

Frauen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat

Eine Untersuchung in den TOP-200 Unternehmen

Autorinnen:

Mag^a Ruth Naderer

Petra Sauer

Mag^a Christina Wieser

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Abteilung Betriebswirtschaft und Abteilung Frauen und Familie

Prinz Eugen Straße 20-22, 1040 Wien

www.akwien.at

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	5
Gleichstellung beider Geschlechter auch in den Unternehmen	5
Die politische Diskussion in Österreich.....	6
Europäische und internationale Entwicklungen.....	7
Maßnahmen der EU-Kommission	7
Nationalstaatliche Maßnahmen.....	8
Frauen in Verwaltungsräten: Europäischer Vergleich	10
Die Auswertung der AK im Detail	12
Stagnierende Frauenquote in der Geschäftsführung.....	12
Verteilung im Aufsichtsrat.....	13
Frauenquoten nach Sektoren.....	13
Verteilung der ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat.....	16
ATX Unternehmen liegen weit unter dem Durchschnitt.....	17
Schlussfolgerungen und AK Forderungen.....	19

Zusammenfassung

Die Arbeiterkammer Wien untersuchte den Anteil von Frauen in den Geschäftsführungen und den Aufsichtsräten der Top 200 Unternehmen Österreichs.¹ Sowohl in der Geschäftsführung² als auch in den Aufsichtsräten sind keine Fortschritte erkennbar. Die Frauenanteile stagnieren auf einem Niveau von **4,8 %** (2008: 4,6 %) bzw. **8,7 %** (2008: 9 %). Nur 30 der 621 GeschäftsführerInnen sind weiblich.

In der Industrie sind die Frauenanteile am geringsten und im Vergleich zu 2008 noch weiter gesunken. Banken und Versicherungen liegen genau beim Durchschnitt. Die Sektoren Handel und Dienstleistungen schneiden mit Werten über 7 % am Besten ab.

In nur 16 der 200 analysierten Unternehmen ist mindestens eine Frau sowohl in der Geschäftsführung als auch im Aufsichtsrat vertreten. In mehr als der Hälfte der Unternehmen sind Frauen in keiner Art und Weise an der Führung beteiligt.

Nicht zufriedenstellend ist die Lage auch bei den ATX Unternehmen, wo die Frauenanteile mit 3,7 % in der Geschäftsführung und 5,7 % im Aufsichtsrat weit unter dem Durchschnitt liegen.

Der Frauenanteil bei den ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat beträgt 21,1 % und ist damit gegenüber 2008 um 3,3 Prozentpunkte gestiegen.

Gleichstellung beider Geschlechter auch in den Unternehmen

Bei der Gleichstellung beider Geschlechter in allen Lebensbereichen kann und soll die Wirtschaft und die Führung und Kontrolle von Unternehmen nicht ausgenommen werden. Frauen sind wichtige Stakeholder (KundInnen, MitarbeiterInnen, LieferantInnen etc) von Unternehmen und müssen daher auch entsprechend bei der Besetzung von Aufsichtsräten berücksichtigt werden.

Der Aufsichtsrat ist das Kontrollorgan der Geschäftsführung und trifft wesentliche strategische wirtschaftliche Entscheidungen, die für die Zukunft jedes Unternehmens zentral sind. Im Aufsichtsrat werden große Investitionen abgesegnet, es werden Markt- und Produktentscheidungen sowie Unternehmensstrukturen diskutiert und vorbereitet – Frauen sind davon ebenso wie Männer immer auf vielen Ebenen betroffen.

Im Aufsichtsrat werden auch wesentliche Personalentscheidungen wie die Bestellung und Abberufung des Vorstandes in Aktiengesellschaften getroffen, die dann wiederum über Führungspositionen im Unternehmen entscheiden. Bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrates sollte daher unbedingt auf unterschiedliche Qualifikationen, Blickwinkel, Kompetenzen und ein ausgewogenes Verhältnis beider Geschlechter geachtet werden.

¹ Um die Vergleichbarkeit zum Vorjahr zu gewährleisten wurde auch 2009 der Goldener Trend 2007, Top 500 Unternehmen, als Quelle verwendet.

² Die Begriffe „Geschäftsführung“ und „GeschäftsführerIn“ werden vereinfachend sowohl für die GeschäftsführerInnen in der Gesellschaft mit beschränkter Haftung als auch für den Vorstand in der Aktiengesellschaft verwendet.

Die politische Diskussion in Österreich

Die Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek rüttelte nach ihrem Amtsantritt im Herbst 2008 mit einem Bekenntnis zu gesetzlichen Frauenquoten auf: *„Dass Frauen in Führungspositionen weniger werden, ist ein Rückschritt. Deshalb bin ich, wie in Norwegen, für die Quote. Das ist nicht elegant, aber wirksam.“*³

Die amtierende Regierung bekennt sich in ihrem Programm 2008 – 2013 zu der Förderung von Frauen in Spitzenpositionen. Gemeinsam mit den Sozialpartnern soll ein nationaler Aktionsplan für Gleichstellung erarbeitet werden. Die Fortschritte werden durch jährliche Berichte evaluiert. Zu diesem Zweck sollen interministerielle Arbeitsgruppen Indikatoren, unter anderem zu dem Anteil von Frauen in Führungspositionen, festlegen.

Von einer gesetzlichen Quotenregelung als Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils in Vorstand- und Aufsichtsratsfunktionen ist allerdings nicht die Rede. Auch Wirtschaftsminister Reinhold Mitterlehner sprach sich bisher gegen diese Maßnahme aus.⁴ Die Regierung setzt vielmehr auf den Ausbau von Mentoring-Programmen, die Etablierung einer öffentlich zugänglichen Datenbank und die Verankerung einer echten Selbstverpflichtung zu einer gleichmäßigen Verteilung der Geschlechter im Rahmen des Corporate Governance Kodex.⁵

Die Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen war bisher im Corporate Governance Kodex, der für alle börsennotierte Unternehmen gilt, kein Thema. Erst im Zuge der Überarbeitung im Jänner 2009 wurde eine R-Regel (Recommendation) formuliert, im Rahmen der bei der Nominierung von Aufsichtsräten auch Aspekte der Diversität des Aufsichtsrats im Hinblick auf die Internationalität der Mitglieder, die Vertretung beider Geschlechter und der Altersstruktur geachtet werden soll. Eine nähere Spezifizierung wird nicht vorgenommen. Anders als bei den sonst üblichen „C“-Regeln (comply or explain) müssen „R“-Regeln bei Nichteinhaltung nicht erklärt werden. Die Formulierung im Corporate Governance Kodex ist somit sehr weich ausgefallen.

