

TOP 3.5.2 AK Frauen.Management.Report 2017: Endstation mittleres Management – mit der Quote ans Ziel

Abteilung Betriebswirtschaft, Christina Wieser

Mangelnde Qualifikation, fehlende Erfahrung oder (vermeintlich) weibliche Eigenschaften werden gerne als Gründe für die geringe Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen genannt. Tatsächlich handelt es sich bei der anhaltenden Geschlechterasymmetrie in den Leitungsgremien aber um ein strukturelles Problem: Auf klassische Geschlechterrollen ausgerichtete Karrierepfade führen dazu, dass der Frauenanteil mit jeder Hierarchieebene abnimmt. Weiterhin gilt: Je höher die Position in der Hierarchie angesiedelt ist, desto intransparenter werden die Kriterien und Verfahren der Auswahl. Steht die Besetzung einer Spitzenfunktion im Management oder im Aufsichtsrat an, werden formale Rekrutierungsverfahren gänzlich von informellen abgelöst – das sorgt ebenfalls für männerdominierte Führungsspitzen.



AK untersucht 2017 erstmalig mittleres Management am Beispiel der Prokura

Das international zu beobachtende Phänomen des abnehmenden Frauenanteils pro Karrierestufe wird als „Leaky Pipeline“ bezeichnet. Um diese Tendenz für Österreich zu untersuchen, hat die AK Wien heuer erstmals auch den Frauenanteil an den ProkuristInnen – und damit in einem Teilsegment des mittleren Managements – erhoben. Das Ergebnis ist ernüchternd: Während der Frauenanteil unter den Erwerbstätigen mittlerweile bei 46,8 % liegt, finden sich in den 200 umsatzstärksten Unternehmen Österreichs lediglich 15,8 % Prokuristinnen. Eine Hierarchieebene darüber – in der Geschäftsführung – sind noch weniger Frauen vertreten, nämlich 7,2 %. An der Spitze der Führungspyramide stehen überhaupt nur noch 3,6 % weibliche CEOs. Wie der Frauen.Management.Report für das Jahr 2017 zeigt, versickern bestens ausgebildete Frauen in den traditionell auf Männer ausgerichteten Karrierepfaden.

„Frauen-Leak“ in der Unternehmenskarriere: Endstation mittleres Management

Dem akademischen Siegeszug der Frauen zum Trotz bleiben Managementpositionen vorrangig Männern vorbehalten. Dies zeigt sich in österreichischen Unternehmen bereits im mittleren Management: Von den insgesamt 3.138 ProkuristInnen in den 200 umsatzstärksten Unternehmen Österreichs sind nur 497 weiblich (15,8 %). In der Hälfte der Unternehmen mit Prokura (90 von 183) wurde diese ausschließlich Männern erteilt. Gerade vor dem Hintergrund, dass die Prokura als Schlüssel für den Zutritt zu den obersten Führungsgremien gilt, ist dies besonders frappierend.

Stagnation in der Geschäftsführung, geringe Dynamik im Aufsichtsrat

„Sieben aus hundert“ – so lautet das Ergebnis für die Ebene darüber. In der Geschäftsführung sinkt der Frauenanteil im Vergleich zu den ProkuristInnen um mehr als die Hälfte und erreicht, wie schon 2016, lediglich 7,2 %. In die CEO-Position und damit an die Unternehmensspitze schaffen es noch weniger, nämlich nur 3,6 % der Frauen. So bleiben die Geschäftsführungen im Jahr 2017 ein weiteres Mal in Folge eine Männerbastion. Im Aufsichtsrat sind Frauen traditionell stärker vertreten, als in der Geschäftsleitung, allerdings bleibt die Dynamik schwach: In den Kontrollgremien der umsatzstärksten 200 Unternehmen liegt der Frauenanteil bei 18,1 % und wächst nur sehr schleppend (+0,4 Prozentpunkte zu 2016). Unter den Delegierten der ArbeitnehmerInnenvertretung im Aufsichtsrat sind aktuell 21,8 % Frauen vertreten, unter den KapitalvertreterInnen sind es 16,7 %. Noch immer werden in mehr als einem Viertel der Unternehmen (53 von 200) sämtliche Spitzenfunktionen ausschließlich mit Männern besetzt.

Börsennotierte Unternehmen: Rückläufiger Trend, DAX schlägt ATX

Die Repräsentanz von Frauen in den Führungsgremien der börsennotierten Unternehmen ist erneut gesunken. Der Frauenanteil im Vorstand liegt unter dem bereits niedrigen Vorjahresniveau von 4,0 %: Im Jahr 2017 sind nur 3,9 % aller Vorstandspositionen mit Frauen besetzt, das entspricht einer Männerdominanz von 96,1 %. Unter den ProkuristInnen liegt der Frauenanteil mit 20,3 % höher, aber auch in den Aufsichtsräten gibt es 2017 relativ weniger Frauen als im Jahr zuvor. Ihr Anteil ist von 17,4 % im Jahr 2016 auf 16,1 % gesunken. Im Leitindex der ATX-20-Unternehmen liegt der Frauenanteil im Aufsichtsrat im Jahr 2017 bei 18,2 %, während beispielsweise der Anteil in den DAX-30-Unternehmen in Deutschland – dank Quotenregelung – bereits die 30%-Marke durchbrochen hat (2017: 30,2 %). In Österreich nehmen diese Hürde derzeit nur vier ATX Unternehmen (Erste Group AG, Österreichische Post AG, Vienna Insurance Group AG, Wienerberger AG).

Neues Regierungsprogramm sieht 30-Prozent-Quote für Frauen im Aufsichtsrat vor

Bislang hat die österreichische Regierung zur Erhöhung des Frauenanteils auf freiwillige Maßnahmen gesetzt – mit wenig Erfolg wie die Zahlen jährlich zeigen. Dies könnte sich bereits im Jahr 2017 ändern: Das neue Regierungsprogramm für 2017/2018, das im Jänner 2017 veröffentlicht wurde, sieht nach dem Vorbild Deutschlands eine verpflichtende Frauenquote von 30 % für Aufsichtsräte von Großunternehmen (mehr als 1.000 Beschäftigte) und börsennotierten Unternehmen vor, die Quote soll im Juni 2017 im Ministerrat beschlossen werden.

Noch weiter Weg bis zu Erfüllung der Frauenquote in Aufsichtsräten: Es fehlen 278 Frauen

Um die für 2018 angepeilte Quote von 30 % zu erreichen, bedarf es nachzeitigem Stand einiger Anstrengungen. Denn laut einer Sonderauswertung zum Report ergibt sich folgendes Bild: Von den Top 200 haben nur 34 die Quote bereits erfüllt, bei den börsennotierten Unternehmen sind es lediglich acht. Gemessen an der jeweiligen Anzahl der Mitglieder in den Aufsichtsräten ergibt sich folgender Nachholbedarf: In den Kontrollgremien der Top-200 fehlen 186 Frauen, bei den Börse-Unternehmen 92. In Summe suchen Österreichs Betriebe also 278 Frauen – wobei natürlich Doppel- und Mehrfachbesetzungen dann zu berücksichtigen sind. Angesichts der Ergebnisse des vorliegenden Reports ist der Aufholbedarf in Österreich unbestritten, was insbesondere dem Scheitern der freiwilligen Selbstregulierung geschuldet ist.

Vor der Quote ist nach der Quote?

Daher begrüßt die Arbeiterkammer den Schritt der österreichischen Bundesregierung, eine verbindliche Zielvorgabe für das unterrepräsentierte Geschlecht im Aufsichtsrat vorzusehen. Aus Sicht der Arbeiterkammer sollte die Quote jedoch – wie bereits in den letzten Jahren immer wieder gefordert – mit 40 % definiert werden. Dieser Zielwert wurde bereits im Jahr 2012 im EU-Richtlinienentwurf „Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an wirtschaftlichen Führungspositionen“ festgelegt und ist bereits in Ländern wie Norwegen, Frankreich oder Island sehr erfolgreich umgesetzt worden. Zudem ist die österreichische Regierung gefordert, nach Vorbildern wie Italien oder Frankreich wirksame Sanktionen bei Nichteinhaltung vorzusehen (z.B. Bußgelder, Konsequenzen bei öffentlicher Auftragsvergabe), dazu findet sich bislang kein Hinweis im Regierungsprogramm. Nur mutige, gesetzliche Regelungen und eine harte Sanktionspolitik bei Nichteinhaltung können die „Leaky Pipeline“ der Frauenkarrieren ein Stückweit reparieren und für mehr Diversität in den Leitungs- und Kontrollgremien sorgen.