

Deutsche Frauenquote als Vorbild

Weil die bisherigen Bestimmungen zur Förderung von Frauen an der Spitze von Unternehmen wenig gebracht haben, führt Deutschland eine Quote für Vorstandsgremien ein. In Österreich könnte man auch einen Schritt weiter gehen.

Nadine Leitner

Vor knapp drei Jahren trat das Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (GMFA-G) und damit die Geschlechterquote für den Aufsichtsrat von Großunternehmen in Kraft. Seither haben Unternehmen bei Neuwahlen in den Aufsichtsrat darauf zu achten, dass 30 Prozent der Mitglieder aus dem bis dahin jeweils unterrepräsentierten Geschlecht, in der Regel aus Frauen, bestehen.

Betroffen von dieser Frauenquote sind AGs, SEs (Europäische Gesellschaften), GmbHs und Genossenschaften, die börsennotiert sind oder mehr als 1000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen. Zudem muss die Belegschaft zu mindestens 20 Prozent aus der im Aufsichtsrat unterrepräsentierten Geschlechtergruppe bestehen und der Aufsichtsrat aus mindestens sechs Kapitalvertretern. Wird dennoch bei einer Neuwahl in den Aufsichtsrat gegen die Einhaltung der Quote verstoßen, ist die Wahl nichtig, das Mandat bleibt unbesetzt („leerer Stuhl“).

Vorstand ohne Frauen

Obwohl den betroffenen Unternehmen einige Schlupflöcher zur Umgehung der Frauenquote ermöglicht wurden, stieg der Frauenanteil in den Aufsichtsräten in drei Jahren von knapp 19 auf fast 27 Prozent. Von der Option des „leeren Stuhls“ machte kein Unternehmen Gebrauch. Die erhoffte Auswirkung der Frauenquote auf die vermehrte Bestellung weiblicher Vorstandsmitglieder („Spillover Effect“) blieb jedoch aus. Weiterhin sind 45 von 58 Vorstandsgremien börsennotierter Unternehmen in Österreich frauenlos.

In deutschen Unternehmen zeigt sich ein ähnliches Bild. Während die Frauenquote in den Aufsichtsratsgremien in der Praxis sogar übererfüllt wird, sind Frauen in den Vorstandsgremien kaum zu finden. Dabei gibt es in Deutschland seit Jahren eine flexible Frauenquote, die den Vorstand börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand und den obersten Führungsebenen festzusetzen und eine Frist zur Erreichung der Zielgrößen zu bestimmen. Den Unternehmen war es jedoch möglich, als Zielgrößen „null“ festzusetzen. Das blieb genauso ohne Sanktion wie die Nichterreichung der selbstgesetzten Ziele.

Da die freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen ausblieb,

hat sich die deutsche Regierung nun auf die Einführung einer festen Frauenquote im Vorstand geeinigt. Zukünftig soll im Vorstand börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen mindestens eine Frau sitzen, sofern der Vorstand aus mehr als drei Mitgliedern besteht. Um eine wirkliche Quote wie im Aufsichtsrat handelt es sich daher nicht, vielmehr um die Verpflichtung zur Bestellung einer einzigen Frau. Das entsprechende Gesetz soll noch in dieser Legislaturperiode beschlossen werden.

Auch auf Führungsebene

Auch in Österreich wäre die Umsetzung einer festen Frauenquote für den Vorstand und die oberen Führungsebenen – wie etwa Bereichsleitungen – wünschenswert. Dies sollte für jene Unternehmen gelten, die bereits jetzt zur Einhaltung der Quote im Aufsichtsrat verpflichtet sind.

Bei der Umsetzung der Quote wäre zwischen der Besetzung der Vorstandsgremien und der oberen Führungsebenen zu unterscheiden. In den Vorstandsgremien sollte man dem deutschen Muster der festen Quote folgen: Bei Neubestellungen in einen Vorstand mit mehr als drei Mitgliedern wäre darauf zu achten, dass mindestens eine Frau bestellt wird. Wird bei Neubestellungen

gegen die Einhaltung der Quote verstoßen, wäre die Bestellung nichtig, und das Mandat bleibt, wie schon im Aufsichtsrat, unbesetzt. In den oberen Führungsebenen wäre hingegen eine feste Frauenquote in Höhe von 30 Prozent notwendig.

Eine solche Frauenquote wird Unternehmen dazu anhalten, den Frauenanteil firmenintern in allen Bereichen sukzessive zu erhöhen und Frauen in die operative Geschäftstätigkeit einzubinden. Sie wird keine Revolution in Österreich auslösen, wäre aber insbesondere ein gesellschaftspolitisches Signal.

Auch die Besetzung von Aufsichtsratsgremien mit Frauen muss effizienter vorangetrieben werden. Fragwürdig ist seit Inkrafttreten des GMFA-G, weshalb nur Unternehmen mit sechs Kapitalvertretern und einer Belegschaft von mindestens 20 Prozent Frauen erfasst sind. Eine Senkung dieser Kennzahlen hätte wesentliche Auswirkungen auf die Anzahl der betroffenen Unternehmen. In den vergangenen drei Jahren hat sich gezeigt: Genügend qualifizierte Frauen sind vorhanden, manche Unternehmen benötigen nur etwas Motivation, diese auch zu berücksichtigen.

NADINE LEITNER ist Rechtsanwältin bei Cerha Hempel. nadine.leitner@cerha-hempel.com



Im deutschsprachigen Raum sind Frauen als Vorstandsvorsitzende börsennotierter Unternehmen wie Elisabeth Stadler in der Vienna Insurance Group (li.) und Martina Merz bei Thyssenkrupp die Ausnahme.

Fotos: Picturedesk, Epa