³ http://www.frauen.bka.gv.at/site/cob_33426/currentpage:0/6608/default.aspx

⁴ http://www.frauen.bka.gv.at/site/cob_334247/currentpage_0/6608/default.aspx

⁵ <http://www.austria.gv.at/DocView.axd?CobId=32965>

Europäische und internationale Entwicklungen

Maßnahmen der EU-Kommission

Vladimír Spidla, EU-Kommissar für Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit (2007): „Wenn wir an die Werte der Demokratie, die die Vertretung und Teilhabe der Bürger zur Grundlage haben, glauben, dann können wir nicht die Halbe Bevölkerung aus den Entscheidungsstrukturen ausschließen...Unsere Wirtschaft muss das Potential aller menschlichen Fähigkeiten, die uns zur Verfügung stehen, nutzen...Wir müssen ein für alle Mal die gläserne Decke, an die Frauen noch immer stoßen durchbrechen.“⁶

Die Europäische Union bekannte sich von Beginn an zu der Gleichstellung der Geschlechter. So beinhaltet schon der Vertrag von Rom von 1957 die Verpflichtung zur Gewährleistung des gleichen Entgelts für Frauen und Männer. 1997 wurde im Vertrag von Amsterdam die Gleichstellung von Frauen und Männern als Grundprinzip anerkannt, was die Gemeinschaft ermächtigte, angemessene Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu ergreifen. Die Grundlage der maßgeblichen Schritte des letzten Jahrzehnts bildet, die auf der Weltfrauenkonferenz 1995 verabschiedete, Beijing-Aktionsplattform⁷. In zwölf kritischen Bereichen, welche die Verletzung von Frauenrechten und geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung betreffen, wurde zukünftig notwendiger Aktionsbedarf festgestellt. Eines dieser Handlungsfelder bezog sich auf die Unterrepräsentation von Frauen in Entscheidungsprozessen⁸. Folgemaßnahmen zum Aktionsplan von Beijing wurden sodann vom Rat der Europäischen Union regelmäßig geprüft. Zu diesem Zweck wurden 1999 und 2003 unter anderem auch Indikatoren zur Beobachtung der Situation von Frauen in Macht- und Entscheidungsprozessen verabschiedet.⁹

Aktuelle Aktionen der Europäischen Kommission zur Unterstützung und Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern basieren auf dem im Jahr 2006 veröffentlichten „Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern“.¹⁰ Für den Zeitraum bis 2010 wurden sechs vorrangige Bereiche¹¹ für EU-Maßnahmen festgelegt, wovon einer die Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen betrifft.

Zwar führt die Kommission aktive, politische Maßnahmen als ein bedeutendes Aufgabengebiet zur Herstellung der Chancengleichheit an. Ihre vorrangige Rolle sieht sie allerdings in der Bereitstellung von Information und der Unterstützung des Austausches von Erfahrungen und bewährten Praktiken. Besonderen Wert legt sie in diesem Zusammenhang auf die Verfügbarkeit von vergleichbaren Daten und der Förderung von Netzwerken zwischen allen beteiligten Akteuren.

⁶ Europäische Kommission (S. 3): „Frauen und Männer in Entscheidungspositionen 2007“
http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_de.pdf

⁷ 189 Staaten verabschiedeten in Beijing (China) die Aktionsplattform.

⁸ Die Begriffe Entscheidungsprozesse und –positionen beziehen sich auf die Beteiligung von Frauen in der Beschlussfassung der Politik, in der Wirtschaft sowie in der öffentlichen Verwaltung und in der Justiz.

⁹ Europäische Kommission (S. 15): „Frauen und Männer in Entscheidungspositionen 2007“

¹⁰ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006DC0092:DE:NOT>

¹¹ gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer, bessere Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben, gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Entscheidungsprozess, Bekämpfung geschlechterbezogener Gewalt und geschlechterbezogenen Menschenhandels, Abbau von Geschlechterstereotypen, Förderung der Gleichstellung in der Außen- und der Entwicklungspolitik.

Folgende Aktivitäten werden zur Zielerreichung betrieben¹²:

- Unterstützung der Mitgliedsstaaten durch Kofinanzierung transnationaler Projekte, die von relevanten Interessengruppen (regionale und lokale Behörden, NRO, Sozialpartner) durchgeführt werden.

- Die Umsetzung des Fahrplans wird durch Berichte zur Gleichstellung von Frauen und Männern überprüft. 2007 wurde der Report „Frauen und Männer in Entscheidungspositionen“ veröffentlicht. Darin wurden Zahlen und Fakten über Entscheidungspositionen in den politischen, öffentlichen und wirtschaftlichen Bereichen in den Mitgliedsstaaten der europäischen Union dargestellt und Beispiele für erfolgreiche, nationale, politische Maßnahmen und Strategien gegeben.

- Um die Bereitstellung von zuverlässigen und vergleichbaren Daten zu gewährleisten wurde 2004 die Datenbank der Kommission zu Frauen und Männern in Entscheidungspositionen eingeführt. Die Datenbank umfasst politische, wirtschaftliche und rechtliche Entscheidungspositionen in EU-Einrichtungen, den 27 EU-Mitgliedsstaaten, EWR-Ländern¹³, der Türkei und Kroatien.

- Im Juni 2008 wurde einer der zentralen Aktionsempfehlungen des Fahrplans 2006 nachgekommen und das „Europäische Netzwerk zur Förderung von Frauen in Führungspositionen“¹⁴ gegründet. Das Ziel der Gruppe ist die Verbesserung der Stellung von Frauen in Führungspositionen in Politik und Wirtschaft. Dies soll erreicht werden durch die Schaffung einer EU-Plattform welche dem Austausch und der Weitergabe erfolgreicher Strategien, Ideen, Informationen und Erfahrungen dient. Erste Ergebnisse und Berichte sollen im Laufe dieses Jahres vorgelegt werden.

Nationalstaatliche Maßnahmen

Zahlreiche europäische Staaten versuchten in den letzten Jahren die Präsenz von Frauen in Führungsgremien durch gesetzliche und/oder alternative Maßnahmen zu erhöhen.¹⁵

Im Jahr 2004 führte **Norwegen** eine gesetzliche Quotenregelung ein, wonach die Verwaltungsräte¹⁶ staatlicher Aktiengesellschaften, staatlicher Gesellschaften mit beschränkter Haftung und privater Aktiengesellschaften zu mindestens 40 %¹⁷ aus Frauen bzw. Männern bestehen müssen. Das Gesetz trat am 1. 1. 2006 in Kraft. Bestehenden Unternehmen wurde eine zweijährige Übergangsfrist gewährt. Neue Unternehmen müssen die Bestimmung schon bei ihrer Gründung erfüllen. Sanktioniert wird die Nichterfüllung mit der Auferlegung einer monetären Verwaltungsstrafe und einer Fristerstreckung¹⁸. Wird der Quotenregelung nach Ablauf der Frist weiterhin nicht nachgekommen, so wird eine Zwangsliquidation eingeleitet. Im Februar 2008 erfüllten 93 % der privaten Aktiengesellschaften die Anforderung.

¹² Europäische Kommission: „Frauen und Männer in Entscheidungspositionen 2007“

http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_de.pdf

¹³ Island, Liechtenstein und Norwegen

¹⁴ http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/news_de.cfm?id=409

¹⁵ Zechner Katharina, Überblick über aktuelle europäische Maßnahmen zur Stärkung der Präsenz von weiblichen Vorstands-, Aufsichtsrats- und Verwaltungsmitgliedern, Februar 2008

¹⁶ Der norwegische Verwaltungsrat ist sowohl für die Geschäftsführung als auch für deren Überwachung und Kontrolle zuständig.

¹⁷ Die Quote schwankt zwischen 33,3 % und 50 % in Abhängigkeit der Anzahl an Mitgliedern im Verwaltungsrat.

¹⁸ Das norwegische Unternehmensgesetz legt die Sanktionierung durch Zwangsliquidation fest. Basierend auf der Annahme, dass Unternehmen den Forderungen üblicherweise innerhalb akzeptabler Fristen nachkommen, wurde diese Maßnahme abgeschwächt. Seither kann das Ministerium für Handel und Industrie auf die Durchführung der Zwangsliquidation verzichten, wenn dies aus substantiellem öffentlichem Interesse zu rechtfertigen ist.

rungen. 77 Unternehmen wurde eine viermonatige Fristerstreckung gewährt um den Bestimmungen zu entsprechen. Zwangsliquidationen mussten bisher noch nicht eingeleitet werden.¹⁹

Zudem beinhaltet der norwegische Corporate Governance Kodex Bestimmungen über die Zusammensetzung und Unabhängigkeit des Verwaltungsrates. Weiters errichtete die norwegische Wirtschaftskammer eine Datenbank, welche den Unternehmen die Auswahl an kompetenten und hochqualifizierten weiblichen Verwaltungsratskandidaten erleichtern soll.

Auch in **Spanien** beschloss das Parlament 2007 ein Gesetz, welches vorsieht, dass sich die Gremien von staatlichen und privaten Kapitalgesellschaften zu mindestens 40 % und maximal 60 % aus weiblichen bzw. männlichen Organmitgliedern zusammensetzen müssen. Den Unternehmen wurde eine Übergangsfrist von acht Jahren eingeräumt. Wie eine Nichterfüllung der Quote sanktioniert wird, wurde bisher nicht beschlossen.

Der spanische Corporate Governance Code beinhaltet eine freiwillige Selbstverpflichtung für Gesellschaften. Sind in dem Verwaltungsrat eines Unternehmens wenige oder keine weiblichen Mitglieder vertreten, so hat das Gremium eine Stellungnahme über die Gründe und über korrigierende Maßnahmen abzugeben.

In **Schweden** erklärte die seit 2006 amtierende konservative Regierung, sie setze auf Kompetenz statt auf eine gesetzliche Quote. Ein schon bestehender Gesetzesentwurf über eine Quote von 33,3 % in Verwaltungsräten börsennotierter Publikumsgesellschaften liegt seither auf Eis.

Im schwedischen Corporate Governance Kodex wird festgelegt, dass Gesellschaften eine ausgewogene Verteilung der Verwaltungsratsmandate auf Männer und Frauen anzustreben haben. Von Bedeutung ist allerdings nur die Ausrichtung der Unternehmen, das Ergebnis wird nicht überprüft. Seit 2006 müssen Kapitalgesellschaften im Jahresabschluss die Anteile von Frauen und Männern in den Verwaltungsräten und das Geschlecht des geschäftsführenden Direktors sowie der sonstigen leitenden Angestellten angeben.

In **Finnland** und **Dänemark** beziehen sich gesetzliche Bestimmungen auf den staatlichen Bereich. Die Situation in privaten Unternehmen wird in Finnland im Corporate Governance Kodex behandelt. In der Empfehlung über die Qualifikationen der Verwaltungsratsmitglieder wird auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Mitgliedern hingewiesen. Ansonsten setzt Finnland auf alternative Maßnahmen wie public awareness durch Seminare, Konferenzen und Mentoring-Programme.

¹⁹ Ministry of Children and Equality: Representation of both sexes on boards

<http://www.regjeringen.no/en/dep/bld/Topics/Equality/rules-on-gender-representation-on-compan.html?id=416864>

Frauen in Verwaltungsräten: Europäischer Vergleich²⁰

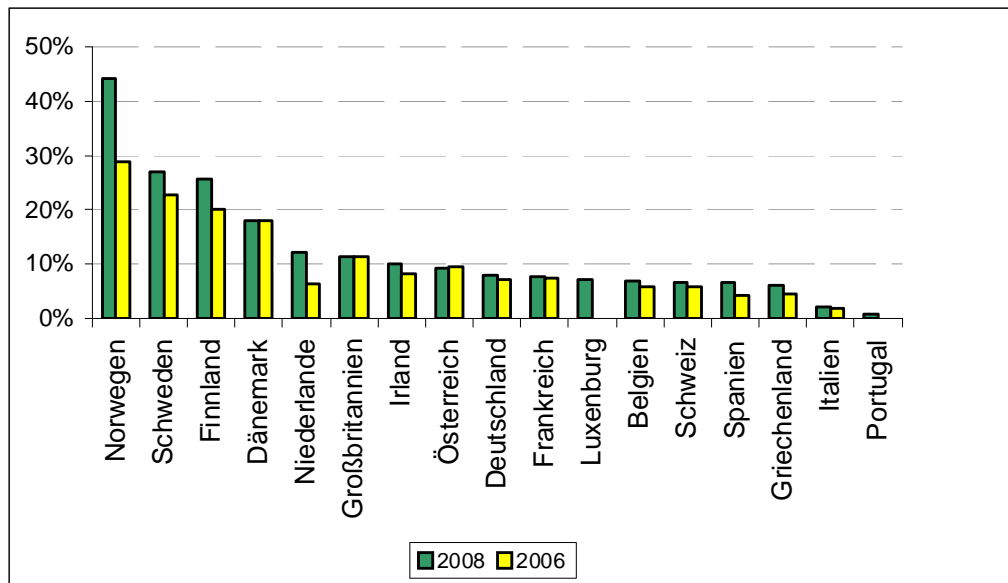


Abbildung 1: Entwicklung von Frauen in Verwaltungsräten

Quelle: European PWN Board Women Monitor 2008

Der europäische Spitzenreiter ist Norwegen. Sowohl der hohe Anteil von 44,2 % als auch das starke Wachstum um 53,4 % belegen die Effektivität einer gesetzlichen Quotenregelung. Dieses Ergebnis wird auch vom norwegischen Statistikamt bestätigt, welches für 2009 eine Frauenquote von 42 % errechnete²¹. Nachdem im Jahr 2008 die zweijährige Übergangsfrist für bestehende Unternehmen ablief, wurde die gesetzliche Vorgabe im Durchschnitt erfüllt. In jedem der norwegischen Unternehmen besitzt zumindest eine Frau ein Verwaltungsratsmandat.

Auch die anderen skandinavischen Länder Schweden, Finnland und Dänemark erreichen bemerkenswerte Frauenanteile von 26,9 %, 25,7 % bzw. 18,1 % und hängen den Rest Europas eindeutig ab. Die Niederlande konnten ein beeindruckendes Wachstum um 89,2 % verzeichnen, was auf den öffentlichen Druck und zahlreiche private Initiativen zurückzuführen ist.²²

Österreich verzeichnet als einziges Land einen Rückgang des Frauenanteils zwischen 2006 und 2008. Die Quoten der mitteleuropäischen Länder Deutschland, Frankreich, Luxemburg, Belgien und der Schweiz bewegen sich um 7 %.

Das Wachstum des Frauenanteils in den Verwaltungsräten spanischer Unternehmen fiel bisher, trotz gesetzlicher Bestimmung, gering aus. Die Gründe hierfür liegen in der achtjährigen Übergangsfrist und den fehlenden Sanktionsmaßnahmen. Es ist allerdings zu erwarten, dass die Regelung in den

²⁰ Die in diesem Abschnitt präsentierten Ergebnisse sind dem European PWN Board Women Monitor 2008 entnommen. Dieser kann unter http://www.europeanpwn.net/files/3rd_bwm_2008_press_release_1.pdf abgefragt werden. Die Studie betrachtet die Verwaltungsräte der 300 europäischen Top Unternehmen basierend auf dem FTSEurofirst 300 Index. Im Unterschied zu der AK Auswertung ist zu beachten, dass Geschäftsführung und Aufsichtsrat zusammengefasst werden um die Vergleichbarkeit zwischen den Ländern zu gewährleisten.

²¹ „Gender Equality 2009?“

http://www.regjeringen.no/upload/BLD/Rapporter/2008/BLD_likestillingsrapport_eng_.pdf

²² vgl. European Professional Women's Network Monitor 2008

nächsten Jahren die erwartete Wirkung zeigt. Schon 2008 stieg der Anteil der Unternehmen, mit mindestens einer Frau im Verwaltungsrat von 48 % auf 70 %.

Das bei weitem schlechteste Ergebnis verzeichnen Italien und Portugal mit Anteilen von 2,1 % und 0,8 %. In Portugal war im Jahr 2006 noch keine Frau in dem Gremium vertreten.

Anteil von Frauen im Verwaltungsrat	2008	2006	Unternehmen mit Frauen in Verwaltungsräten
Norwegen	44,2%	28,8%	100,0%
Schweden	26,9%	22,8%	100,0%
Finnland	25,7%	20,0%	100,0%
Dänemark	18,1%	17,9%	83,0%
Niederlande	12,3%	6,5%	79,0%
Großbritannien	11,5%	11,4%	81,0%
Irland	10,1%	8,1%	83,0%
Österreich	9,2%	9,5%	50,0%
Deutschland	7,8%	7,2%	82,0%
Frankreich	7,6%	7,3%	73,0%
Luxenburg	7,2%	0,0%	50,0%
Belgien	7,0%	5,8%	44,0%
Schweiz	6,6%	5,9%	57,0%
Spanien	6,6%	4,1%	70,0%
Griechenland	6,0%	4,4%	56,0%
Italien	2,1%	1,9%	30,0%
Portugal	0,8%	0,0%	17,0%

Tabelle 1: Entwicklung von Frauen in Verwaltungsräten

Quelle: European PWN Board Women Monitor 2008

Die Auswertung der AK im Detail

Die AK untersuchte die Top 200 Unternehmen (Stand: Goldener Trend 2007) anhand des Firmenbuchs (Stand Jänner 2009): Diese 200 Unternehmen werden von insgesamt 621 GeschäftsführerInnen geleitet, welche wiederum von 1.498 AufsichtsrätInnen kontrolliert werden. Die aktuelle Auswertung zeigt ein ähnliches Bild wie in vorhergehenden Jahren: Sowohl die Geschäftsführung als auch der Aufsichtsrat sind weiterhin klar von Männern dominiert.

Stagnierende Frauenquote in der Geschäftsführung

Der Anteil der Frauen in den Geschäftsführungen der österreichischen Top 200 Unternehmen liegt 2009 bei 4,8 %. Im Vergleich zum Vorjahr (4,6 %) ist somit keine nennenswerte Veränderung zu verzeichnen. Nur 30 Frauen von den 621 GeschäftsführerInnen tragen die Verantwortung der Unternehmensführung.

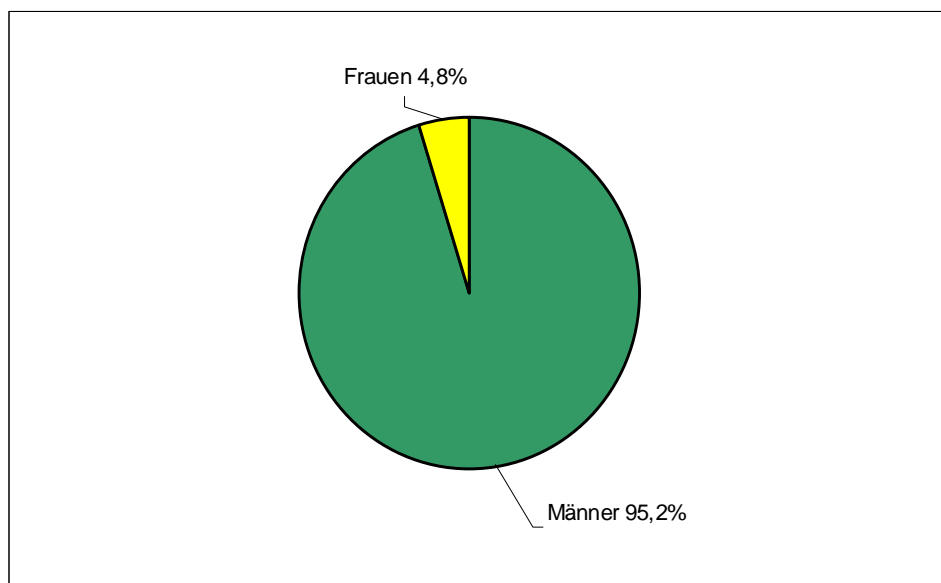


Abbildung 2: Verteilung in der Geschäftsführung

Quelle: AK Auswertung/Firmenbuch Jänner 2009, eigene Berechnungen

Verteilung im Aufsichtsrat

Der Frauenanteil im Aufsichtsrat liegt 2009 bei 8,7 % und ist im Vergleich zum Vorjahr (9,0 %) leicht rückläufig. 131 der 1.498 Aufsichtsratsmandate entfallen auf Frauen.

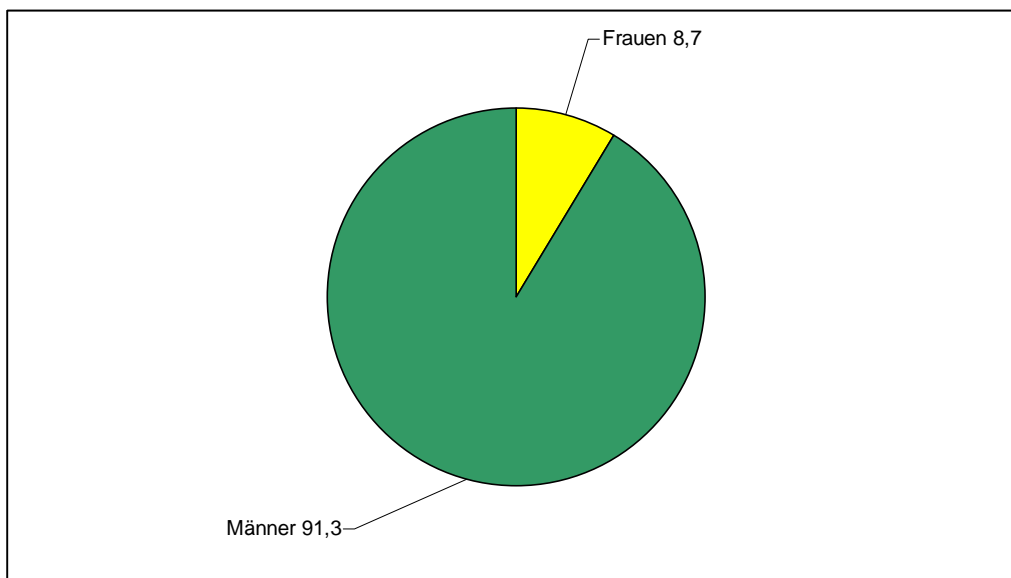


Abbildung 3: Verteilung im Aufsichtsrat

Quelle: AK Auswertung/Firmenbuch Jänner 2009, eigene Berechnungen

Frauenquoten nach Sektoren

	Frauen GF 08	Frauen GF 09	Frauen AR 08	Frauen AR 09
Handel	6,3%	7,8%	16,0%	14,1%
Dienstleistung	6,5%	7,1%	10,7%	11,2%
Banken & Versicherungen	5,1%	5,4%	10,4%	9,5%
Durchschnitt	4,6%	4,8%	9,0%	8,7%
Industrie	3,0%	2,3%	4,8%	5,5%

Tabelle 2: Frauenanteile nach Sektoren

Quelle: AK Auswertung/Firmenbuch Februar 2008 u. Jänner 2009, eigene Berechnungen

Am höchsten ist der Anteil der Frauen in Führungspositionen in den Sektoren **Handel und Dienstleistungen**. Weiters konnten diese Sektoren die stärksten Zuwächse der Frauenquote in der Geschäftsführung (+1,5 bzw. +0,6 Prozentpunkte) verzeichnen. Jedoch sind Frauen in den Aufsichtsräten von Unternehmen des Handelsektors 2009 schwächer vertreten. In Banken und Versicherungen liegen die Anteile knapp über den Durchschnittswerten. Am Meisten unterrepräsentiert sind Frauen in den Führungspositionen der Industrie, wo der Anteil im Vergleich zum Vorjahr noch weiter gesunken ist (- 0,7 Prozentpunkte).

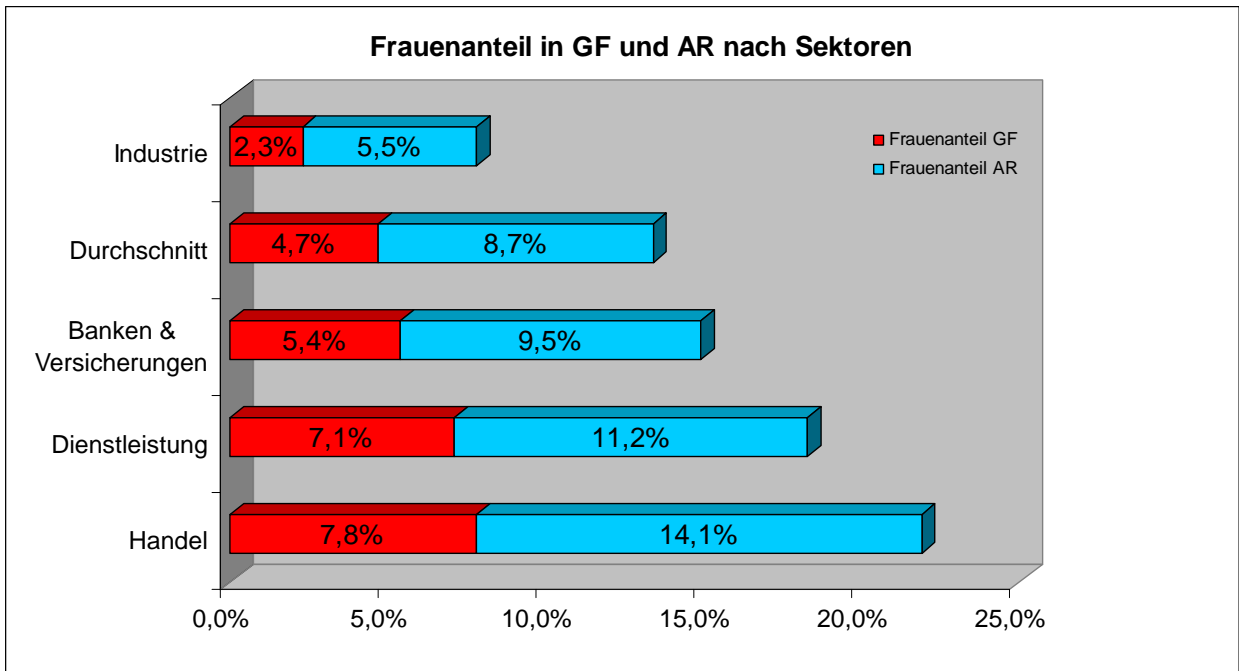


Abbildung 4: Frauenanteile in der Geschäftsführung und im Aufsichtsrat nach Sektoren

Quelle: AK Auswertung/Firmenbuch Jänner 2009, eigene Berechnungen

Nur in 16 der 200 größten österreichischen Unternehmen sind sowohl in der Geschäftsführung als auch im Aufsichtsrat Frauen vertreten (2007 und 2008: 15 von 200). In den im Vorjahr vertretenen Unternehmen, UniCredit Bank Austria AG und die Niederösterreichische Landes- und Hypothekenbank AG ist keine Frau mehr an der Geschäftsführung beteiligt. Neu hinzu kamen die T-mobile Austria GmbH, die BAWAG PSK AG und die Wiener Städtische Versicherung AG.

Unternehmen	Sektor	GF Frauen	GF Gesamt	Frauenanteil	AR Frauen	AR Gesamt	Frauenanteil
H & M Hennes und Mauritz GmbH	Handel	1	2	50,0%	2	5	40,0%
DCM DECOmetal GmbH	Handel	1	2	50,0%	1	5	20,0%
Wiener Stadtwerke Holding AG	Dienstleistung	2	4	50,0%	2	12	16,7%
BKS Bank AG	Banken & Versicherungen	1	2	50,0%	2	17	11,8%
Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG	Banken & Versicherungen	1	3	33,3%	2	8	25,0%
Österreichische Lotterien GmbH	Dienstleistung	1	3	33,3%	3	20	15,0%
Orange Austria Telecommunication GmbH	Dienstleistung	1	4	25,0%	1	9	11,1%
Verbund Österreichische Elektrizitätswirtschafts AG	Industrie	1	4	25,0%	1	15	6,7%
dm drogerie markt GmbH	Handel	2	9	22,2%	1	6	16,7%
Baxter AG	Industrie	1	6	16,7%	2	5	40,0%
Zürich Versicherungs-AG	Banken & Versicherungen	1	6	16,7%	2	8	25,0%
T-Mobile Austria GmbH	Dienstleistung	1	6	16,7%	1	5	20,0%
Allianz Elementar Versicherungs-AG	Banken & Versicherungen	1	6	16,7%	1	11	9,1%
Raiffeisenlandesbank Oberösterreich AG	Banken & Versicherungen	1	6	16,7%	2	30	6,7%
BAWAG PSK AG	Banken & Versicherungen	1	7	14,3%	2	8	25,0%
Wiener Städtische Versicherung AG Vienna Insurance Group	Banken & Versicherungen	1	10	10,0%	1	15	6,7%

Tabelle 3: Unternehmen mit Frauen Geschäftsführung und Aufsichtsrat²³

Quelle: AK Auswertung/Firmenbuch Jänner 2009, eigene Berechnungen

²³ Sortierung nach absteigendem Frauenanteil in der Geschäftsführung

Frauen sind im Großteil der 200 österreichischen Top Unternehmen weder in der Geschäftsführung noch im Aufsichtsrat vertreten. Die Führungs- und Kontrollpositionen sind in 52 %²⁴ der Unternehmen in reiner Männerhand. Zumindest in einem der beiden Gremien sind Frauen in 40 % der Unternehmen repräsentiert, während **nur 8 % der Unternehmen sowohl in der Geschäftsführung als auch im Aufsichtsrat** mindestens ein Mandat an **Frauen** vergeben.

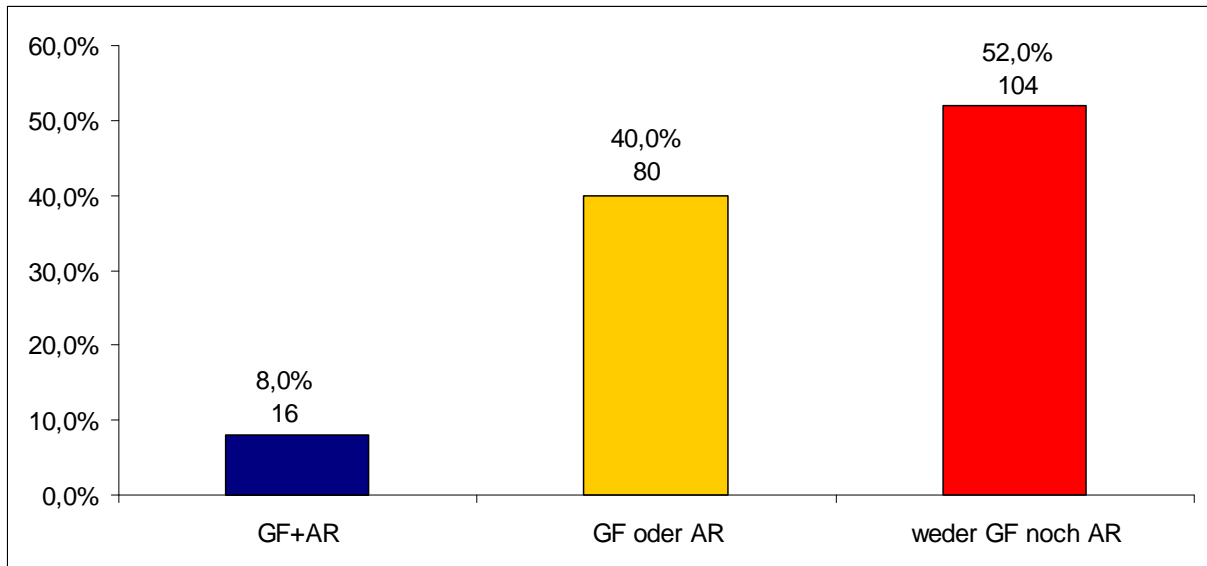


Abbildung 5: Verteilung der Unternehmen

Quelle: AK Auswertung/Firmenbuch Jänner 2009, eigene Berechnungen

Verteilung der ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat

Eine gesonderte Auswertung der AK-internen Datenbank von 1.771 ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat zeigt, dass der Frauenanteil der vom Betriebsrat entsandten Aufsichtsräte bei 21,1 % liegt und im Vergleich zum Vorjahr gesteigert werden konnte (2008:17,8%).

Die letzte europäische Auswertung²⁵ stammt aus dem Jahr 2006 und kam zu dem Ergebnis, dass der Frauenanteil der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat bei 17,9 % lag.

²⁴ Diese 104 Unternehmen beinhalten auch jene, welche über keinen Aufsichtsrat verfügen. Werden diese nicht berücksichtigt so reduziert sich die Anzahl auf 71 Unternehmen (35,5 %).

²⁵ European Professional Women's Network, Studie Juni 2006, www.europeanpwn.net

ATX Unternehmen liegen weit unter dem Durchschnitt

Mit Frauenanteilen von 3,5 % in der Geschäftsführung und 5,7 % im Aufsichtsrat liegen ATX Unternehmen unter dem Durchschnitt von 4,8 % bzw. 8,7 %. Dieses nicht zufriedenstellende Ergebnis ist darauf zurückzuführen, dass der Anteil an Industrieunternehmen, deren Durchschnitt bei 2,3 % bzw. 5,5 % liegt, sehr hoch ist.

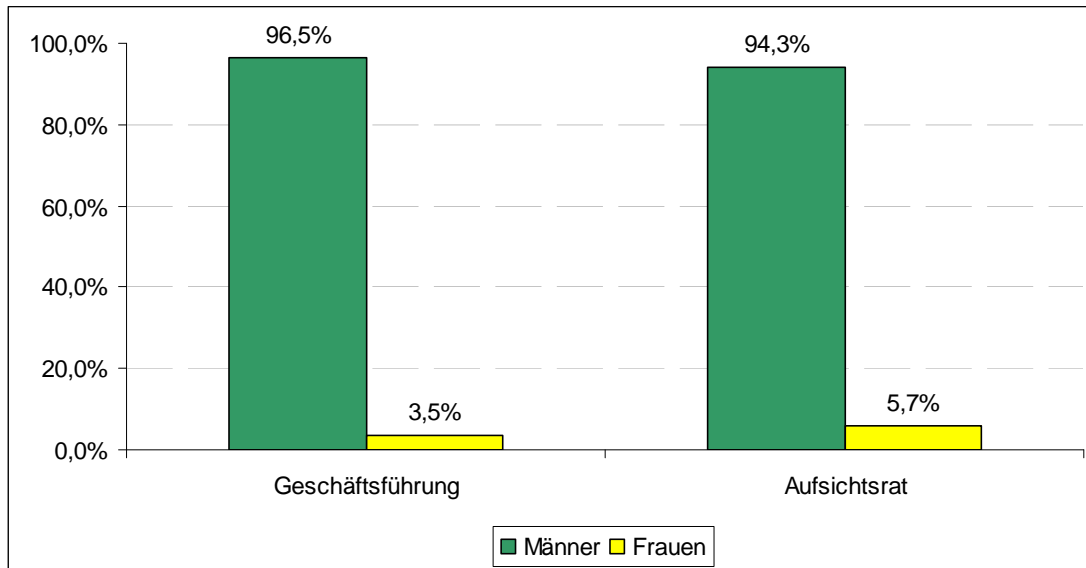


Abbildung 4: Verteilung in ATX Unternehmen

Quelle: AK Auswertung/Firmenbuch Jänner 2009, eigene Berechnungen

Positiv hervorzuheben sind genau drei Unternehmen, bei denen sowohl im Vorstand als auch im Aufsichtsrat Frauen vertreten sind: Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG, Verbund Österreichische Elektrizitätswirtschafts AG und Wiener Städtische Versicherung AG Vienna Insurance Group.

Weitere sechs Unternehmen haben zumindest ein bzw zwei Aufsichtsratsmandate an Frauen vergeben: Andritz AG, OMV AG, Österreichische Post AG, Strabag SE, Telekom Austria AG und Wienerberger AG

Beim Großteil der an der Wiener Börse notierten ATX Unternehmen sind jedoch Frauen völlig von der obersten Führung bzw Kontrolle ausgeschlossen. In folgenden 11 Unternehmen gibt es keine einzige Frau im Vorstand oder Aufsichtsrat: Austrian Airlines AG, BWIN Interactive Entertainment AG, Flughafen Wien AG, Intercell AG, Mayr-Melnhof Karton AG, Palfinger AG, Raiffeisen International Bank Holding AG, RHI AG, Schoeller Bleckmann Oilfield Equipment AG, voestalpine AG und Zumtobel AG

ATX Unternehmen	GF Männer	GF Frauen	GF Gesamt	Frauen-Anteil GF	AR Männer	AR Frauen	AR Gesamt	Frauen-Anteil AR
Andritz AG	5	0	5	0,0	7	2	9	22,2
Austrian Airlines AG	3	0	3	0,0	12	0	12	0,0
BWIN Interactive Entertainment AG	2	0	2	0,0	6	0	6	0,0
Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG	2	1	3	33,3	6	2	8	25,0
Flughafen Wien AG	3	0	3	0,0	14	0	14	0,0
Intercell AG	4	0	4	0,0	6	0	6	0,0
Mayr-Melnhof Karton AG	4	0	4	0,0	11	0	11	0,0
OMV AG	5	0	5	0,0	14	1	15	6,7
Österreichische Post AG	5	0	5	0,0	11	1	12	8,3
Palfinger AG	4	0	4	0,0	9	0	9	0,0
Raiffeisen International Bank Holding AG	6	0	6	0,0	6	0	6	0,0
RHI AG	5	0	5	0,0	11	0	11	0,0
Schoeller Bleckmann Oilfield Equipment AG	2	0	2	0,0	5	0	5	0,0
Strabag SE	7	0	7	0,0	8	1	9	11,1
Telekom Austria AG	2	0	2	0,0	10	2	12	16,7
Verbund Österreichische Elektrizitätswirtschafts AG	3	1	4	25,0	14	1	15	6,7
voestalpine AG	6	0	6	0,0	14	0	14	0,0
Wienerberger AG	4	0	4	0,0	11	1	12	8,3
Wiener Städtische Versicherung AG Vienna Insurance Group	9	1	10	10,0	14	1	15	6,7
Zumtobel AG	2	0	2	0,0	9	0	9	0,0
2009 gesamt	83	3	86	3,5	197	12	210	5,7

Tabelle 5: Frauenanteil in ATX Unternehmen

Quelle: AK Auswertung/Firmenbuch Jänner 2009, eigene Berechnungen

Schlussfolgerungen und AK Forderungen

Die AK untersucht seit Jahren die Anteile von Frauen und Männern in Geschäftsführung und Aufsichtsrat der größten österreichischen Unternehmen. Die Präsenz der Frauen stagniert jedoch auf niedrigem Niveau. In den Top 200 Unternehmen sind gerade mal 4,8 % Frauen in der Geschäftsführung und 8,7 % Frauen im Aufsichtsrat.

In den großen wichtigen börsennotierten ATX Unternehmen ist die Situation für die Frauen sogar noch schlechter. Mit Frauenanteilen von 3,5 % in der Geschäftsführung und 5,7 % im Aufsichtsrat liegen sie sogar unter den ohnehin schon niedrigen Durchschnittswerten.

Andere Länder wie Norwegen, Schweden, Finnland und Dänemark konnten in den letzten Jahren teilweise beachtliche Steigerungsraten erzielen und weisen mittlerweile auch eine hohe Repräsentanz von Frauen in Verwaltungs- bzw. Aufsichtsräten aus.

Als besonders wirksames Instrument erweisen sich verbindliche, gesetzliche Regelungen. Vorbild ist der europäische Spitzenreiter Norwegen mit einem Frauenanteil von rd 44 %, was vor allem als Ergebnis der gesetzlichen 40%igen Geschlechterquote²⁶ für Verwaltungsräte zu werten ist. Auch Finnland hat sich für eine 40 % Quote für Gesellschaften, die in staatlichem oder kommunalen Mehrheitsbesitz stehen, entschieden. Dänemark sieht ebenfalls per Gesetz eine möglichst ausgewogene Verteilung der Mandate auf beide Geschlechter für Gesellschaften in staatlichem Besitz vor. Selbst Spanien hat schon 2007 eine gesetzliche 40 % Geschlechterquote für staatliche und private Kapitalgesellschaften beschlossen, allerdings mit einer langen Übergangsfrist.

Die **Arbeiterkammer** spricht sich in erster Linie für **die Einführung einer 40%igen gesetzlichen Geschlechterquote** bei der Besetzung mit Aufsichtsräten aus. Sie sollte rasch, schrittweise und mit Übergangsfristen installiert werden. In einem ersten Schritt sollten börsennotierte Gesellschaften, Unternehmen im öffentlichen Interesse und Unternehmen, die mehrheitlich der öffentlichen Hand gehören, erfasst werden, in weiteren Schritten dann alle Aktiengesellschaften und großen GmbH. Sanktionen für die Nichteinhaltung sollten spürbare Strafen und eine Eintragung im Firmenbuch sein.

Als Sofortmaßnahme fordert die AK **wirksame Regelungen** im **Corporate Governance Kodex**, die auf eine ausgewogene Verteilung beider Geschlechter im Aufsichtsrat abzielen. Die seit Jänner gültige „R“-Regel ist weder spezifiziert noch gibt es eine Sanktion bei Nichteinhaltung. Die Befolgung oder Nichtbefolgung der Empfehlung muss nicht einmal – so wie bei den anderen CG-Regeln üblich – berichtet werden. Die derzeitige Unterrepräsentanz von Frauen in der Führung und Kontrolle von ATX Unternehmen, die den Corporate Governance Kodex anwenden müssen, zeigt wie zahnlos die derzeitigen Regeln diesbezüglich sind.

Die Arbeiterkammer spricht sich auch für die Installierung einer zertifizierten öffentlichen an eine offizielle Stelle angebundene **Datenbank** mit qualifizierten Frauen, die für die Tätigkeit im Aufsichtsrat zur Verfügung stehen und empfohlen werden, aus. Bei der Bestellung von Aufsichtsrätinnen steht den Unternehmen dann ein umfassender Pool an kompetenten, hochqualifizierten Frauen zur Verfügung.. Zusätzlich können einschlägige Schulungen und Seminare angeboten werden.

²⁶ für staatliche Aktiengesellschaften, staatliche Gesellschaften mit beschränkter Haftung und nichtstaatliche Aktiengesellschaften