



FRAUEN.MANAGEMENT.REPORT.2016

FRAUEN IN GESCHÄFTSFÜHRUNG UND AUFSICHTSRAT
DER TOP 200 UND BÖRSENNOTIERTEN UNTERNEHMEN



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Frauen.Management.Report.2016

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

Autorinnen:

Rasha Abd El Mawgoud
Christina Wieser

Mitarbeit:

Sylvia Steinbach
Petra Stempfle

Kontakt:

Abteilung Betriebswirtschaft, AK Wien
01/501 65 2650

Impressum:

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

Februar 2016

ISBN: 978-3-7063-0607-2

INHALTSVERZEICHNIS

1	ZUSAMMENFASSUNG	4
2	MAßNAHMEN IN EUROPA	5
2.1	NATIONALSTAATLICHE ENTWICKLUNGEN	7
2.2	MAßNAHMEN IN DEN EINZELNEN STAATEN EUROPAS	9
2.2.1	Verpflichtende Regelungen	10
2.2.2	Freiwillige Regelungen (Soft Law).....	13
3	MAßNAHMEN IN ÖSTERREICH	15
3.1	STAATSNÄHE UNTERNEHMEN	15
3.2	BÖRSENNOTIERTE UNTERNEHMEN.....	15
3.3	KREDITINSTITUTE	16
4	AK ERHEBUNG: TOP 200 UNTERNEHMEN	18
4.1	GESCHÄFTSFÜHRUNGEN WEITERHIN MÄNNERDOMINIERT	18
4.2	FRAUENANTEIL IN DEN AUFSICHTSRÄTEN NUR LEICHT GESTIEGEN	20
5	AK ERHEBUNG: BÖRSENNOTIERTE UNTERNEHMEN	23
6	SCHLUSSFOLGERUNGEN UND AK FORDERUNGEN	26
7	QUELLENVERZEICHNIS	27

1 Zusammenfassung

„Doch man sieht nur die im Lichte, die im Dunkeln sieht man nicht.“

Bertolt Brecht¹

Die obersten Führungsgremien in Österreich bleiben im Jahr 2016 unverändert männerdominiert: Jedes vierte (28,5 Prozent) der 200 größten Unternehmen kommt sowohl in der Geschäftsführung als auch im Aufsichtsrat gänzlich ohne Frauen aus. Nach wie vor sind in den Geschäftsführungen etwa 13 Mal so viele Männer wie Frauen vertreten, der Aufsichtsrat ist zu 82,3 Prozent von Männern dominiert. Der ungleiche Arbeitsmarkt der Geschlechter spitzt sich in der Verteilung von Führungspositionen und damit in der wirtschaftlichen Einflussnahme zu. Dabei sind Frauen bestens ausgebildet und haben beispielsweise im Abschluss des Wirtschaftsstudiums ihre Kollegen längst überholt. Doch um an die Unternehmensspitze zu gelangen, reicht Qualifikation nicht aus: Je höher die Hierarchieebene, desto intransparenter die Selektionskriterien und der Auswahlprozess. Seit mehr als zehn Jahren untersucht die AK Wien die Repräsentanz von Frauen in den Spitzengremien (Geschäftsführung und Aufsichtsrat) der österreichischen Wirtschaft. Die vorliegende Erhebung, die von Jänner bis Februar 2016 durchgeführt wurde, umfasst die umsatzstärksten sowie die börsennotierten Unternehmen des Landes. Die Ergebnisse des aktuellen Reports legen den großen Aufholbedarf in Sachen Geschlechtergerechtigkeit an der Unternehmensspitze offen:

Geschäftsführung

Folglich bleiben die Geschäftsführungen der 200 umsatzstärksten Unternehmen eine Männerbastion: Der Frauenanteil liegt Anfang Jänner 2016 bei 7,2 Prozent (2015: 5,9 Prozent). Zwar hat sich der Anteil der Geschäftsführerinnen seit 2006 verdoppelt, ginge es allerdings in diesem Tempo weiter, würde es wohl mehrere Jahrzehnte dauern, bis es zu einer ausgewogenen Geschlechterverteilung käme. Derzeit ist lediglich in 36 der größten 200 Unternehmen des Landes mindestens eine Position in der Geschäftsführung oder im Vorstand mit einer Frau besetzt. In den börsennotierten Unternehmen, die sich per Corporate Governance Kodex zu guter Unternehmensführung bekennen, zeichnen sich ähnliche Strukturen ab: Nur in sieben der börsennotierten Unternehmen ist überhaupt mindestens ein weibliches Vorstandsmitglied bestellt. In allen untersuchten² Unternehmen sind laut Firmenbuch und Internetauftritt insgesamt nur fünf Frauen als Vorstandsvorsitzende (CEO) beziehungsweise alleinige Geschäftsführerin tätig: Sabine Herlitschka (Infineon AG), Tatjana Oppitz (IBM GmbH), Herta Stockbauer (BKS Bank AG), Karin Trimmel (Gurktaler AG) und seit 1. Jänner 2016 Elisabeth Stadler bei der Vienna Insurance Group AG.

Aufsichtsrat

Im Aufsichtsrat sind Frauen traditionell stärker vertreten als in der Geschäftsleitung, allerdings hat sich die Dynamik von 2015 auf 2016 wieder abgeschwächt: In den Aufsichtsräten der größten beziehungsweise umsatzstärksten 200 Unternehmen liegt der Frauenanteil bei 17,7 Prozent (+1,5 Prozentpunkte), von 2014 auf 2015 erreichte der Zuwachs noch 2,3 Prozentpunkte. Der leichte Aufwärtstrend der letzten Jahre dürfte auf zahlreiche Initiativen der Wirtschaft, aber nicht zuletzt auch auf zunehmenden Druck der öffentlichen Diskussion zurückzuführen sein. Die Mehrheit im Aufsichtsrat haben Frauen jedoch nur in zwei der 200 größten Unternehmen: Allianz Elementar Versicherungs-Aktiengesellschaft (56 Prozent) und Austrian Gaming Industries GmbH (60 Prozent), in zwei weiteren Gesellschaften (Boehringer Ingelheim RCV GmbH, T-Mobile Austria GmbH) liegen Männer und Frauen im Gremium immerhin gleich auf. Damit haben in den Aufsichtsratsgremien von 196 der 200 größten Unternehmen mit (zum Teil überwiegender) Mehrheit Männer die Entscheidungshoheit. In den besonders im Fokus der Öffentlichkeit stehenden börsennotierten Unternehmen liegt der Anteil weiblich besetzter Mandate im Aufsichtsrat bei nunmehr 17,4 Prozent. Im Europa-Vergleich schneidet Österreich nach wie vor unterdurchschnittlich ab: Per April 2015 liegt Österreich laut Datenbank der EU-Kommission mit einem Frauenanteil im Aufsichtsrat von 18 Prozent³ unter dem Schnitt von 21 Prozent. Deutschland erreicht bereits 25 Prozent, Frankreich liegt sogar bei 33 Prozent. Angeführt wird das Ranking von Island (44 Prozent) und Norwegen (36 Prozent).

Der Weg zu mehr Frauen in Spitzengremien ist steinig, Akzeptanzdefizite und Vorbehalte stellen sich als wesentliche Hürden heraus. Zudem zeigen Studien, dass die Aufsichtsratsentscheidung in Österreich sehr informell und unstrukturiert abläuft. Umso dringender braucht es eine Politik, die mit entsprechenden Rahmenbedingungen und Gesetzen, die Karrierechancen von Frauen verbessert. Länder wie Deutschland, Frankreich oder Norwegen haben bereits gesetzliche Geschlechterquoten verabschiedet. Da derzeit keine europaweite Regelung absehbar ist, muss Österreich die Initiative ergreifen und verbindliche Ziele für eine Erhöhung des Frauenanteils in Vorstand und Aufsichtsrat setzen.

¹ aus der Dreigroschenoper von Bertolt Brecht (1928)

² umsatzstark und börsennotiert

³ Daten beziehen sich auf den Blue Chip Index des jeweiligen Landes, untersucht wurde Aufsichtsrat- bzw. Verwaltungsrat

2 Maßnahmen in Europa

*“Three key words: responsibility, flexibility, and concrete commitments.
That is what we expect from member states.”*

Mariya Gabriel – Mitglied des Europäischen Parlaments (EPP, BG), Schattenberichterstatterin⁴

Im März 2010 verabschiedete die Europäische Kommission die Frauen-Charta und versprach in Zukunft das Engagement im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern zu intensivieren. Basierend auf dem Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006–2010, dem Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter sowie der Frauen-Charta, entstand die Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010–2015⁵.

Die Strategie strebte unter anderem eine ausgewogenere Vertretung von Männern und Frauen in höheren Führungspositionen sowie eine Stärkung der Teilhabe von Frauen an Entscheidungsprozessen an⁶. Folglich forderte 2011 die damalige Justizkommissarin Viviane Reding alle börsennotierten Unternehmen auf, bis März 2012 eine Selbstverpflichtung zu unterzeichnen⁷. Mit dieser Maßnahme sollte der Frauenanteil in den höheren Entscheidungsebenen gesteigert werden. *„In den nächsten zwölf Monaten will ich der Selbstregulierung eine letzte Chance geben. Ich wünsche mir, dass die Unternehmen kreativ werden, damit die Gesetzgeber nicht kreativ sein müssen⁸“*, so Viviane Reding. Im März 2012 ließ Reding einen Fortschrittsbericht über die Beteiligung von Frauen in höheren Entscheidungsebenen erstellen⁹. Der Bericht zeigte unter anderem auf, dass die Selbstregulierungsinitiativen nicht den erhofften Erfolg erzielt haben. In der Folge prüfte die Kommission ihre Optionen, gesetzliche Maßnahmen beschließen zu lassen¹⁰.

Noch im selben Jahr hat die EU-Kommission einen weitreichenden Richtlinienentwurf vorgelegt¹¹, der allerdings bis heute nicht umgesetzt ist. Der Entwurf sah folgende Eckpunkte vor¹²:

- 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 Unternehmen¹³ 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.

Im November 2013 stimmte das Europäische Parlament mit einer überwiegenden Mehrheit dem Vorschlag in einer leicht adaptierten Form zu¹⁴. Seitdem konnte jedoch keine Einigung (qualifizierte Mehrheit) zwischen den Staats- und Regierungschefs im Rat erzielt werden. Vor allem Deutschland, Großbritannien, Schweden, Dänemark, die Niederlande, Estland, Litauen, Ungarn und Tschechien beharren auf einem Nein zu einer EU-weiten Regelung¹⁵. Die italienische Ratspräsidentschaft unternahm im Jahr 2014 erste Versuche, über Entschärfungen im Entwurf, eine Einigung unter den

⁴ Europäisches Parlament 2015

⁵ Europäische Kommission 2010

⁶ Europäische Kommission 2016a

⁷ Europäische Kommission 2011

⁸ Europäische Kommission 2011

⁹ Europäische Kommission 2016b

¹⁰ Europäische Kommission 2012a

¹¹ Europäische Kommission 2012b

¹² Europäische Kommission 2012b

¹³ mit weniger als 250 Beschäftigten und einem weltweiten Jahresumsatz bis 50 Millionen Euro

¹⁴ APA, 20.11.2013

¹⁵ Zeit Online 2013

Mitgliedsstaaten voranzutreiben¹⁶. So sah der neue Vorschlag eine Flexibilitätsklausel vor, die besagt, dass Länder ausgenommen werden:

- die bereits per Gesetz eine Geschlechterquote in Aufsichtsräten von 30 Prozent (oder 25 Prozent bei Vorstandsmitgliedern und AufsichtsrätInnen zusammen) festgesetzt haben¹⁷
- oder durch andere gesetzliche Maßnahmen eine Verbesserung von sieben Prozent vorweisen können¹⁸.

Die Umsetzungsfrist wurde auf drei Jahre verlängert¹⁹ und die Sanktionen gemildert²⁰. Trotz aller Bemühungen der italienischen Ratspräsidentschaft konnte kein Übereinkommen erzielt werden. Unter den lettischen und luxemburgischen Ratspräsidentschaften im Jahr 2015 stockten die Verhandlungen weitestgehend. Beim Treffen der EU-SozialministerInnen im Dezember 2015 änderte Tschechien seine ablehnende Haltung gegenüber einer EU-weiten Regelung, Portugal hob seinen Prüfvorbehalt auf, wohingegen Deutschland und Spanien ihren weiterhin aufrecht halten. Alle Einigungsversuche scheiterten bislang. Wann es zu einem Konsens kommen wird, ist weiterhin ungewiss, die Arbeiten sollen jedenfalls unter der niederländischen Präsidentschaft weitergeführt werden²¹. Da die Niederlande als größte Gegnerinnen einer EU-weiten Regelung gelten, dürfte das Vorhaben auf der Präsidentschaftsagenda keinen allzu hohen Stellenwert einnehmen. Mit einer Einigung in der ersten Jahreshälfte 2016 ist nicht zu rechnen.

Evelyn Regner, Abgeordnete zum Europäischen Parlament und eine der ChefverhandlerInnen für den Gesetzesvorschlag seitens des Parlaments, kritisierte zuletzt das inkonsequente Bekenntnis von Frauenförderung und das Fehlen von Fortschritten in der Gleichstellungspolitik auf europäischer Ebene: „In den vergangenen Jahren haben die gleichstellungsfördernden Maßnahmen der EU stetig abgenommen, die EU-Kommission ignoriert gendergerechte Sprache und beantwortet Anfragen zu derartigen Versäumnissen nur unzureichend. Die Richtlinie für eine Frauenquote in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen wird seit Jahren im Rat blockiert. Die niederländische Präsidentschaft wird das Projekt nicht prioritär behandeln und es droht daher im Sande zu verlaufen. (...) Alles in allem sind das äußerst alarmierende Entwicklungen für die Gleichstellungspolitik der Union“²².

Folgende Grafik zeichnet den Weg der Richtlinie nach und stellt den Initiativen der EU die Entwicklung des Frauenanteils in den größten börsennotierten Unternehmen Europas von 2009 bis 2015 gegenüber: Die sukzessive Erhöhung des Frauenanteils ist insbesondere auf zahlreiche nationalstaatliche Maßnahmen (wie in Frankreich oder Italien) zurückzuführen, die verpflichtende Maßnahmen gesetzt haben (vgl. Punkt 2.2.1).

Entwicklung des Frauenanteils in den Aufsichts- und Verwaltungsräten: Meilensteine der Richtlinie
Europa-Länder 2009–2015

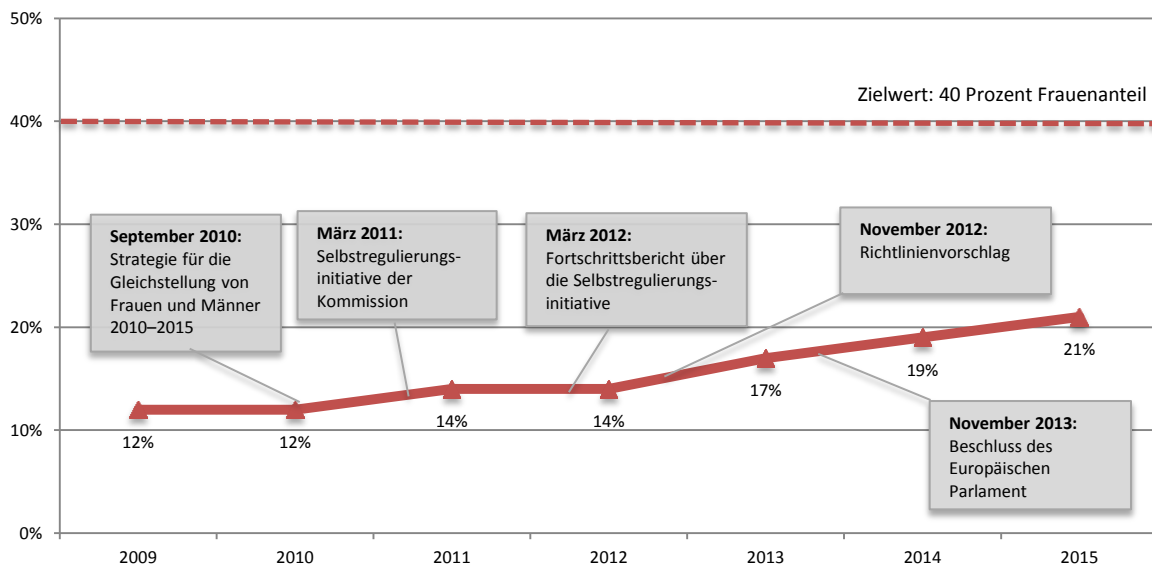


Abb. 1: Entwicklung des Frauenanteils (in Prozent) in den Aufsichts- oder Verwaltungsräten der größten börsennotierten Unternehmen Europas 2009–2015
Quelle: EU-Kommission²³, Datenbank zur Verteilung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen

¹⁶ Salzburger Nachrichten 2014

¹⁷ Wirtschaftsblatt 2014

¹⁸ Salzburger Nachrichten 2014

¹⁹ Wirtschaftsblatt 2014

²⁰ Centurms für Europäische Politik 2015

²¹ Vorsitz des Rates der Europäischen Union / Luxembourg 2015

²² Party of European Socialists 2016

²³ Europäische Kommission 2015a

2.1 Nationalstaatliche Entwicklungen

Seit 2003 erhebt, dokumentiert und veröffentlicht die Europäische Kommission die Entwicklungen der Geschlechterverhältnisse in den höheren Entscheidungsebenen mit Hilfe der „Datenbank zu Frauen und Männern in Führungspositionen“ sowie einer regelmäßigen Berichterstattung. Bis 2011 erfolgte die Datenerhebung jährlich, ab 2012 halbjährlich. Im Jahr 2015 umfasste der Datensatz insgesamt 35 Länder – dazu zählen die 28 EU-Länder, fünf Kandidatenländer (Island, Mazedonien, Republik Serbien und Türkei) und die verbleibenden EWR-Staaten (Liechtenstein²⁴ und Norwegen)²⁵.

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu berücksichtigen:

- dass sich die Daten auf jene Unternehmen beschränken, die zu den umsatzstärksten Aktien des jeweiligen Börsenleitindex (Blue Chip Index²⁶) zählen. Je nach Land handelt es sich um neun bis 50 Unternehmen (z.B. ATX 20 für Österreich, DAX 30 für Deutschland).
- dass sich die Daten in Ländern mit dualistischen Strukturen (Deutschland, Österreich) auf den Aufsichtsrat und in monistischen Strukturen auf den Verwaltungsrat²⁷ beziehen. Zu beachten ist dabei wiederum, dass das monistische System (auch Board- oder One-Tier Modell genannt) die Geschäftsführung und die (externe) Unternehmenskontrolle in einem Gremium, nämlich dem Verwaltungsrat, vereinigt²⁸.

Der Verwaltungsrat besteht aus den geschäftsführenden DirektorInnen (SpitzenmanagerInnen die hauptberuflich im Unternehmen tätig sind, z.B. CEO, CSO, CFO, CIO,...)²⁹ sowie den nicht-geschäftsführenden DirektorInnen (externe ManagerInnen, PolitikerInnen oder wissenschaftliche BeraterInnen oftmals auf ehrenamtlicher Basis im Unternehmen tätig). Die Vorsitzperson des Boards wird dementsprechend als „Chairperson of the Board – CBO“ bezeichnet. Diese Person muss nicht mit dem/der CEO übereinstimmen. Im Gegensatz zu den monistischen Systemen findet im dualistischen System eine Trennung der Geschäftsführung (Vorstand) und der Überwachung (Aufsichtsrat) statt³⁰.

Zunahme/Abnahme des Frauenanteils in den Aufsichts- und Verwaltungsräten
Veränderungsraten von 2010–2015, 34 Europa-Länder (April 2015)

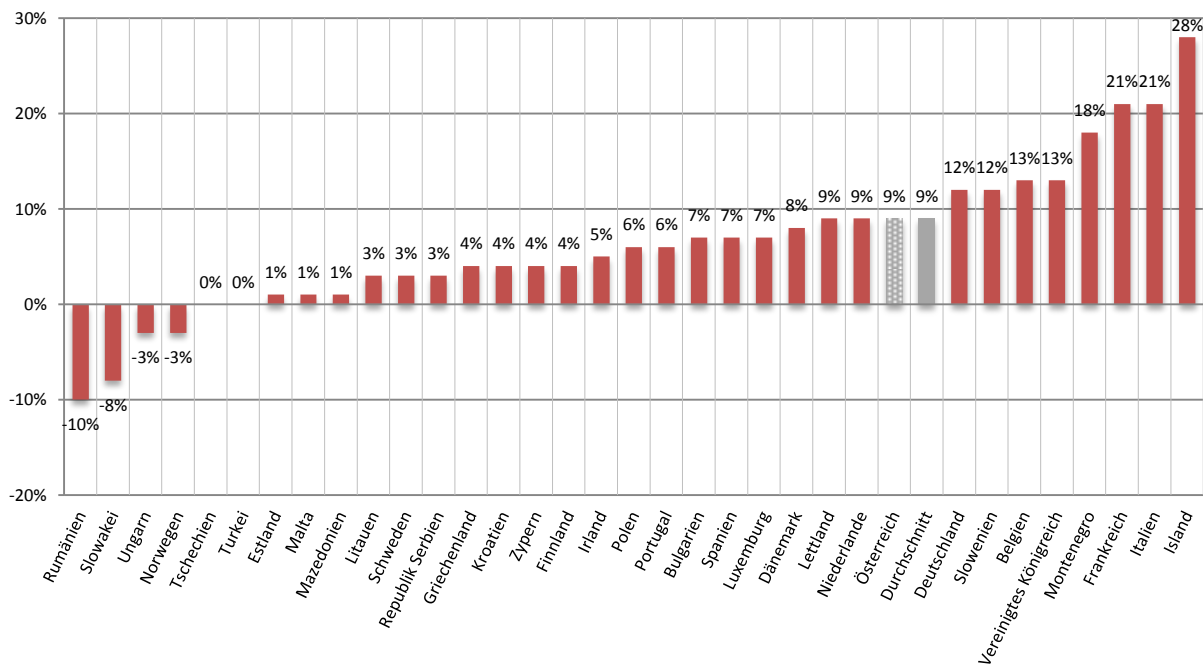


Abb. 2: Entwicklung des Frauenanteils (in Prozent) in den Aufsichts- oder Verwaltungsräten der größten börsennotierten Unternehmen Europas 2010-2015
Quelle: EU-Kommission³¹, Datenbank zur Verteilung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen

²⁴ Da Liechtenstein kein Unternehmen im Börsenleitindex vorweist, wird es nicht in die Darstellung einbezogen.

²⁵ Europäische Kommission 2015b

²⁶ Die größten börsennotierten Unternehmen jedes Landes werden in einem Börsenleitindex der umsatzstärksten Aktien (max. 50) zusammengefasst (Blue Chip Index), für Österreich beispielsweise Leitindex ATX.

²⁷ Mitglieder des Direktoriums (bei Trennung von Kontroll- und Exekutivfunktionen: Mitglieder des Aufsichtsrats)

²⁸ im englischsprachigen Raum als Board bekannt

²⁹ Gabler Wirtschaftslexikon 2016a

³⁰ Gabler Wirtschaftslexikon 2016b

³¹ Europäische Kommission 2015b

Zwischen Oktober 2010 und April 2015 erhöhte sich der Frauenanteil in 28 der 34²⁴ untersuchten Länder. Der größte Zuwachs von 28 Prozentpunkten wurde in Island erzielt – gefolgt von Italien und Frankreich mit jeweils 21 Prozentpunkten. Mit einer Steigerung für den Zeitraum 2010 bis 2015 von 9 Prozentpunkten liegt Österreich genau im Länderdurchschnitt. Generell ist festzuhalten, dass die deutlichsten Fortschritte in jenen Ländern zu verzeichnen sind, die entweder gesetzgeberische Maßnahmen umgesetzt haben oder eine intensive öffentliche Debatte zu diesem Thema führten.

Auf Basis der erhobenen Daten kann hinsichtlich des Frauenanteils in den Aufsichts- oder Verwaltungsräten folgendes Länderranking erstellt werden:

Frauenanteil in den Aufsichts- oder Verwaltungsräten
34 Europa-Länder (April 2015)

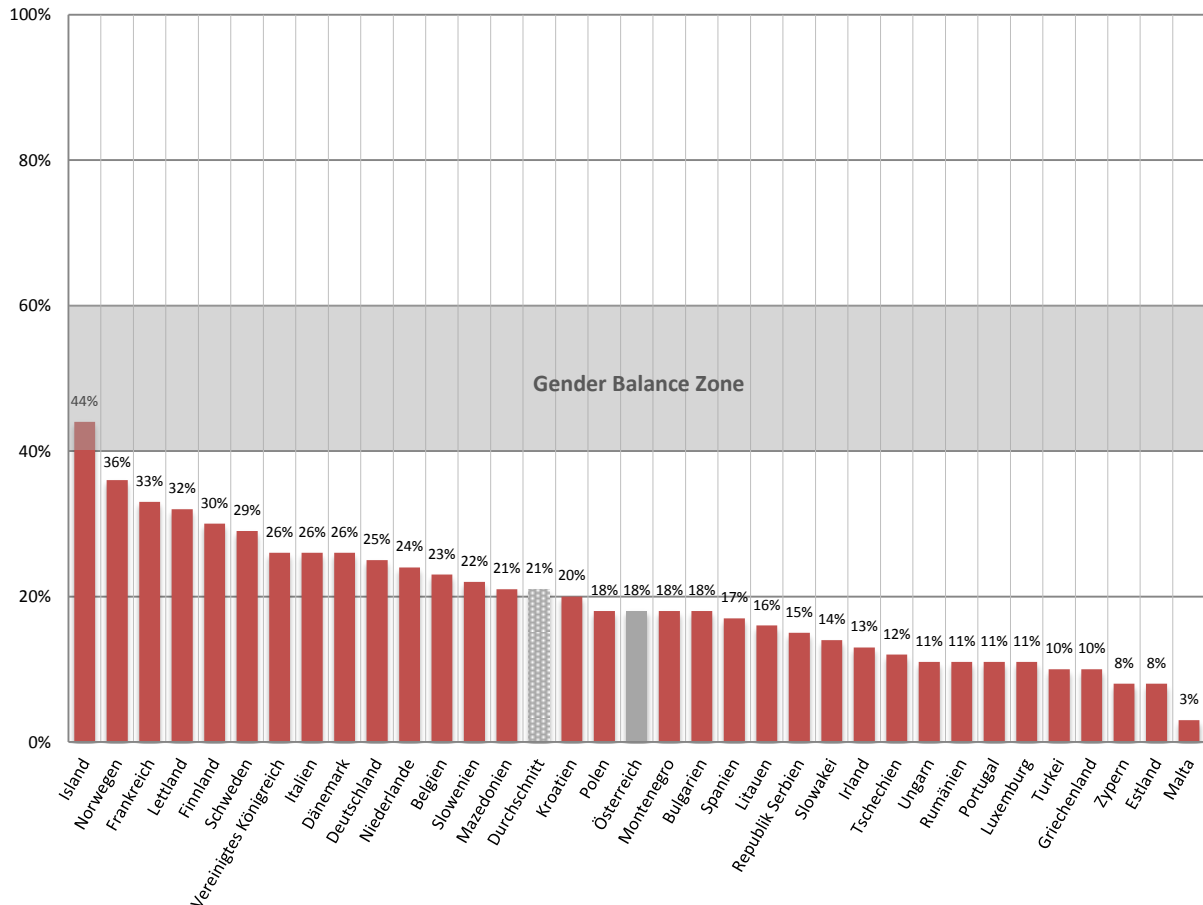


Abb. 3: Frauenanteil (in Prozent) in den Aufsichts- oder Verwaltungsräten der größten börsennotierten Unternehmen Europas
Quelle: EU-Kommission³², Datenbank zur Verteilung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen, April 2015

Das Ergebnis zeigt, dass die Leitungsorgane der größten europäischen börsennotierten Unternehmen weiterhin stark männerdominiert sind. Im April 2015 lag der durchschnittliche Frauenanteil in Aufsichts- und Verwaltungsräten bei 21 Prozent³³. Dies entspricht einem Anstieg von einem Prozentpunkt seit der letzten Datenerhebung im Oktober 2014. Waren im Jahr 2014 noch in sieben Ländern die Führungsgremien mindestens zu 25 Prozent weiblich besetzt so ist dies im Jahr 2015 in zehn Ländern der Fall. Dazu zählen Island, Norwegen, Frankreich, Lettland, Finnland, Schweden, Großbritannien, Italien, Dänemark und Deutschland³⁴.

Island führt – trotz des Verlustes von einem Prozentpunkt verglichen mit dem Vorjahr – mit 44 Prozent das Länderranking an, gefolgt von Norwegen (36 Prozent), Frankreich (33 Prozent), Lettland (32 Prozent) und Finnland (30 Prozent). Island, Norwegen und Frankreich werden oftmals als Beispiele dafür genannt wie mit gesetzlichen Bestimmungen der Frauenanteil erhöht werden kann. Lettland und Finnland hingegen versuchen über freiwillige Regelungen und öffentlich geführte Diskurse ein starkes Commitment für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen.

³² Europäische Kommission 2015b

³³ Europäische Kommission 2015a

³⁴ Europäische Kommission 2015a

Für den Zeitraum April 2014 bis April 2015 konnte der größte Zuwachs in Italien (+ 7 Prozentpunkte) verzeichnet werden. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich Österreich zwar um 6 Prozentpunkte verbessert (2015: 18 Prozent), bleibt aber ein weiteres Mal unter dem Länderdurchschnitt von 21 Prozent. Weitere Länder, die den Frauenanteil in den Aufsichts- oder Verwaltungsräten anheben konnten, waren Belgien (+5 Prozentpunkte), Tschechien (+5 Prozentpunkte) sowie Kroatien (+5 Prozentpunkte).

Frauen waren auch im Jahr 2015 in den Vorständen der größten börsennotierten Unternehmen Europas stark unterrepräsentiert. Nur 4 Prozent aller CEOs in Europa sind weiblich besetzt³⁵, auf Direktionsebene³⁶ waren immerhin 14 Prozent geschäftsführende und 22 Prozent nicht-geschäftsführende Direktorinnen beschäftigt³⁷.

2.2 Maßnahmen in den einzelnen Staaten Europas

Obgleich die Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern eines der Hauptziele der EU ist, vertreten einige Mitgliedsländer weiterhin die Meinung, dass es den einzelnen EU-Staaten obliegt, für eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in Führungspositionen zu sorgen. Dies wird auch immer wieder von Seiten der Gegner im Rat als einer der Hauptgründe angeführt, weshalb es bislang zu keiner gesamteuropäischen Regelung gekommen ist. Einige Länder sind dementsprechend gesetzgeberisch tätig geworden und haben bereits in den vergangenen Jahren Regelungen für mehr Geschlechtergerechtigkeit an der Führungsspitze implementiert. Dabei unterscheiden sich die Maßnahmen hinsichtlich des Anwendungsbereiches, des Verbindlichkeitsgrades und der Sanktionsmöglichkeiten. Eine gesetzlich verpflichtende Geschlechterquote für den privatwirtschaftlichen Bereich gibt es bereits in acht Ländern, dazu zählen Deutschland, Belgien, Frankreich, Italien, den Niederlanden, Island, Norwegen und Spanien. Die Regelung in den Niederlanden ist bis 2016 befristet.

Gesetzliche Frauenquoten in Europa

Privatwirtschaft

Land	Verpflichtung	Frauenanteil	Gremienstruktur	Quote gilt für	Sanktionen
Deutschland	2015	30 Prozent	dualistische Struktur	Aufsichtsrat	ja
Italien	2012	ab 2012: 20 Prozent ab 2015: 30 Prozent	Wahlfreiheit zwischen dualistischer und monistischer Struktur	Aufsichtsrat	ja
Frankreich	2011	ab 2014: 20 Prozent ab 2017: 40 Prozent	Wahlfreiheit zwischen dualistischer und monistischer Struktur	Aufsichtsrat bzw. Verwaltungsrat	ja
Belgien	2011	33 Prozent	monistische Struktur	Verwaltungsrat	ja
Niederlande	2011 bis 2016	30 Prozent	Wahlfreiheit zwischen dualistischer und monistischer Struktur	Aufsichtsrat und Vorstand bzw. Verwaltungsrat	nein
Island	2010	40 Prozent	monistische Struktur	Verwaltungsrat	nein
Spanien	2007	40 Prozent	monistische Struktur	Verwaltungsrat	nein
Norwegen	2003	40 Prozent	monistische Struktur	Verwaltungsrat	ja

Abb. 4: Gesetzliche Frauenquoten in der Privatwirtschaft³⁸

Abgesehen von den jeweiligen Zielwerten unterscheiden sich die Quotenregelungen der einzelnen Länder u.a. in diesen Punkten:

- Einführung (Übergangsfristen, Stufenpläne)
- Unternehmensform (öffentlich, privat)
- Unternehmensgröße (MitarbeiterInnen, Umsatz)
- Geltungsbereich (Gremienstruktur)
- Sanktionen bei Nichteinhaltung

Die unterschiedliche Ausgestaltung erschwert eine Vergleichbarkeit der jeweiligen Bestimmungen, nichtsdestotrotz sollen auf den folgenden Seiten die Regelungen der einzelnen Länder in ihren Eckpunkten dargestellt werden:

³⁵ Europäische Kommission 2015 c

³⁶ Führungskräfte, die in Verwaltungsräten monistisch strukturierter Unternehmen vertreten sind, werden als DirektorInnen bezeichnet.

³⁷ Europäische Kommission 2015 c

³⁸ DIW Berlin 2016 a

2.2.1 Verpflichtende Regelungen

„Quoten sind der beste Weg, die Beschickung von Aufsichtsräten auf eine sachliche Basis zu stellen.“³⁹

Edeltraud Hanappi-Egger, Rektorin der WU-Wien

Deutschland

Analog zur EU-Ebene brachten zahlreiche Initiativen der deutschen Wirtschaft sowie freiwillige Selbstverpflichtungen der Unternehmen nicht den erhofften Erfolg, eine gerechte Teilhabe von Frauen und Männern an der Unternehmensspitze zu erzielen. Nach jahrelangen Diskussionen einigten sich CDU/CSU und die SPD im November 2013 letztendlich in ihrem Koalitionsabkommen auf die Einführung einer Frauenquote für die Aufsichtsräte großer Unternehmen⁴⁰. Am 6. März 2015 beschloss der deutsche Bundestag ein Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, das am 1. Mai 2015 in Kraft getreten ist.

Die neue gesetzliche Regelung besteht im Kern aus drei Elementen⁴¹:

- **die „feste“ 30 Prozent Geschlechterquote**
Ab dem 1. Jänner 2016 gilt eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent in den Aufsichtsräten von Unternehmen, die börsennotiert sind und zugleich der paritätischen Mitbestimmung⁴² unterliegen. Diese beiden Merkmale erfüllen per 31.12.2015 insgesamt 108 Unternehmen⁴³. Der Gesetzgeber geht grundsätzlich davon aus, dass die Mindestquote von 30 Prozent für den Aufsichtsrat als Gesamtorgan (Gesamterfüllung für Anteilseigner- und ArbeitnehmerInnenseite) gilt.
- **verbindliche Zielgrößen bzw. die „flexible“ Geschlechterquote**
Unternehmen, die entweder börsennotiert oder drittelbeteiligt mitbestimmt sind, müssen künftig Zielgrößen festlegen, um den Anteil des Minderheitengeschlechts im Aufsichtsrat, im Vorstand und der obersten Managementebene zu erhöhen. Zusätzlich zur Veröffentlichung der Zielgrößenvorgaben müssen die Unternehmen die Umsetzungsfrist bekanntgeben und regelmäßig über den Fortschritt berichten. Die konkrete Anzahl der Unternehmen ist nicht bekannt, die Schätzungen liegen zwischen 2.500 und 3.500 Unternehmen.

	nicht mitbestimmt	Gesetzlich drittelbeteiligter Aufsichtsrat	Gesetzlich paritätisch besetzter Aufsichtsrat
nicht börsennotiert		verbindliche Zielvorgaben für AR, Vorstand/ Geschäftsführung und oberste Führungsebenen	
börsennotiert	verbindliche Zielvorgaben für AR, Vorstand/ Geschäftsführung und oberste Führungsebenen		30 Prozent-Quote für Aufsichtsrat

Abb. 5: vom Gesetz erfasste Unternehmen⁴⁴

- **öffentlicher Dienst**
Die neuen Regelungen für den öffentlichen Dienst sind sehr stark an die Vorgaben für die Privatwirtschaft angelehnt. Der größte Unterschied zur privatwirtschaftlichen Regelung ist die Erhöhung der Quote ab 2018 von 30 Prozent auf 50 Prozent.

Bei Nichtbeachtung bzw. Nichterfüllung der Geschlechterquote bei neu zu besetzenden Aufsichtsratsplätzen ab dem 1. Jänner 2016 wird die Wahl aufgrund der Quotenwidrigkeit für nichtig erklärt und die Posten bleiben unbesetzt⁴⁵. Sollte demnach keine Frau nominiert werden, muss das Kontrollgremium verkleinert werden⁴⁶. Für das Verfehlen der selbstgesteckten Ziele gibt es keine Sanktionen, hier wird von ExpertInnenseite kritisiert, dass „sich das Gesetz ohne wirkliche Sanktionen als zahnlöser Tiger herausstellen könnte.“⁴⁷

³⁹ Der Standard 2011

⁴⁰ Zeit Online 2014a

⁴¹ Hans Böckler Stiftung 2015, S. 2ff

⁴² paritätische Mitbestimmung: ArbeitnehmerInnen und KapitalgeberInnen sind im Aufsichtsrat in gleicher Stärke vertreten

⁴³ Auskunft laut Hans Böckler Stiftung

⁴⁴ Hans Böckler Stiftung 2015, S. 5

⁴⁵ DIW Berlin 2016b, S. 38

⁴⁶ Zeit Online 2014b

⁴⁷ Der Standard 2016

Der „Managerinnen-Barometer“ – eine jährliche Untersuchung des DIW Berlin (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung) zum Geschlechterverhältnis auf höchster Entscheidungsebene in der Wirtschaft – zeigt für das Jahr 2015 folgende Ergebnisse⁴⁸:

- Der Frauenanteil in Aufsichts- und Verwaltungsräten der Top 200 deutschen Unternehmen liegt bei 19,7 Prozent, dies entspricht einem Anstieg von einem Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr und bereits 11,9 Prozentpunkten zu 2006. 2015 waren etwa 6 Prozent der Mitglieder auf Vorstands- und Geschäftsführungsebene weiblich.
- Für 2015 liegt der Anteil von Aufsichtsrätinnen in den DAX-30 Unternehmen bei knapp 27 Prozent. MDAX und SDAX Unternehmen verzeichneten einen Anstieg des Frauenanteils in den Aufsichtsräten von jeweils knapp 4 Prozentpunkten und liegt nun bei 21 bzw. 17 Prozent.
- Bei den Beteiligungsunternehmen des Bundes stieg der Anteil um 4 Prozentpunkte und liegt nun bei knapp 28 Prozent⁴⁹.

Grundsätzlich steigt der Anteil von Aufsichtsrätinnen – nicht zuletzt aufgrund der gesetzlichen Regelung für börsennotierte und paritätisch besetzte Unternehmen – wohingegen Frauen auf der Vorstands- sowie Geschäftsführungsebene weiterhin stark unterrepräsentiert sind.

Italien

Im März 2011 verabschiedete die italienische Regierung einen Gesetzesentwurf, der ab 2012 eine Frauenquote von 20 Prozent und ab 2015 30 Prozent in Aufsichtsräten von börsennotierten sowie vom Staat kontrollierten Betrieben vorsah⁵⁰. Mögliche Sanktionen bei Nicht-Erfüllung der Quote sind zum einen Strafzahlungen von bis zu einer Million Euro oder die Auflösung des Aufsichtsrats⁵¹. In 2014 erreicht Italien erstmals die Zielvorgabe von 20 Prozent. Mit April 2015 lag die Frauenquote in den höchsten Entscheidungsgremien der italienischen Aufsichts- und Verwaltungsräte bei 26 Prozent⁵² und ist damit seit Einführung der Quotenregelungen um 20 Prozentpunkte gestiegen. Die Sanktionen in Italien zählen europaweit zu den härtesten (vgl. Abb. 6).

Frankreich

Auch Frankreich hat im Jahr 2011 ein Gesetz über eine Quotenregelung für Aufsichts- und Verwaltungsräte verabschiedet. Die Regelung sah eine etappenweise Steigerung der Quoten von 20 Prozent im Jahr 2014 auf 40 Prozent im Jahr 2017 vor⁵³. Die Regelung gilt für börsennotierte Unternehmen sowie Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten oder mehr als 50 Millionen Euro Umsatz⁵⁴. Auch im Staatsdienst sollen 40 Prozent der Spitzenpositionen bis 2018 weiblich besetzt sein⁵⁵. Wird die Quote nicht eingehalten, so kann dies zu einer (zeitweisen) Streichung von Sitzungsgeldern und der Aberkennung der Nominierung von Männern führen⁵⁶. 2015 waren bereits ein Drittel der Aufsichtsrats- oder Verwaltungsratsmitglieder der größten börsennotierten Unternehmen in Frankreich weiblich⁵⁷.

Belgien

Belgien verfügt grundsätzlich über ein monistisches System, dabei sieht die Rechtslage jedoch die Möglichkeiten der Übertragung von Aufgaben des Verwaltungsrates (geschäftsführende Direktoren) auf den Vorstand vor. Ob ein Vorstand eingerichtet wird, wird in den jeweiligen Unternehmensstatuten festgelegt⁵⁸. Im Jahr 2011 verabschiedete Belgien ein Gesetz für eine Frauenquote für die Leitungsgremien börsennotierter Unternehmen sowie in Staatsbetrieben. Mindestens ein Drittel des Vorstandes sollte von Frauen besetzt werden. Um das Ziel zu erreichen, wurde eine Übergangsfrist von fünf Jahren für große Unternehmen und acht Jahren für klein- und mittelständische Unternehmen anberaumt⁵⁹. Strikte Sanktionen bei einer Nicht-Einhaltung sieht das Gesetz nicht vor, allerdings können Subventionen gestrichen werden⁶⁰. Für das Jahr 2015 weist Belgien einen Frauenanteil von 23 Prozent in den Leitungsorganen der Top-Börsenunternehmen auf⁶¹.

⁴⁸ DIW Berlin 2016b

⁴⁹ DIW Berlin 2016b

⁵⁰ Kleine Zeitung 2011

⁵¹ APA 06.12.2012

⁵² Europäische Kommission 2015b

⁵³ Französische Botschaft in Deutschland 2014

⁵⁴ 3Sat 2013

⁵⁵ Französische Botschaft in Deutschland 2014

⁵⁶ Französische Botschaft in Deutschland 2014

⁵⁷ Europäische Kommission 2015b

⁵⁸ Waas 2012

⁵⁹ Zeit Online 2011

⁶⁰ Süddeutsche Zeitung 2011

⁶¹ Europäische Kommission 2015b

Niederlande

Nachdem im Jahr 2010 das niederländische Parlament ein Gesetz über die Frauenquote beschlossen hat, führte die Regierung diese Regelung ein, die eine Quote von mindestens 30 Prozent in Aufsichtsräten und Vorständen in Betrieben mit mehr als 250 MitarbeiterInnen vorsieht und bis 2016 erreicht werden sollte (Befristung)⁶². Sanktionen sind nicht vorgesehen⁶³. Der Frauenanteil in den Niederlanden lag 2015 bei 24 Prozent und somit zwar über dem Durchschnitt der EU-28 von 21 Prozent⁶⁴, allerdings auch unter dem Zielwert von 30 Prozent.

Island

Im Jahr 2010 verabschiedete Island ein Gesetz, wonach bis 2013 in den Führungsgremien der Unternehmen mit mehr als 50 MitarbeiterInnen der Anteil beider Geschlechter bis 2013 mindestens 40 Prozent betragen muss⁶⁵. Unternehmen mit weniger als 25 ArbeitnehmerInnen sind zwar nicht verpflichtet sich an die Quotenregelungen zu halten, müssen jedoch das Geschlechterverhältnis zumindest offenlegen⁶⁶. Mit 44 Prozent im Jahr 2015 ist Island europaweiter Spitzenreiter und verfügt über den höchsten Frauenanteil in den Top-Börsenunternehmen⁶⁷ – und zwar ohne Sanktionen⁶⁸.

Spanien

Seit 2007 gilt in Spanien ein Gesetz, das für Gremien von staatlichen und privaten Kapitalgesellschaften bis 2015 einen Frauenanteil von mindestens 40 Prozent vorsieht. Da die Regelung keinerlei Sanktionen bei Nicht-Erfüllung vorsieht, implementierte die Regierung in der Folge Anreizmaßnahmen, wie etwa die Berücksichtigung des Frauenanteiles bei der Vergabe von staatlichen Subventionen⁶⁹. Zwar wird die spanische Regelung in der Literatur unter gesetzliche Quote geführt, allerdings ist sie in der Praxis mehr als eine Art „Empfehlung“ zu verstehen⁷⁰. Dies zeigt sich auch in der Entwicklung des Frauenanteils: Spanien liegt mit 17 Prozent unter dem EU-Schnitt von 21 Prozent, die Steigerungsrate von 2010 auf 2015 um 7 Prozentpunkte liegt im unteren Bereich.

Norwegen

Als erstes Land der Welt führte Norwegen bereits 2003 eine gesetzliche Frauenquote von 40 Prozent für Verwaltungsräte staatlicher sowie börsennotierter Unternehmen ein⁷¹. Seitdem wurde diese Regelung mehrfach abgeändert und weiterentwickelt. Ausgenommen von der Regelung sind nicht an der Börse notierte Unternehmen, obwohl sie die Mehrheit der norwegischen Betriebe ausmachen⁷². Den betroffenen Unternehmen wurde eine vierjährige Übergangsfrist (bis 2007) gewährt, um die Zielvorgabe von 40 Prozent sanktionslos zu erreichen⁷³. Unternehmen, die sich nicht an die Quotenregelung halten, müssen mit Sanktionen rechnen, im Extremfall droht sogar eine Unternehmensauflösung⁷⁴. Lag der Frauenanteil am Anfang der Übergangsfrist noch bei 25 Prozent⁷⁵, erreichte der Anteil im Jahr 2015 bereits 36 Prozent⁷⁶. Der Erfolg der Quote wird vor allem auf die Härte der Sanktionen zurückgeführt⁷⁷. Kritik brachte der norwegischen Regelung jedoch das Phänomen der „golden skirts“ ein, das zusätzlich zu den etablierten „golden trousers“ entstanden ist: Damit wird beschrieben, dass der Kandidaten- und Kandidatinnenpool für Aufsichtsräte zu klein ist, so dass die Suche letztendlich in einzelne Mehrfachmandatsträger und -trägerinnen mündet, die faktisch die erwünschte Diversität konterkarieren.⁷⁸

Schweiz

Auch in der Schweiz wird seit Jahren eine gesetzliche Frauenquote auf politischer Ebene diskutiert. 2013 schlug das Bundesamt für Justiz, eine Quote von 30 Prozent für Verwaltungsräte großer börsennotierter Unternehmen vor, das bis zum Jahr 2020 zu erfüllen ist⁷⁹. Auch für die Geschäftsleitung war eine solche Quote vorgesehen. Mit Ende 2015 beschloss der Bundesrat im Zuge einer Revision des Aktienrechts einen Richtwert von 30 Prozent für die Verwaltungsratsebene sowie

⁶² Westfälische Wilhelms-Universität Münster 2012

⁶³ Frankfurter Allgemeine 2014

⁶⁴ Europäische Kommission 2015b

⁶⁵ 3Sat 2013

⁶⁶ Bundeskanzleramt Österreich 2014

⁶⁷ Europäische Kommission 2015b

⁶⁸ Der Tagesspiegel 2014

⁶⁹ 3Sat 2013

⁷⁰ Handelsblatt 2015

⁷¹ Friedrich Ebert Stiftung 2010

⁷² Handelsblatt 2015

⁷³ 3Sat 2013

⁷⁴ Friedrich Ebert Stiftung 2010

⁷⁵ 3Sat 2013

⁷⁶ Europäische Kommission 2015a

⁷⁷ Friedrich Ebert Stiftung 2010

⁷⁸ DIW Berlin 2015

⁷⁹ Handelszeitung 2014

20 Prozent für die Geschäftsleitungsebene⁸⁰. Erfüllen Unternehmen den vorgegebenen Richtwert nicht, so müssen sie die Gründe und etwaige Maßnahmen darlegen⁸¹.

Die Kurzdarstellungen zu den einzelnen gesetzlichen Regelungen in den jeweiligen Ländern haben die unterschiedlichen Zugänge und Geltungsbereiche deutlich gemacht. Besonders in der Frage der Sanktionen unterscheiden sich die Regelungen maßgeblich: Während drei der acht Länder (Island, Niederlande, Spanien) gänzlich auf Sanktionen verzichten, haben sich die übrigen fünf Länder (Deutschland, Italien, Frankreich, Belgien und Norwegen) für folgende Maßnahmen bei einem Verfehlen des definierten Zielwertes entschieden (vgl. Abb. 6):

Sanktionsmöglichkeiten

Bei Verfehlen der gesetzlichen Geschlechterquote in den jeweiligen Ländern

Land	Sanktionen
Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> Wahl wird für nichtig erklärt Posten bleiben unbesetzt („leerer Stuhl“)
Italien	<ul style="list-style-type: none"> italienische Börsenaufsichtsbehörde (Consob) muss die Durchsetzung der Quote gewährleisten schrittweise Sanktionierung: <ol style="list-style-type: none"> Erste Verwarnung (Umsetzung der Quotenregelung innerhalb von vier Monaten) Bußgeld von 100.000 bis 1.000.000 Euro (von 20.000 Euro bis 200.000 Euro bei Aufsichtsräten) inkl. einer zweiten Verwarnung (Umsetzung der Quotenregelung innerhalb von drei Monaten) Aberkennung der Ämter der gewählten Mitglieder / Auflösung des Aufsichtsrats
Frankreich	<ul style="list-style-type: none"> Ungültigkeitserklärung der Gremienbestellungen, allerdings bleiben getroffene Beschlüsse gültig Aberkennung der Nominierung von Männern Aussetzung von Vorteilen für Mitglieder der Entscheidungsgremien Streichung von Sitzungsgeldern
Belgien	<ul style="list-style-type: none"> Aussetzung finanzieller oder sonstiger Vorteile für alle Mitglieder des höchsten Entscheidungsgremiums, so lange bis die Zusammensetzung des Vorstands der Quote entspricht Streichung von Subventionen
Norwegen	<ul style="list-style-type: none"> Bußgelder bei hartnäckigen Verstößen ist eine Zwangsliquidation möglich

Abb. 6: Überblick Sanktionen⁸²

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 Review⁸³

Gegner einer europaweiten Regelung vertreten oftmals die Meinungen, dass die Sicherstellung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in Führungspositionen im Verantwortungsbereich der einzelnen Nationalstaaten liegt und dies nicht unbedingt über eine gesetzliche Regulierung zu erfolgen hat⁸⁴. Um dem erklärten Ziel – nämlich einem höheren Frauenanteil – näher zu kommen, wird gerne auf freiwillige Regelungen bzw. Soft Law Maßnahmen zurückgegriffen, dies gilt sowohl für die europäische als auch die nationalstaatliche Ebene. Festgeschrieben werden die empfohlenen Maßnahmen zumeist in sogenannten Corporate Governance Kodizes. So wird mittels Selbstregulierungsmaßnahmen versucht, eine nachhaltige Weiterentwicklung von Unternehmen voranzutreiben⁸⁵. Neben der politischen Ebene bevorzugt insbesondere die Wirtschaft die Option der Selbstregulierung. Freiwillige Selbstverpflichtung ermöglicht am ehesten die Berücksichtigung unterschiedlicher Ausgangssituationen und Rahmenbedingungen in den verschiedenen Ländern und Branchen – so das Argument⁸⁶. KritikerInnen von freiwilligen Regelungen hingegen begründen ihre Skepsis damit, dass Soft Law Bestimmungen zumeist äußerst vage formuliert sind und zudem bei Nichteinhaltung keine Sanktionen zu erwarten sind⁸⁷.

In der Praxis schließen sich Gesetze und Selbstregulierungsmaßnahmen nicht aus: So gibt es in einigen europäischen Ländern sowohl gesetzliche Quoten als auch freiwillige Regelungen⁸⁸. Ein Beispiel hierfür ist Österreich, das sowohl eine gesetzliche Quotenregelung für Aufsichtsräte staatsnaher Unternehmen vorweist, als auch freiwillige Empfehlungen für

⁸⁰ Tages-Anzeiger 2015

⁸¹ Tages-Anzeiger 2015

⁸² angelehnt an Rigassi B., Büsler U. 2014, S. 38ff

⁸³ Davies of Abersoch 2014

⁸⁴ Europäische Kommission 2016b

⁸⁵ Österreichische Bankwissenschaftliche Gesellschaft 2016

⁸⁶ Europäisches Parlament 2013

⁸⁷ Europäische Kommission 2014

⁸⁸ Europäische Kommission 2014

börsennotierte Unternehmen im Corporate Governance Kodex (vgl. Punkt 3.2) vorsieht. Grundsätzlich werden Unternehmen mittels Corporate Governance Kodizes angehalten, sich selbst Ziele zu setzen und über diese regelmäßig zu berichten bzw. Empfehlungen und Vorsätze aufzustellen, die jedoch bei einer Nicht-Einhaltung keine Konsequenzen mit sich bringen⁸⁹. Im Folgenden werden die wichtigsten Soft Law Regelungen ausgewählter europäischer Länder erläutert, die es bisher ohne Gesetz geschafft haben, einen vergleichsweise hohen Frauenanteil in den Spitzengremien zu erreichen:

Großbritannien

2011 beauftragte die britische Regierung den ehemaligen Wirtschaftsminister Lord Mervyn Davies mit der Erstellung eines jährlichen Berichts zur Geschlechtervertretung in Führungspositionen⁹⁰. Die im Bericht erarbeiteten Empfehlungen wurden 2012 nach dem Vorsatz „Comply or Explain“ in den britischen Corporate Governance Kodex festgeschrieben⁹¹. Das Ziel war, bis zum Jahr 2015 ein Viertel der Board-Mitglieder der FTSE 100 Aktienindex-Unternehmen mit Frauen zu besetzen⁹². Innerhalb von vier Jahren verdoppelte sich der Frauenanteil – von 12,5 Prozent im Jahr 2011 auf 26,1 Prozent in 2015⁹³. Somit wurde das angestrebte Ziel sogar leicht übertroffen und Großbritannien gilt seitdem als ein Vorzeigebispiel dafür, wie mit Hilfe von freiwilligen Regelungen und ohne gesetzliche Vorgaben der Frauenanteil erhöht werden kann. Bei den Mitgliedern der Aufsichts- oder Verwaltungsräte in Großbritannien machen Frauen im Jahr 2015 24 Prozent aus⁹⁴.

Finnland

In Finnland gibt es bereits seit dem Jahr 1986 ein entsprechendes Gesetz, das eine „ausgewogene Vertretung“ in staatseigenen Betrieben vorsieht. Allerdings hat sich Finnland dagegen entschieden, die Quotenregelung im Laufe der Zeit zu konkretisieren, auszuweiten oder zu verschärfen. Es wird vielmehr auf freiwillige Maßnahmen gesetzt, beispielsweise legt der Corporate Governance Kodex seit 2008 fest, dass beide Geschlechter im Board vertreten sein müssen. Ist dies nicht der Fall, muss auch hier ganz nach der „Comply or Explain“ Regelung 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)⁹⁵. Zudem setzt die finnische Strategie auf Forschung zum Business Case „Gender Diversity“, den Staat als Vorbild und die aktive Rolle der Medien. Im Jahr 2015 erreicht der Frauenanteil in den Verwaltungsräten der größten börsennotierten Unternehmen in Finnland vergleichsweise hohe 30 Prozent⁹⁶.

Schweden

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.”*⁹⁷ 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. Inzwischen liegt der Frauenanteil für das Jahr 2015 bei 29 Prozent⁹⁸.

⁸⁹ Europäische Kommission 2013

⁹⁰ Neue Zürcher Zeitung 2015

⁹¹ KPMG Deutschland 2016

⁹² The Telegraph 2014

⁹³ Gov.uk 2014

⁹⁴ Davies of Abersoch 2015

⁹⁵ OECD 2013

⁹⁶ Europäische Kommission 2015b

⁹⁷ The Swedish Corporate Governance Board 2010, S. 17

⁹⁸ Europäische Kommission 2015b

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*“⁹⁹ 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

*„Ich hätte natürlich gerne eine Quote für alle, auch in der Privatwirtschaft, weil ich glaube, dass eine Quote Tempo macht.“*¹⁰⁰
Gabriele Heinisch-Hosek, Bundesministerin für Bildung und Frauen

Durch eine Quotenregelung für die staatsnahen Betriebe Österreichs wie beispielsweise der Straßenbaugesellschaft Asfinag oder die Wiener Zeitung versucht man den Anteil weiblicher Führungskräfte zu erhöhen. Die Bundesregierung hat sich im März 2011 im Ministerrat selbst verpflichtet, eine Frauenquote in den Aufsichtsräten der Bundesunternehmen einzuhalten¹⁰¹. Die Quotenfestlegung ist zudem im Public Corporate Governance Kodex niedergeschrieben, ebenso eine Klausel zur Berichtspflicht und Maßnahmensetzung¹⁰².

*„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.“*¹⁰³

Aus dem zuletzt im März 2015 präsentierten 4. Fortschrittsbericht zur Erhöhung des Frauenanteils geht hervor, dass das bis 2018 gesetzte Ziel von mindestens 35 Prozent bereits übertroffen ist: Im Durchschnitt ist der Frauenanteil im Vorjahr um einen Prozentpunkt auf 37 Prozent gestiegen. 2008 betrug der Frauenanteil nur 16,1 Prozent. Dem aktuellen Bericht nach entsendet der Bund in die 57 erfassten Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50 Prozent und mehr insgesamt 294 Aufsichtsratsmitglieder. Davon sind inzwischen 110 mit Frauen besetzt. 44 von 57 Unternehmen weisen in ihren Aufsichtsräten bereits einen Frauenanteil von 25 Prozent oder mehr aus. Bei 24 davon liegt der Anteil sogar bei 50 Prozent und mehr. Durch Neubestellungen kommt es laufend zu weiteren Änderungen in der Zusammensetzung der Aufsichtsräte, um das Ziel der Bundesregierung zu erreichen. Gemäß dem heutigen Ministerratsvortrag werden sieben Bundesministerien bis Ende 2015 Neuentsendungen vornehmen. Bis Ende 2018 soll in allen vom Regierungsbeschluss erfassten Unternehmen ein Frauenanteil von 35 Prozent in den Aufsichtsräten erreicht sein.¹⁰⁴ Der neue Fortschrittsbericht wird für März 2016 erwartet.

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 geregelt¹⁰⁵. 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:

⁹⁹ Bundeskanzleramt Österreich 2013, S. 46

¹⁰⁰ APA 15.7.2012

¹⁰¹ Bundesministerium für Bildung und Frauen 2015

¹⁰² Bundeskanzleramt Österreich 2014

¹⁰³ Bundesministerium für Bildung und Frauen 2015

¹⁰⁴ APA 3.3.2015

¹⁰⁵ Österreichischer Corporate Governance Kodex 2015

Berücksichtigung der Diversität bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats (§ 87 Abs 2a Aktiengesetz)¹⁰⁶

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)¹⁰⁷

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“¹⁰⁸* 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.“¹⁰⁹*

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.¹¹⁰ 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.“¹¹¹*

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

¹⁰⁶ AktG, 2012

¹⁰⁷ UGB 2015

¹⁰⁸ Österreichischer Arbeitskreis für Corporate Governance 2015a

¹⁰⁹ AFRAC 2014, S.8-9

¹¹⁰ Lachmayer 2013

¹¹¹ Lachmayer 2013, S.24

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 Kreditinstitute¹¹² vorgesehenen Nominierungsausschusses¹¹³ 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 BWG¹¹⁴). Wie die Ergebnisse des Frauen.Management.Reports für die größten 15 Banken¹¹⁵ in Österreich zeigen, erzielte die Regelung bereits Wirkung: Mit einem Frauenanteil von durchschnittlich 22,5 Prozent im Aufsichtsrat schneiden die großen Banken deutlich besser ab, als die übrigen Unternehmen (17,7 Prozent, vgl. Punkt 4). Auffallend dabei ist, dass von den 55 Frauen im Aufsichtsrat mehr als die Hälfte von der ArbeitnehmerInnenseite delegiert wurden.

Frauen in den Aufsichtsräten der größten 15 Banken in Österreich, 2016

Aufsichtsrat	Mitglieder	darunter Frauen	Frauenanteil
Steiermärkische Bank und Sparkassen Aktiengesellschaft	12	5	42%
Erste Group Bank AG	18	6	33%
Oberbank AG	18	6	33%
BAWAG P.S.K. Bank für Arbeit und Wirtschaft und Österreichische Postsparkasse Aktiengesellschaft	12	3	25%
UniCredit Bank Austria AG	17	4	24%
Raiffeisenlandesbank Niederösterreich - Wien AG	14	3	21%
Raiffeisen Zentralbank Österreich Aktiengesellschaft	15	3	20%
Oberösterreichische Landesbank Aktiengesellschaft	15	3	20%
Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank Aktiengesellschaft	15	3	20%
Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft	30	6	20%
Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft	17	3	18%
Hypo NOE Gruppe Bank AG	12	2	17%
Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG	18	3	17%
Kommunalkredit Austria AG	6	1	17%
Allgemeine Sparkasse Oberösterreich Bankaktiengesellschaft	25	4	16%
Top 15 Banken	244	55	22,5%

Abb. 7: Top 15 Banken¹¹⁴ in Österreich, weibliche Aufsichtsratsmitglieder (absolut und in Prozent), 2016
Erhebung der AK Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 4.1.2016)

¹¹² mit einer Bilanzsumme über einer Milliarde Euro oder im Fall der Ausgabe börsenzugelassener Wertpapiere

¹¹³ Bei Banken, die aufgrund ihrer Bilanzsummengröße keinen Nominierungsausschuss einzurichten haben, sind die diesem Ausschuss zukommenden Aufgaben dennoch vom gesamten Aufsichtsrat wahrzunehmen.

¹¹⁴ 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.

¹¹⁵ Trend/News Juli 2015, S. 26

4 TOP 200 Unternehmen

Seit mehr als zehn Jahren untersucht die AK Wien die Repräsentanz von Frauen an der Unternehmensspitze (Geschäftsführung und Aufsichtsrat). Die vorliegende Erhebung umfasst die 200 umsatzstärksten Unternehmen Österreichs¹¹⁶, sofern diese einen Aufsichtsrat installiert haben. Die Ergebnisse basieren auf den im Firmenbuch veröffentlichten Daten zu Geschäftsführung und Aufsichtsrat (Stand 4.1.2016). Die aktuelle Auswertung zeigt ein ähnliches Bild wie in den Jahren zuvor. Die Spitzengremien (Geschäftsführung und Aufsichtsrat) sind nach wie vor männerdominiert. Die umsatzstärksten Unternehmen Österreichs werden von insgesamt 609 GeschäftsführerInnen geleitet und von 1.737 AufsichtsrätInnen kontrolliert. Der Anteil von Frauen in Vorständen liegt bei 7,2 Prozent und ist damit seit dem Vorjahr (5,9 Prozent) um 1,3 Prozentpunkte gestiegen. Traditionell höher ist der Frauenanteil im Aufsichtsrat. Dort macht der Frauenanteil 17,7 Prozent der MandatsträgerInnen aus. Das entspricht wiederum einem Anstieg von 1,5 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr (2015: 16,2 Prozent).

4.1 Geschäftsführungen weiterhin männerdominiert

Ein weiteres Jahr in Folge sind Frauen in den Vorständen der 200 größten Unternehmen stark unterrepräsentiert: Im Jänner 2016 sind lediglich 44 von insgesamt 609 Geschäftsführungen weiblich besetzt. Seit Beginn der Erhebung zeigen die AK Untersuchungen nahezu ein unverändertes Bild und zwar einen verschwindend niedrigen Frauenanteil in den Geschäftsführungen der 200 umsatzstärksten Unternehmen des Landes. Seit 2006 (3,7 Prozent) hat sich der Frauenanteil lediglich um 3,5 Prozentpunkte erhöht und liegt aktuell bei 7,2 Prozent.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Frauen	3,7	5,0	4,6	4,8	5,3	4,4	5,1	5,6	5,6	5,9	7,2
Männer	96,3	95,0	95,4	95,2	94,7	95,6	94,9	94,4	94,4	94,1	92,8

Abb. 8: Top 200 Unternehmen, Geschäftsführung nach Männern und Frauen (in Prozent) 2006–2016
Erhebung der AK Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 4.1.2016)

Frauen in Vorständen bleiben damit die große Ausnahme und die österreichische Wirtschaft ist mit einer Männerquote von 92,8 Prozent weit von einer ausgewogenen Repräsentanz der Geschlechter entfernt:

Geschäftsführung der Top 200 Unternehmen 2016

Frauen Männer

Frauen	7,2%	Männer	92,8%
---------------	-------------	---------------	--------------

Abb. 9: Top 200 Unternehmen, Geschäftsführung nach Frauen und Männern (in Prozent) 2016
Erhebung der AK Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 4.1.2016)

Im Segment Dienstleistungen stieg der Anteil geschäftsführender Frauen um 2,4 Prozentpunkte und liegt im Sektorenvergleich mit 13,4 Prozent am höchsten. Obwohl die Frauenbeschäftigung im Handels- sowie Finanzsektor relativ hoch ist, spiegelt sich dieser Umstand nicht im Frauenanteil wider. In den Sektoren Handel (5,6 Prozent) und Finanz (6,6 Prozent) liegen die Werte – trotz leicht steigender Tendenz – auf einem recht niedrigen Niveau. In den Industrieunternehmen stagniert der Frauenanteil in den letzten Jahren weitestgehend, 2016 sind dort 4,9 Prozent der GeschäftsführerInnen weiblich.

Frauenanteil in der Geschäftsführung 2013 - 2016

nach Sektoren

	2014	2015	2016
Dienstleistung	9,6%	11,0%	13,4%
Finanz	5,1%	4,7%	6,6%
Handel	4,4%	5,3%	5,6%
Industrie	4,6%	4,5%	4,9%
Top 200	5,6%	5,9%	7,2%

Abb. 10: Frauenanteil in den Geschäftsführungen nach Sektoren (in Prozent) 2014–2016
Zusammensetzung der Unternehmen laut Trend Top 500 (inkl. Top-Banken und Top-Versicherungen) für 2016:
Dienstleistung: 45 Unternehmen, Handel: 33 Unternehmen, Industrie: 92 Unternehmen, Finanz: 30 Unternehmen

¹¹⁶ Trend/News Juli 2015. Das Sample, das die Sektoren Dienstleistung, Handel und Industrie umfasst, wurde durch die Top Unternehmen aus Banken- und Versicherungssektor ergänzt.

In der nachfolgenden Tabelle sind jene 36 Unternehmen aufgelistet, in deren Geschäftsführungen mindestens eine Frau vertreten ist. Sieben dieser Unternehmen haben mehr als eine Frau in der Geschäftsführung: Dazu zählen Eaton Industries (Austria) GmbH, Felbermayr Holding GmbH, Gebauer & Griller Kabelwerke Gesellschaft m.b.H., Hutchison Drei Austria GmbH, die Vienna Insurance Group AG und die Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft; die ÖBB-Personenverkehr Aktiengesellschaft kann als einziges Unternehmen drei Frauen auf Vorstandsebene vorweisen.

Zudem ist anzumerken, dass Bettina Glatz-Kremsner sowohl im Vorstand der Casinos Austria AG als auch in der Geschäftsführung der Österreichischen Lotterien GmbH tätig ist. Zurzeit halten in den umsatzstärksten 200 Unternehmen (inkl. Finanzsektor) drei Frauen die Position als Vorstandsvorsitzende beziehungsweise alleinige Geschäftsführerin: Sabine Herlitschka (Infineon Technologies Austria AG), Tatjana Oppitz (IBM GmbH) und Elisabeth Stadler (Vienna Insurance Group AG).

Frauen in der Geschäftsführung in Österreich 2016

Top 200 Unternehmen	Namen	Frauenanteil
IBM Österreich Internationale Büromaschinen Gesellschaft m.b.H.	Tatjana Oppitz	100%
ÖBB-Personenverkehr Aktiengesellschaft	Valerie Hackl, Evelyn Palla, Birgit Wagner	60%
BMW Motoren GmbH	Ilka Horstmeier	50%
Felbermayr Holding GmbH	Andrea Felbermayr, Gisela Felbermayr	50%
H&M Hennes und Mauritz GesmbH	Claudia Oszwald	50%
Heinzel Holding GmbH	Riia Sillave	50%
Österreichische Lotterien Gesellschaft m.b.H.	Bettina Glatz-Kremsner	50%
Zumtobel AG	Karin Sonnenmoser	50%
Österreichisches Verkehrsbüro Aktiengesellschaft	Helga Freund	50%
Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft	Silvia Emrich, Christine Theodorovics	50%
Wien Holding GmbH	Sigrid Oblak	50%
Eaton Industries (Austria) GmbH	Claudia Griffin, Marcela Kordulikova	40%
Gebauer & Griller Kabelwerke Gesellschaft m.b.H.	Friederike Jacquelin, Eva Schinkingner	40%
Hutchison Drei Austria GmbH	Sabine Hogl, Edith Shih	40%
Casinos Austria Aktiengesellschaft	Bettina Glatz-Kremsner	33%
FACC Operations GmbH ¹¹⁷	Minfen Gu	33%
Immofinanz AG	Birgit Noggler	33%
Infineon Technologies Austria AG	Sabine Herlitschka	33%
Linz AG für Energie, Telekommunikation, Verkehr und Kommunale Dienste	Jutta Rinner	33%
Oberösterreichische Gesundheits- und Spitals-AG	Ingrid Federl	33%
Oberösterreichische Landesbank Aktiengesellschaft	Sonja Ausserer-Stockhamer	33%
Montanwerke Brixlegg Aktiengesellschaft	Gabriele Punz-Praxmarer	33%
Vienna Insurance Group AG	Elisabeth Stadler, Judith Havasi	33%
Wien Energie GmbH	Susanna Zapreva-Hennerbichler	33%
Wiener Linien GmbH	Alexandra Reinagl	33%
Baxter Aktiengesellschaft	Simone Oremovic	25%
Pappas Holding GmbH	Catharina Pappas	25%
Polytec Holding AG	Alice Godderidge	25%
T-Mobile Austria GmbH	Maria Zesch	25%
Wiener Stadtwerke Holding AG	Gabriele Domschitz	25%
RHI AG	Barbara Potisk-Eibensteiner	25%

¹¹⁷ Wesentliche Änderung nach dem Erhebungsstichtag (4.1.2016): Minfen Gu (FACC Operations GmbH) wurde am 11.2.2016 als Geschäftsführerin aus dem Firmenbuch gelöscht.

Top 200 Unternehmen	Namen	Frauenanteil
Vamed Aktiengesellschaft	Andrea Raffaseder	25%
Allianz Elementar Versicherungs-Aktiengesellschaft	Christina Franz	17%
Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft	Michaela Keplinger-Mitterlehner	14%
dm drogerie markt GmbH	Petra Mathi-Kogelnik	13%
UniCredit Bank Austria AG	Doris Tomanek	13%

Abb. 11: Frauen in den Geschäftsführungen der Top 200 Unternehmen (inkl. Top 15 Banken und Top 15 Versicherungen)
Erhebung der AK Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 4.1.2016)

4.2 Frauenanteil in den Aufsichtsräten nur leicht gestiegen

In den Aufsichtsräten der größten 200 Unternehmen stieg der Frauenanteil von 2015 auf 2016 um eineinhalb Prozentpunkte und liegt nunmehr bei 17,7 Prozent. In absoluten Zahlen werden 307 von insgesamt 1.737 Aufsichtsratsmandaten der 200 umsatzstärksten Unternehmen (inkl. Finanzsektor) von Frauen ausgeübt. Somit wuchs der weibliche Anteil in den Aufsichtsgremien von 2015 auf 2016 weniger stark als im Vorjahr (+2,3 Prozent). Empirische Studien zeigen, dass die Aufsichtsratsbesetzung in Österreich in der Praxis sehr informell und unstrukturiert abläuft.¹¹⁸ Selbstreproduktion ist die logische Konsequenz dieser netzwerkbasierter Selektion. „Das Geschlecht ist egal. Die Qualifikation muss stimmen und dass er zur Mannschaft passt.“¹¹⁹ Österreichische Aufsichtsratsgremien haben in der Frage der Diversität jedenfalls großen Aufholbedarf. Insbesondere in den Punkten Gender (47 Prozent der Gremien ohne weibliche Mitglieder), Nationalität (33 Prozent der Gremien ohne ausländische Mitglieder) und Alter (59 Jahre Altersdurchschnitt). Gleichzeitig sind immerhin 88 Prozent der AufsichtsrätInnen in Österreich der Meinung, dass Diversität wichtig ist. Und: Immerhin drei Viertel der Gremien beurteilen ihre eigene Diversität als „sehr gut“ oder „gut“. Hier spitzt sich der Widerspruch zwischen Wahrnehmung und Wirklichkeit zu.¹²⁰ Zwar zeichnet sich über die letzten Jahre hinweg ein Aufwärtstrend ab, jedoch fallen die jährlichen Wachstumsraten viel zu gering aus, um von einer substantziellen Anhebung zu sprechen. Vielmehr gelingt es nur überaus schleppend, die weibliche Repräsentanz im Aufsichtsrat zu erhöhen, wie die folgende Zeitreihe demonstriert:

Geschlechterverhältnis in den Aufsichtsräten der Top 200 Unternehmen 2006-2016

Frauen Männer

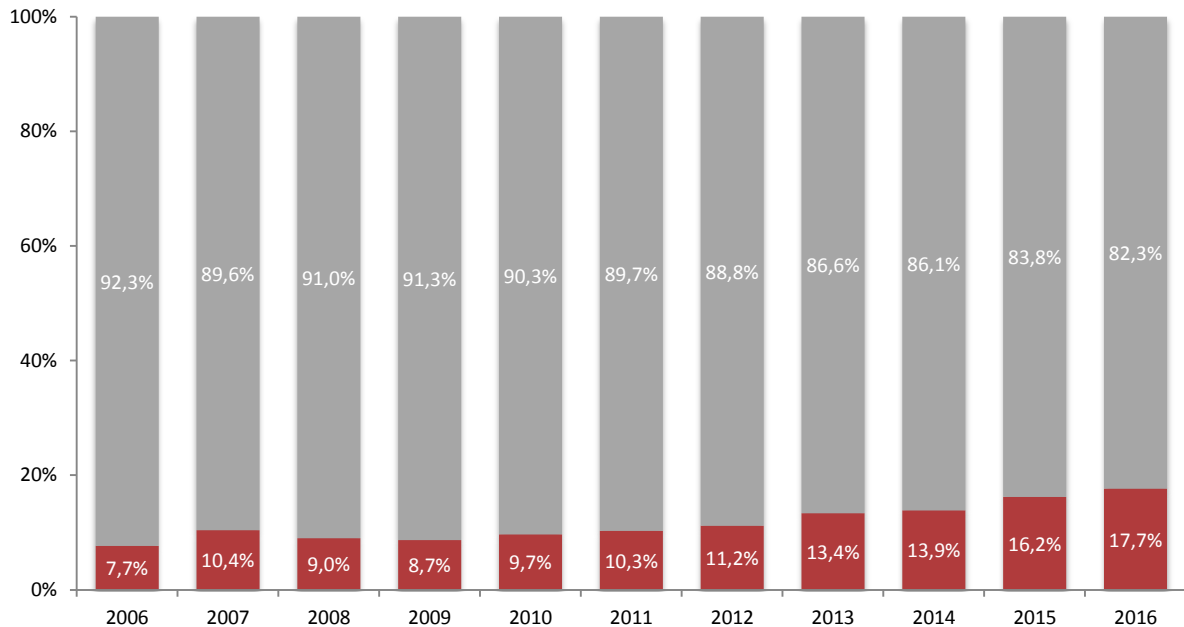


Abb. 12: Top 200 Unternehmen, Aufsichtsrat nach Männern und Frauen (in Prozent) 2006–2016
Erhebung der AK Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 4.1.2016)

¹¹⁸ Aufsichtsrat aktuell (06/2014), S. 6

¹¹⁹ Kaiser/ Hochfeld / Gertje / Schraudner (2012), S. 15

¹²⁰ Aufsichtsrat aktuell (02/2015), S. 8

Werden die weiblichen Aufsichtsratsmandate in Delegierte der ArbeitnehmerInnen- und Kapitalvertretung aufgeschlüsselt, so zeichnet sich folgendes Ergebnis ab: Der Frauenanteil unter den BetriebsrätInnen fällt mit 21,6 Prozent (2015: 20,7 Prozent) deutlich höher aus als in der Kapitalvertretung. Dort liegt der Anteil bei 16,1 Prozent, steigt jedoch tendenziell an (2015: 14,3 Prozent, 2014: 11,9 Prozent, 2013: 10,9 Prozent). Allerdings scheint der Weg zu einer höheren Repräsentativität von Frauen im Aufsichtsrat nach wie vor auch über die Mitbestimmung zu führen: Studien zeigen, dass die Mitbestimmung durch die Beschäftigten in der Regel verstärkt dazu beiträgt, für mehr Diversität zu sorgen und außerdem sogenannten „Outsider Gruppen“ offener gegenübertritt.

Geschlechterverhältnis in den Aufsichtsräten der Top 200 Unternehmen 2016

Aufgeschlüsselt nach ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenseite

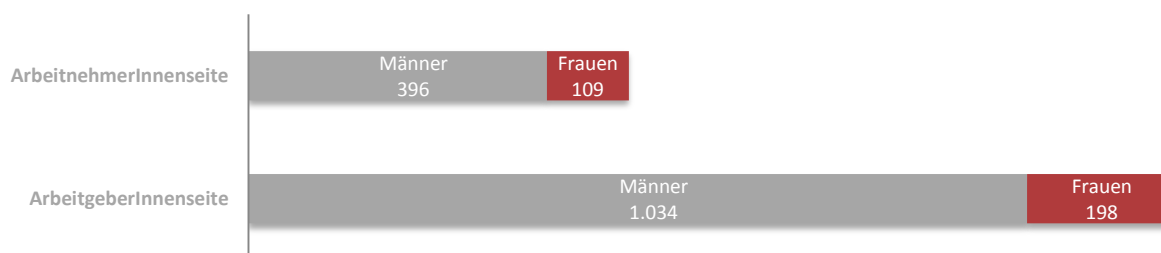


Abb. 13: Frauen und Männer (in absoluten Zahlen) in den Aufsichtsräten der Top 200 Unternehmen aufgeschlüsselt nach ArbeitnehmerInnen (505 Personen) und ArbeitgeberInnenseite (1.232 Personen) Erhebung der AK Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 4.1.2016)

Am stärksten sind Frauen – analog zu den Ergebnissen in der Geschäftsführung – auch in den Kontroll- und Steuerungsgremien der Dienstleistungsunternehmen vertreten und zwar mittlerweile mit 23,5 Prozent. Den größten Zuwachs von 2015 auf 2016 verzeichnet jedoch der Finanzsektor (+2,6 Prozentpunkte): Mittlerweile sind bereits 20,9 Prozent der Positionen in Banken und Versicherungen weiblich besetzt, dies dürfte auch mit entsprechenden Regelungen für Kreditinstitute in Zusammenhang stehen (vgl. Punkt 3.3). Dem Industriesektor fällt es deutlich schwerer, die Repräsentanz von Frauen im Aufsichtsrat zu erhöhen, der Anteil liegt im Jänner 2016 bei 13,9 Prozent. In der weiblichen „Beschäftigungsdomäne“ Handel ist der Anteil von Frauen in den Aufsichtsratsgremien sogar auf 13,8 Prozent (-0,7 Prozentpunkte) zurückgegangen.

Frauenanteil in den Aufsichtsräten 2016

nach Sektoren

	2014	2015	2016
Dienstleistung	17,9%	22,0%	23,5%
Finanz	13,9%	18,3%	20,9%
Handel	14,4%	14,5%	13,8%
Industrie	11,5%	12,4%	13,9%
Top 200	13,9%	16,2%	17,7%

Abb. 14: Frauenanteil in den Aufsichtsräten nach Sektoren (in Prozent) 2014–2016 Erhebung der AK Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 4.1.2016)

Zusammensetzung der Unternehmen laut Trend Top 500 (inkl. Top-Banken und Top-Versicherungen): Dienstleistung: 45 Unternehmen, Handel: 33 Unternehmen, Industrie: 92 Unternehmen, Finanz: 30 Unternehmen

Auch im Jahr 2016 bleiben Frauen als Aufsichtsratsvorsitzende eine Rarität. In den 200 größten Unternehmen Österreichs bekleiden nur 14 Frauen in 16 Unternehmen (8,0 Prozent) diese Position: Dabei sind Brigitte Ederer (Wien Holding GmbH und ÖBB AG) sowie Mathilde Umdasch (Doka GmbH und Umdasch AG) jeweils in zwei Unternehmen als Vorsitzende gewählt worden. Der Vorsitz ist insofern von Bedeutung, als dass Aufsichtsratsvorsitzende bei Stimmengleichheit oftmals über ein Dirimierungsrecht verfügen, was wiederum bedeutet, dass ihre Stimme bei der Beschlussfassung ausschlaggebend sein kann. Zusätzlich zu den 14 weiblichen Vorsitzenden sind 19 Frauen und damit sieben mehr als im Vorjahr als Stellvertreterinnen der Vorsitzenden tätig. Diese Entwicklung gilt es, als positives Signal für mehr Gleichstellung zu werten.

Weibliche Aufsichtsratsvorsitzende in Österreich 2016

Top 200 Unternehmen	Aufsichtsratsvorsitzende
Autobahnen-und Schnellstraßen-Finanzierungs-Aktiengesellschaft	Claudia Kahr
Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.	Christine Marek
Doka GmbH	Mathilde Umdasch
EVN AG ¹²¹	Bettina Glatz-Kremsner ¹²¹
Gebrüder Weiss Gesellschaft m.b.H.	Heidegunde Senger-Weiss
Liebherr Werk Nenzing GmbH	Patricia Rüb
LKW Walter Internationale Transportorganisation AG	Christine Bernegger
Österreichische Post Aktiengesellschaft	Edith Hlawati
Österreichische Bundesbahnen-Holding Aktiengesellschaft	Brigitte Ederer
T-Mobile Austria GmbH	Branka Skaramuca
Umdasch Group AG	Mathilde Umdasch
Wien Holding GmbH	Brigitte Ederer
Wiener Linien GmbH	Ulrike Huemer
Wienerberger AG	Regina Prehofer
WIG Wietersdorfer Holding GmbH	Christina Fromme-Knoch
Wüstenrot Versicherungs-Aktiengesellschaft	Susanne Riess

Abb. 15: Weibliche Aufsichtsratsvorsitzende in den Top 200 Unternehmen
Erhebung der AK Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 4.1.2016)

Somit sind lediglich in 29 der 200 umsatzstärksten Unternehmen Österreichs sowohl in der Geschäftsführung als auch im Aufsichtsrat Frauen vertreten (2015: 24 von 200). In 57 der 200 analysierten Unternehmen (28,5 Prozent) hingegen sind alle Führungsstellen mit Männern besetzt – d.h. in diesen Unternehmen gibt es weder im Vorstand noch im Aufsichtsrat eine Frau. Die kleinen Fortschritte der letzten Jahre bewirken effektiv wenig: Vielmehr zeigt die Erhebung, dass es ein weiteres Mal nicht gelingt, die überwältigende Dominanz der Männer in den bestehenden Gremienstrukturen aufzubrechen. Somit bleibt weibliches Potenzial ein weiteres Jahr in Folge fast völlig von der obersten Führungsebene und ihrem Kontrollorgan ausgeschlossen.

¹²¹ Wesentliche Änderung nach dem Erhebungsstichtag: Bettina Glatz-Kremsner wurde mit 21. Jänner 2016 als Aufsichtsratsvorsitzende gewählt.

5 Börsennotierte Unternehmen

„Auch wenn es Befürworter gibt, die sagen, ohne Quote kommen Frauen nicht weiter, ist es eine Beleidigung für Frauen in Spitzenpositionen.“

Elisabeth Stadler, Vorstandsvorsitzende der VIG AG¹²²

Die vorliegende Auswertung vom Jänner 2016 untersucht alle an der Wiener Börse notierten Unternehmen in den unterschiedlichen Segmenten ATX, Prime Market, Mid Market, Standard Market Auction und Standard Market Continuous mit Sitz in Österreich: Trotz klarer Bekenntnisse der Unternehmen zu mehr Diversität, ist der Frauenanteil auf Vorstandsebene im Vergleich zum (niedrigen) Vorjahresniveau von 5,8 Prozent auf 4,0 Prozent bzw. von zwölf auf acht Frauen gesunken. Dies ist überwiegend auf die geänderte Zusammensetzung der Unternehmen an der Wiener Börse zurückzuführen. Zudem wirkt sich eine Vorstandsabberufung im Unternehmen FACC AG¹¹⁸ sowie ein Vorstandswechsel bei der Eco Business-Immobilien AG¹²³ auf das Ergebnis aus. Von den derzeit insgesamt acht Vorstandsfrauen halten fünf ihre Mandate in ATX Unternehmen, darunter gab es im Vergleich zum Vorjahr eine Neubestellung: Seit 1. Jänner 2016 leitet Elisabeth Stadler als Vorstandsvorsitzende (CEO) die Vienna Insurance Group AG (VIG AG) und hat Peter Hagen in dieser Funktion abgelöst.

