft am 05.01.2015.

- 29) Hofstetter, Karl (2014): Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance 2014. Online verfügbar unter http://www.google.at/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=OCCEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.economiesuisse.ch%2Fde%2FPDF%2520Download%2520Files%2FGrundlagenbericht_SwissCode_20140926.pdf&ei=b0-qVOX2LMfuaLa4gPgH&usg=AFQjCNElq7L3LhYdddUSXhZghTRMYHRJ2w, zuletzt geprüft am 05.01.2015.
- 30) Lachmayer, Konrad (2013): Demokratierechtliche Analyse des Österreichischen Corporate Governance Kodex. Online verfügbar unter <http://www.lachmayer.eu/de/studie-demokratierechtliche-analyse-des-oesterreichischen-corporate-governance-kodex/>, zuletzt geprüft am 10.01.2015.
- 31) Maass, Stephan (2014): Gleichstellung: Staatsfirmen hinken hinterher. In: *Die Welt*, 28.11.2014, S. 17.
- 32) Niejahr, Elisabeth (2014): Quote. Warum ausgerechnet wir? In: *Die Zeit*, 09.10.2014, S. 21.
- 33) OECD (2013): Gleichstellung der Geschlechter. Online verfügbar unter <http://www.oecd.org/berlin/publikationen/gleichstellung-der-geschlechter.htm>, zuletzt geprüft am 24.01.2015
- 34) Österreichischer Arbeitskreis für Corporate Governance (2015a): Homepage Österreichischer Arbeitskreis für Corporate Governance. Online verfügbar unter <http://www.corporate-governance.at/>, zuletzt geprüft am 10.01.2015.
- 35) Österreichischer Arbeitskreis für Corporate Governance (2015b): Kodex-Revision 2015. Online verfügbar unter <http://www.corporate-governance.at/>, zuletzt geprüft am 10.01.2015.
- 36) Österreichischer Corporate Governance Kodex (2015): Österreichischer Corporate Governance Kodex. Online verfügbar unter <http://www.corporate-governance.at/>, zuletzt geprüft am 10.01.2015.
- 37) Pack, Stephanie (2014): Frauenquote in EU noch Zukunftsmusik. Online verfügbar unter <http://www.salzburg.com/nachrichten/rubriken/bestellen/karriere-nachrichten/sn/artikel/frauenquote-in-der-eu-noch-zukunftsmusik-131172/>, zuletzt geprüft am 19.12.2014.
- 38) Peacock, Louisa (2014): Official: 'UK could miss women on boards target' – Davies's steering group chief. Online verfügbar unter <http://www.telegraph.co.uk/women/womens-business/10721917/Official-UK-could-miss-women-on-boards-target-Davies-steering-group-chief.html>, zuletzt geprüft am 05.01.2015.
- 39) Riedel, Alexandra (2014): Die gesetzliche Frauenquote als Chance zur Förderung von Frauen in Aufsichtsräten, vorständen und leitenden Positionen börsennotierter Unternehmen in Österreich. Diplomarbeit. FHWien der WKW, Wien. Organisation und Personalentwicklung.
- 40) Saure, Philipp (26.11.2014): Andere Länder sind Deutschland bei der Frauenquote längst voraus. APA, zuletzt geprüft am 02.01.2015.
- 41) Schulz-Strelow, Monika; Falkenhausen, Jutta von (2014a): Public Women-on-Board-Index. Analyse und Ranking zum Anteil von Frauen in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der größten öffentlichen Unternehmen in Deutschland. Hg. v. FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V. Berlin. Online verfügbar unter <http://www.fidar.de/public-wob-index/studie-zum-public-wob-index.html>, zuletzt geprüft am 02.01.2015.
- 42) Schulz-Strelow, Monika; Falkenhausen, Jutta von (2014b): Women-on-Board-Index. Transparente und aktuelle Dokumentation zum Anteil von Frauen im Aufsichtsrat und Vorstand der im DAX, MDAX, SDAX und TecDAX notierten Unternehmen. Hg. v. FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V. Berlin. Online verfügbar unter <http://www.fidar.de/wob-index/studie-zum-wob-index.html>, zuletzt geprüft am 02.01.2015.
- 43) Smolka, Klaus Max (2014): Alles Käse. Online verfügbar unter <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/arbeitswelt/frauenquote-holland-13177711.html>, zuletzt aktualisiert am 05.10.2014, zuletzt geprüft am 05.01.2015.
- 44) Süddeutsche Zeitung (2011): Belgien verordnet sich eine gesetzliche Frauenquote. Online verfügbar unter <http://www.sueddeutsche.de/karriere/weibliche-vorstaende-belgien-verordnet-sich-eine-gesetzliche-frauenquote-1.1114790>, zuletzt geprüft am 04.01.2015.
- 45) Tagesschau (2014): "Kulturwandel in der Arbeitswelt". Online verfügbar unter <http://www.tagesschau.de/inland/frauenquote-117.html>, zuletzt geprüft am 04.01.2015.
- 46) The Swedish Corporate Governance Board (2010): The Swedish Corporate Governance Code. Online verfügbar unter http://www.google.at/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCYQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.ecgi.org%2Fcodes%2Fdocuments%2Fcg_code_sweden_feb2010_en.pdf&ei=o3GqVJ7wIsLyUuSag6gL&usg=AFQjCNEvYuno451NaNMraFOJlwdDzUNw&bvm=bv.82001339,d.d24, zuletzt geprüft am 18.12.2014.
- 47) Trend/News (2014): 2014 Top 500. Österreichs erfolgreichste Unternehmen. In: trend TOP 500, News.
- 48) Tucek, Wolfgang; Jaindl, Oliver (2014): EU-weite Frauenquote rückt näher. Online verfügbar unter <http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/europa/4611462/EUweite-Frauenquote-rueckt-naeher>, zuletzt geprüft am 18.12.2014.
- 49) UGB. (2015): § 243b Abs 2 Z 2 Unternehmensgesetzbuch. Online verfügbar unter <https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Dokumentnummer=NOR40137584>, zuletzt geprüft am 31.01.2015.
- 50) Westfälische Wilhelms-Universität Münster (2012): Zwei neue Managerinnen in niederländischen Großunternehmen. Online verfügbar unter <http://www.uni-muenster.de/NiederlandeNet/aktuelles/archiv/2012/februar/0202frauenquote.shtml>, zuletzt geprüft am 04.01.2015.
- 51) Wiener Börse (2015). Online verfügbar unter <http://www.wienerborse.at/investors/listedcompanies/>, zuletzt geprüft am 07.01.2015.



AK



WIEN

wien.arbeiterkammer.at

Medieninhaber:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien

Telefon: (01) 501 65 0

Foto Titelseite: Fotolia © motorradcbr

Februar 2015

Offenlegung gem. § 25 MedienG:

siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum



WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN