

## TOP 3.5.1 AK Frauen.Management.Report 2016: Frauen an der Unternehmensspitze bleiben die Ausnahme

### Abteilung Betriebswirtschaft

Die obersten Führungsgremien in Österreich bleiben auch im Jahr 2016 unverändert männerdominiert. 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. Die Ergebnisse des aktuellen Frauen.Management.Reports legen den großen Aufholbedarf in Sachen Geschlechtergerechtigkeit an der Unternehmensspitze offen:



#### Geschäftsführung

- Der Frauenanteil in den Top 200 Unternehmen des Landes liegt im 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.
- In den börsennotierten Unternehmen zeichnen sich ähnliche Strukturen ab: Nur in sieben der Unternehmen an der Wiener Börse ist mindestens ein weibliches Vorstandsmitglied bestellt.
- In allen untersuchten 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 200 Unternehmen liegt der Frauenanteil bei 17,7 Prozent (+1,5 Prozentpunkte), von 2014 auf 2015 erreichte der Zuwachs noch 2,3 Prozentpunkte. In den besonders im Fokus der Öffentlichkeit stehenden börsennotierten Unternehmen liegt der Anteil weiblich besetzter Mandate im Aufsichtsrat bei nunmehr 17,4 Prozent.
- 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.
- Mit dem vergleichsweise niedrigen Frauenanteil in den Leitungsorganen bleibt Österreich deutlich hinter dem EU-Schnitt von 21 Prozent zurück: Die wichtigsten Impulse kommen europaweit aus jenen Ländern (wie Frankreich, Island, Italien), die rechtlich verbindliche Vorschriften verankert haben. Den höchsten Anteil von Frauen in den 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.

Der Weg zu mehr Frauen in Spitzengremien ist steinig, Akzeptanzdefizite und Vorbehalte stellen sich als wesentliche Hürden heraus. Zudem zeigen Studien, dass die Aufsichtsratsentsendung in Österreich sehr informell und unstrukturiert abläuft. 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. 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. Angesichts der Ergebnisse des vorliegenden Reports ist der Aufholbedarf in Österreich unbestritten.

Daher fordert die Arbeiterkammer:

- die Einführung einer Geschlechterquote von 40 Prozent bei der Besetzung von Aufsichtsratsmandaten. Bei Nichteinhaltung sind wirksame Sanktionen 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.