Mit Elisabeth Stadler (VIG AG), Herta Stockbauer (BKS Bank AG) und Karin Trimmel (Gurktaler AG) sind in allen börsennotierten Unternehmen nur drei Frauen als Vorstandsvorsitzende (CEO) bzw. als Alleinvorstand tätig. Drei weitere Frauen sind als Finanzvorstände bei der Immofinanz AG (Birgit Noggler), der RHI AG (Barbara Potisk-Eibensteiner) und der Zumtobel Group AG (Karin Sonnenmoser) bestellt. Zwei weitere Vorstandsfrauen sind für die Ressorts „Solvency II, Planung & Controlling, Recht“ (Judith Havasi) sowie für „Vertrieb, Marketing und Entwicklung“ (Alice Godderidge) zuständig.

Frauen in Vorständen börsennotierter Unternehmen in Österreich 2016

Börsensegment und Unternehmen	Frau im Vorstand	Ressortzuständigkeit ¹²⁴
ATX		
Immofinanz AG	Birgit Noggler	CFO – Finanzen
RHI AG	Barbara Potisk-Eibensteiner	CFO – Finanzen
Vienna Insurance Group AG	Elisabeth Stadler	CEO – Vorstandsvorsitz
Vienna Insurance Group AG	Judith Havasi	Solvency II, Planung & Controlling, Recht
Zumtobel Group AG	Karin Sonnenmoser	CFO – Finanzen
Frauenanteil: 6,9 Prozent		
ATX und Prime Market¹²⁵		
Polytech Holding AG	Godderidge Alice	CSO – Vertrieb, Marketing und Entwicklung
Frauenanteil: 5,2 Prozent		
Mid Market		
Frauenanteil: 0 Prozent		
Standard Market Auction		
BKS Bank AG	Herta Stockbauer	CEO – Vorstandsvorsitz
Gurktaler AG	Karin Trimmel	CEO – Alleinvorstand
Frauenanteil: 3,8 Prozent		
Standard Market Continuous		
Frauenanteil: 0 Prozent		

Abb. 16: Frauen in den Vorständen der börsennotierten Unternehmen
Erhebung der AK Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 4.1.2016)

In den börsennotierten Unternehmen¹²⁶, die sich per Corporate Governance Kodex (siehe Punkt 3.2) zu guter Unternehmensführung bekennen, sind noch immer in fast einem Drittel (29,2 Prozent) weder im Aufsichtsrat noch im Vorstand Frauen vertreten. Unter den ausschließlich von Männern geführten und kontrollierten Unternehmen finden sich

¹²² Kurier 2015

¹²³ Nachdem Jasmin Soravia mit Ende Juli 2015 ihr Vorstandsmandat zurückgelegt hatte, wurde Valentino Donau als neues Vorstandsmitglied bestellt.

¹²⁴ Laut Internetauftritt der Unternehmen bzw. Firmenbuchrecherche

¹²⁵ ohne ATX: 3,2 Prozent; Wesentliche Änderung nach dem Erhebungsstichtag (4.1.2016): Das Vorstandsmandat von Minfen Gu (FACC AG) wurde per 3.2.2016 mit sofortiger Wirkung beendet. Zur Unterstützung des Vorstands bei der Neuaufstellung der Finanzabteilung bestellte der Aufsichtsrat sein bisheriges Mitglied des Aufsichtsrats, Herrn Yongsheng Wang, interimsmäßig zum Mitglied des Vorstands.

¹²⁶ Wiener Börse 2016 (Stand 4.1.2016)

sogar sieben Unternehmen des Prime Markets: Agrana Beteiligungs AG, Cross Industries AG, DO&CO Aktiengesellschaft, Mayr-Melnhof Karton AG, Palfinger AG, Rosenbauer International AG und Warimpex Finanz- und Beteiligungs AG. 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. In Deutschland wurden mit Jahresbeginn 2016 börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen zu einer Geschlechterquote von 30 Prozent verpflichtet (vgl. Punkt 2.2). Neben Deutschland haben weitere Länder – wie beispielsweise Frankreich, Italien oder Norwegen – verpflichtende Quotenregelungen für börsennotierte Unternehmen vorgesehen.

Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der börsennotierten Unternehmen hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 1,4 Prozentpunkte erhöht und liegt nun bei 17,4 Prozent (2015: 16,0 Prozent, 2014: 12,0 Prozent). In absoluten Zahlen stehen jedoch nach wie vor 100 Frauen der eklatanten Überzahl von 475 Männern gegenüber. Erfreulich ist allerdings, dass sich in den ATX 20 Unternehmen der Anteil von Frauen in den Aufsichtsräten deutlich um 3,4 Prozentpunkte erhöht hat und zwar auf 20,4 Prozent (2015: 17,0 Prozent, 2014: 12,0 Prozent). Fünf der ATX Unternehmen weisen bereits einen Frauenanteil von mindestens 30 Prozent auf, in zwei Unternehmen sind jedoch noch immer ausschließlich Männer vertreten:

Frauen in Aufsichtsräten der ATX Unternehmen 2016

ATX Unternehmen, Aufsichtsrat	Mitglieder	davon Frauen	Frauenanteil in %
Wienerberger AG	11	4	36%
Österreichische Post AG	12	4	33%
Conwert Immobilien Invest SE ¹²⁷	3	1	33%
Erste Group Bank AG	18	6	33%
Vienna Insurance Group AG	10	3	30%
30% und mehr Frauen			
Verbund AG	15	4	27%
OMV AG	15	4	27%
CA Immobilien Anlagen AG	8	2	25%
Andritz AG	9	2	22%
Buwog AG	9	2	22%
Flughafen Wien AG	15	3	20%
Telekom Austria AG	15	3	20%
Schoeller-Bleckman Oilfield Equipment AG	6	1	17%
Voestalpine AG	12	2	17%
Lenzing AG	14	2	14%
Raiffeisen Bank International AG	15	2	13%
Immofinanz AG	9	1	11%
Uniq Insurance Group AG	14	1	7%
RHI AG	12	0	0%
Zumtobel Group AG	9	0	0%
Gesamt	231	47	20,4%

Abb. 17: Frauen in den Aufsichtsräten der ATX Unternehmen
Erhebung der AK Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 4.1.2016)

Obwohl es nur in 58,5 Prozent der Unternehmen an der Wiener Börse einen Betriebsrat gibt, sind 28 Prozent aller Frauen von der ArbeitnehmerInnenvertretung delegiert. Die Betriebsrätinnenquote liegt bei 19,7 Prozent, die Kapitalvertreterinnenquote bei 16,6 Prozent.

¹²⁷ Verwaltungsrat

Geschlechterverhältnis in den Aufsichtsräten der börsennotierten Unternehmen 2016

Aufgeschlüsselt nach ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenseite

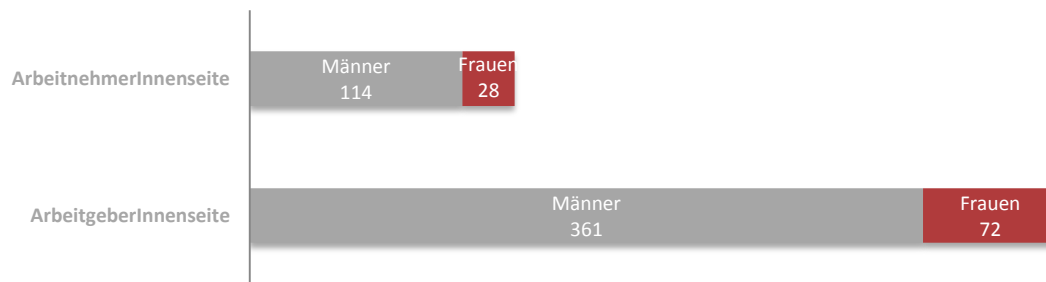


Abb. 18: Geschlechterverhältnis in den Aufsichtsräten der börsennotierten Unternehmen, aufgeschlüsselt nach ArbeitnehmerInnen- (142 Personen) und ArbeitgeberInnenseite (433 Personen), Erhebung der AK Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 4.1.2016)

Anfang des Jahres 2016 finden sich in den 65 Unternehmen der Wiener Börse¹²⁸ lediglich sechs Frauen, die dem Aufsichtsrat vorstehen. Weitere sieben Frauen wurden als Stellvertreterinnen gewählt, in zwei Unternehmen (Österreichische Post AG und Wolford AG) ist sowohl der Vorsitz als auch die Stellvertretung weiblich besetzt.

Weibliche Aufsichtsratsvorsitzende und Stellvertreterinnen in börsennotierten Unternehmen in Österreich 2016

Marktsegment	Unternehmen	Aufsichtsratsvorsitzende und Stellvertreterinnen (Stv.)
ATX	Erste Group Bank AG	Bettina Breiteneder (Stv.)
ATX	Österreichische Post AG	Edith Hlawati (Vorsitz), Edeltraud Stiftinger (Stv.)
ATX	Verbund AG	Elisabeth Engelbrechtsmüller-Strauß (Stv.)
ATX	Wienerberger AG	Regina Prehofer (Vorsitz)
Prime Market	AT&S AG	Regina Prehofer (Stv.)
Prime Market	EVN AG	Bettina Glatz-Kremsner (Vorsitz) ¹²⁹
Prime Market	Wolford AG	Antonella Mei-Pochtler (Vorsitz) Claudia Beermann (Stv.)
Standard Market Auction	Bank für Tirol und Vorarlberg AG	Herta Stockbauer (Stv.)
Standard Market Auction	Eco Business-Immobilien AG	Martina Postl (Stv.)
Standard Market Auction	Gurktaler AG	Hubertine Underberg-Ruder (Vorsitz)
Standard Market Auction	Oberbank AG	Herta Stockbauer (Stv.)
Standard Market Auction	Ottakringer Getränke AG	Christiane Wenckheim (Vorsitz)
Standard Market Continuous	UBM Development AG	Iris Ortner (Stv.)

Abb. 19: Weibliche Aufsichtsratsvorsitzende und Vorsitzende-Stellvertreterinnen (Stv.) in börsennotierten Unternehmen Erhebung der AK Wien, Quelle: Firmenbuch (Stichtag 4.1.2016)

¹²⁸ mit Sitz in Österreich

¹²⁹ Wesentliche Änderung nach dem Erhebungsstichtag (4.1.2016): Bettina Glatz-Kremsner wurde am 21. Jänner 2016 zur Aufsichtsratspräsidentin der EVN AG bestellt.

6 Schlussfolgerungen und AK Forderungen

„Mit einer Zahl wird es konkreter: Alle wissen, worüber man diskutiert und was es zu erreichen gilt.“

Jeannette Jetter, Personalleiterin¹³⁰

Die seit Jahren weit auseinander klaffende Schere zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen konnte auch im Laufe des Jahres 2015 nicht einmal annähernd geschlossen werden: Anfang 2016 können 59 der umsatzstärksten 200 Unternehmen (28,5 Prozent) des Landes weder in Aufsichtsrat noch in der Geschäftsführung eine Frau vorweisen. Nur in 35 der 200 untersuchten Aufsichtsratsgremien ist ein Frauenanteil von mindestens 30 Prozent erreicht, bei den Unternehmen der Wiener Börse sind es zwölf von 65 Unternehmen. Deutlich besser schneiden staatsnahe Unternehmen¹³¹ ab: Wie die zuletzt veröffentlichten Zahlen aus dem Jahr 2015 zeigen, erreicht dort die Frauenquote in den Aufsichtsräten bereits 37 Prozent. Dies ist auf eine Selbstverpflichtung mit definierten Zielwerten aus 2011 zurückzuführen.

Mit dem vergleichsweise niedrigen Frauenanteil (18 Prozent) in den Leitungsorganen bleibt Österreich deutlich hinter dem EU-Schnitt von 21 Prozent (Stand: April 2015) 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 Leitungsorganen der europäischen Wirtschaft halten Island (44 Prozent) und Norwegen (36 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 33 Prozent im Jahr 2015 gestiegen. Diesem guten Beispiel folgte zuletzt auch Deutschland, wo ab 2016 eine verbindliche Quote von 30 Prozent Frauen im Aufsichtsrat von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen gilt. Angesichts der Ergebnisse des vorliegenden Reports ist der Aufholbedarf in Österreich unbestritten.

Derzeit kämpfen Frauen in der österreichischen Wirtschaft noch auf individueller Ebene um ihren verdienten Platz an der Spitze. Oftmals ist es ein Kampf gegen Windmühlen, der nicht nur aussichtslos scheint, sondern es unter den gegebenen Rahmenbedingungen auch ist. Denn: *„Es geht natürlich um die Verteilung von Macht. Und dass die niemand freiwillig abgibt, ist klar.“*¹³² Und: Selbstverständlich führen Heterogenität und Diversität zu Konflikten und der Entscheidungsprozess kann schon einmal länger dauern. Doch eines hat sich auch gezeigt: Homogene Teams kommen nicht unbedingt zu den besseren Lösungen.¹³³ Wie eine Evaluierung¹³⁴ vor und nach der Einführung der Geschlechterquote in Norwegen zeigt, wirkt sich eine ausgewogene Besetzung positiv auf die Arbeit, den Führungsstil und die Gruppendynamik aus:

- intensiverer Dialog;
- bessere Entscheidungsfindung, die auch den Wert abweichender Meinungen anerkennt;
- effektivere Risikominimierung und effektiveres Krisenmanagement sowie bessere Balance zwischen Risikofreude und Risikoaversion;
- qualitativ hochwertigere Kontrolle und Beratung des Managements;
- positive Veränderungen der Boardkultur und des Boardumfelds;
- geordnetere und systematischere Arbeit im Board;
- positivere Veränderungen im Verhalten männlicher Mitglieder.¹³⁵

Daher fordert die Arbeiterkammer die Regierung auf, rasch verbindliche Zielvorgaben für die Anhebung des Frauenanteils an der Unternehmensspitze zu erlassen. Der Anteil der erwerbstätigen Frauen muss sich angemessen in den Spitzenpositionen der Wirtschaft widerspiegeln, dafür braucht es die Einführung einer Geschlechterquote von 40 Prozent bei der Besetzung von Aufsichtsratsmandaten. Es sind wirksame Sanktionen bei Nichteinhaltung vorzusehen (z.B. Bußgelder, Konsequenzen bei öffentlicher Auftragsvergabe). Ein Nominierungsausschuss – wie seit dem Jahr 2014 für Kreditinstitute vorgesehen – sollte für alle börsennotierten und großen Unternehmen gelten. In diesem Ausschuss ist der Aufsichtsrat gefordert, eine Zielvorgabe für das 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.

¹³⁰ Beobachter 11/2015, S. 46

¹³¹ Bundesbeteiligung ab 50 Prozent

¹³² Brand ein 03/2015, S. 80

¹³³ Harvard Business Manager (5/2015)

¹³⁴ Dhir, Aaron A. (2015)

¹³⁵ Harvard Business Manager (5/2015)

7 Quellenverzeichnis

- 3Sat (2013): Frauenquoten in Europa. Online verfügbar unter:
http://www.3sat.de/page/?source=/nano/glossar/frauenquote_europa.html, (zuletzt geprüft am 06.01.2015)
- Aufsichtsrat aktuell (06/2014), Diversität in Aufsichtsräten.
- Aufsichtsrat aktuell (02/2015), Unternehmensaufsicht und ihre Wirksamkeit.
- APA (15.07.2012): Heinisch-Hosek will mit EU-Rückenwind Tempo bei Frauen-Quote machen. APA.
- APA (06.12.2012): Italiens Regierung führt Frauenquote in Unternehmen ein. APA.
- APA (20.11.2013): EU-Parlament: Mehr weibliche Aufsichtsräte in börsennotierten Firmen. APA.
- APA (03.03.2015): Frauenanteil in Aufsichtsräten staatsnaher Unternehmen auf 37 Prozent gestiegen. APA.
- Bundeskanzleramt Österreich (2014): Modelle: Von Norwegen lernen? Online verfügbar unter:
<https://www.bka.gv.at/site/6869/default.aspx> (zuletzt geprüft am 06.02.2016)
- Centrums für Europäische Politik (2015): cepMonitor: Frauenquote. Online verfügbar unter:
<http://www.cep.eu/de/monitor/frauenquote-richtlinie.html> (zuletzt geprüft am 06.02.2016)
- Davies of Abersoch (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 11.02.2016)
- Davies of Abersoch (2015): Improving the Gender Balance on British Boards. Online verfügbar unter:
https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/482059/BIS-15-585-women-on-boards-davies-review-5-year-summary-october-2015.pdf (zuletzt geprüft am 09.02.2016)
- Der Tagesspiegel (2014): Willkommen im Club. Online verfügbar unter:
<http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/frauenquote-in-norwegen-willkommen-im-club/10999770.html> (zuletzt geprüft am 09.02.2016)
- Der Standard, (2011): Wie Mythen Frauen diskriminieren. Online verfügbar unter:
<http://derstandard.at/1297819570410/STANDARD-Interview-Wie-Mythen-Frauen-diskriminieren> (zuletzt geprüft am 17.02.2016)
- Der Standard (2016): Frauen erobern deutsche Chefsessel nur langsam. Online verfügbar unter:
<http://derstandard.at/2000029991510/Frauen-erobern-deutsche-Chefsessel-nur-langsam> (zuletzt geprüft am 18.02.2016)
- DIW Berlin (2015): Zum Potential einer festen Geschlechterquote. Online verfügbar unter:
https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.514488.de/15-40-1.pdf (zuletzt geprüft am 18.02.2016)
- DIW Berlin (2016a): Frauenquote. Glossar. Online verfügbar unter:
https://www.diw.de/de/diw_01.c.412682.de/presse_glossar/diw_glossar/frauenquote.html (zuletzt geprüft am 09.02.2016)
- DIW Berlin (2016b): Managerinnen-Barometer 2016. Online verfügbar unter
https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.524057.de/16-2.pdf, (zuletzt geprüft am 11.02.2016)
- Dhir, Aaron A. (2015): Challenging Boardroom Homogeneity – Corporate Law, Governance, and Diversity, Cambridge University Press
- Europäische Kommission (2010): Mitteilung der Kommission an das europäische Parlament, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen . Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015. Online verfügbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0491&from=DE> (zuletzt geprüft am 11.02.2016)
- Europäische Kommission (2011): EU-Justizkommissarin Reding fordert von Unternehmen höheren Frauenanteil in den Chefetagen. Pressemitteilung (2011) . Online verfügbar unter: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-11-124_de.htm?locale=en (zuletzt geprüft am 11.02.2016)
- Europäische Kommission (2012a): Mehr Frauen in Chefetagen: Europäische Kommission prüft Optionen. Pressemitteilung (2012). Online verfügbar unter: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-213_de.htm (zuletzt geprüft am 11.02.2016)
- Europäische Kommission (2012b): Frauen in Führungspositionen: Kommission schlägt als Zielvorgabe 40% vor. Pressemitteilung (2012). Online verfügbar: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1205_de.htm (zuletzt geprüft am 11.02.2016)

Europäische Kommission (2013): Progress on equality between women and men in 2013.

Europäische Kommission (2014): Improving the gender balance in company boardrooms. Online verfügbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/boardroom_factsheet_en.pdf (zuletzt geprüft am 07.01.2015)

Europäische Kommission (2015a): Gender balance on corporate boards. Europe is cracking the glass ceiling (October 2015). Online verfügbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet_women_on_boards_web_2015-10_en.pdf (zuletzt geprüft am 11.02.2016)

Europäische Kommission (2015b): 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 11.02.2016)

Europäische Kommission (2015c): Geschäftsführende und Nicht-geschäftsführende. Online verfügbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/executives-non-executives/index_de.htm (zuletzt geprüft am 11.02.2016)

Europäische Kommission (2016a): Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Kommission. Frauen in den Leitungsorganen der Unternehmen – Datenblatt 4. Online verfügbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet-general-4_de.pdf (zuletzt geprüft am 11.02.2016)

Europäische Kommission (2016b): Ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern in Positionen mit Entscheidungskompetenzen. Online verfügbar: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_de.htm (zuletzt geprüft am 11.02.2016)

Europäisches Parlament (2013): Erste Bewertung einer Folgenabschätzung der Europäischen Kommission. Online verfügbar unter: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2013/496742/IPOL-JOIN_NT\(2013\)496742_DE.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2013/496742/IPOL-JOIN_NT(2013)496742_DE.pdf) (zuletzt geprüft am 07.02.2016)

Europäisches Parlament (2015): Women on boards: MEPs urge ministers to agree a position at last. Online verfügbar unter: http://www.europarl.europa.eu/news_events/news/press_releases_2015/fghxhfx/hdhfsxg.html (zuletzt geprüft am 06.02.2016)

Frankfurter Allgemeine (2014): Alles Käse. Online verfügbar unter: <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/arbeitswelt/frauenquote-holland-13177711.html> (zuletzt geprüft am 06.02.2016)

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 06.02.2016)

Friedrich Ebert Stiftung (2010): Das norwegische Experiment – eine Frauenquote für Aufsichtsräte. Online verfügbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/07310.pdf> (zuletzt geprüft am 06.02.2016)

Gabler Wirtschaftslexikon (2016 a) : Board System. Online Verfügbar unter: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/board-system.html> (zuletzt geprüft am 13.02.2016)

Gabler Wirtschaftslexikon (2016 a) : Aufsichtsratsystem. Online Verfügbar unter: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/aufsichtsratsystem.html> (zuletzt geprüft am 13.02.2016)

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 10.02.2016)

Handelsblatt (2015): Frauen, macht! Online verfügbar unter: <http://www.handelsblatt.com/politik/international/frauenquote-in-norwegen-frauen-macht/11466612.html> (zuletzt geprüft am 06.02.2016)

Handelszeitung (2014): Sommaruga will Frauenquote von 30 Prozent. Online verfügbar unter: <http://www.handelszeitung.ch/politik/sommaruga-will-frauenquote-von-30-prozent-667283> (zuletzt geprüft am 11.02.2016)

Hans Böckler Stiftung (2015): Mitbestimmungsförderung. Report Nr. 12. Online verfügbar unter: http://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2015_12_1.pdf (zuletzt geprüft am 07.02.2016)

Kaiser, Simone / Hochfeld, Katharina / Gertje, Elena / Schraudner, Martina (2012): „Unternehmenskulturen verändern Karrierebrüche vermeiden“, Stuttgart

Kleine Zeitung (2011): Italien führt Frauenquote in Aufsichtsräten ein. Online verfügbar unter: <http://www.kleinezeitung.at/k/karriere/4237762/Italien-fuehrt-Frauenquote-in-Aufsichtsr-aeten-ein-> (zuletzt geprüft am 06.02.2016)

KPMG Deutschland (2016): Exzellenz durch Women on Boards – das Fallbeispiel Grossbritannien. Online verfügbar unter: <https://www.kpmg.com/CH/de/auditcommittee/newsletter/Documents/ch-pub-20151217-ac-news-52-article-04-de.pdf> (zuletzt geprüft am 09.02.2016)

Kurier (2015): Chefin des VIG-Konzern: First Lady Elisabeth Stadler. Online verfügbar unter: <http://kurier.at/wirtschaft/unternehmen/chefin-des-vig-konzern-first-lady-elisabeth-stadler/168.005.422> (zuletzt geprüft am 18.02.2016).

Liswood, Laura (2015): Heterogen ist besser, in: Harvard Business Manager (5/2015), S. 16-17

Imfeld, Claudia (2015): Schreckgespenst Frauenquote, in: Beobachter (11/2015), S. 44-48

Mühlberger, Sarah (2015): „Von einer veränderten Kultur profitieren alle“, In: Brand ein 03/2015, S. 78-80

Neue Zürcher Zeitung (2015): Britische Verwaltungsräte werden freiwillig weiblicher. Online verfügbar unter: <http://www.nzz.ch/wirtschaft/wirtschaftspolitik/britische-verwaltungsraete-werden-freiwillig-weiblicher-1.18638648> (zuletzt geprüft am 09.02.2016)

OECD (2013): Gleichstellung der Geschlechter. Online verfügbar unter <http://www.oecd.org/berlin/publikationen/gleichstellung-der-geschlechter.htm> (zuletzt geprüft am 11.02.2016)

Österreichische Bankwissenschaftliche Gesellschaft (2016): Homepage Österreichische Bankwissenschaftliche Gesellschaft. Online verfügbar unter: http://www.bwg.at/bwg/bwg_v4.nsf/sysPages/kodex.html (zuletzt geprüft am 11.02.2016)

Party of European Socialists 2016: Regner: EU-Kommission muss endlich neue Gleichstellungsstrategie liefern. Presseausendung (2016). Online verfügbar unter: <http://www.spe.at/presseausendungen/regner-eu-kommission-muss-endlich-neue-gleichstellungsstrategie-liefern/> (zuletzt geprüft am 08.02.2016)

Rigassi Barbara, Büsser Ursula (2014). Frauen in Verwaltungsräten: Situation in Schweizer Unternehmen und Lösungsansätze in Europa. Bericht. Ressort Arbeitsmarktanalyse und Sozialpolitik. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. BHP – Brugger und Partner AG.

Salzburger Nachrichten (2014). Pack, Stephanie: Frauenquote in EU noch Zukunftsmusik. Online verfügbar unter: <http://www.salzburg.com/nachrichten/rubriken/beststellen/karriere-nachrichten/sn/artikel/frauenquote-in-der-eu-noch-zukunftsmusik-131172/> . (zuletzt geprüft am 11.02.2016)

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 06.02.2016)

Tages-Anzeiger (2015): Bundesrat krebst bei Frauenquote zurück. Online verfügbar unter: <http://www.tagesanzeiger.ch/schweiz/standard/bundesrat-will-frauenquote-fuer-unternehmensspitzen/story/11581899> (zuletzt geprüft am 11.02.2016)

The Swedish Corporate Governance Board (2010): The Swedish Corporate Governance Code. Online verfügbar unter: http://www.ecgi.org/codes/documents/cg_code_sweden_feb2010_en.pdf (zuletzt geprüft am 10.02.2016)

The Telegraph (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-Daviess-steering-group-chief.html> (zuletzt geprüft am 11.02.2016)

Vorsitz des Rates der Europäischen Union / Luxembourg (2015): EPSCO Council – Ministers for Equal Opportunities fail to agree on the directive on quotas for woman on company boards. Online verfügbar unter: <http://www.eu2015lu.eu/en/actualites/articles-actualite/2015/12/07-conseil-epsco-egalite/> (zuletzt geprüft am 06.02.2016)

Waas Bernd (2012): Geschlechterquoten für die Besetzung der Leitungsgremien von Unternehmen: Bewertung der aktuellen Entwürfe aus unionsrechtlicher und rechtsvergleichender Sicht. Gutachten. Online verfügbar unter: http://www.hugo-sinzheimer-institut.de/fileadmin/user_data_hsi/Veroeffentlichungen/HSI_Schriftenreihe/Bernd_Waas_Geschlechterquoten.pdf (zuletzt geprüft am 19.02.2016)

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 06.02.2016)

Wirtschaftsblatt (2014). Tucek, Wolfgang; Jandl, Oliver: EU-weite Frauenquote rückt näher. Online verfügbar unter: <http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/europa/4611462/EUweite-Frauenquote-rueckt-naeher> (zuletzt geprüft am 05.02.2016)

Zeit Online (2011): Belgien: Chefetagen bekommen Frauenquote. Online verfügbar unter: <http://www.zeit.de/news-062011/30/iptc-hfk-20110630-139-31185390xml>(zuletzt geprüft am 06.02.2016)

Zeit Online (2013): Deutschland will EU-Frauenquote kippen. Online verfügbar unter: <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2013-07/frauenquote-eu-rat-widerstand> (zuletzt geprüft am 11.02.2016)

Zeit Online (2014a): Schwarz-rot einigt sich auf Frauenquote. Online verfügbar unter: <http://www.zeit.de/politik/deutschland/2014-11/frauenquote-einigung-koalition> (zuletzt geprüft am 07.02.2016)

Zeit Online (2014b): Quote. Warum ausgerechnet wir? Online verfügbar unter: <http://www.zeit.de/2014/42/frauenquote-kritik-maennerwut> (zuletzt geprüft am 06.02.2016)



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 2016

Offenlegung gem. §25 MedienG:
siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum



WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN