

XXIII. GP.-NR

4616 /J

12. Juni 2008

ANFRAGE

der Abgeordneten Weinzinger, Freundinnen und Freunde

an den Bundesminister für Wirtschaft & Arbeit

betreffend Aufholbedarf bei Frauen in Spitzenpositionen

Der EU Gleichbehandlungsbericht 2008 zeigt auf, dass der Anteil der Managerinnen in Österreich rückläufig ist. Von 2000 auf 2005 ist die Zahl der weiblichen Führungskräfte von 30,3% auf 27% gesunken. Im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern, wie zB Norwegen, wo es eine gesetzlich verankerte Frauenquote von 40% in Aufsichtsräten gibt, hat es seitens der österreichischen Regierung jedoch noch keine konkreten gesetzlichen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen gegeben.

Die Staatssekretärin Christine Marek favorisiert in einer Presseaussendung zum Frauentag Maßnahmen der freiwilligen Selbstverpflichtung von Unternehmen zur Erhöhung der Frauen in Spitzenpositionen gegenüber einer verpflichtenden gesetzlichen Regelung. Ein Zusatzprotokoll zum „Corporate Governance Kodex“, der als Regelwerk für die verantwortungsvolle Führung und Leitung von Unternehmen in Österreich dient, sei hiefür das „geeignete Instrument“. Als Vorbild dafür würden vier europäische Länder (Schweden, Finnland, Norwegen und Spanien) dienen, die die gleichmäßige Verteilung der Geschlechter im Corporate Governance Kodex bereits verankert hätten. Auch ein Transparenzgebot der Gehaltsstrukturen von Frauen und Männern könne im diesem Kodex verankert werden.

Die Arbeiterkammer kritisiert, dass der Corporate Governance Kodex in Österreich viel zu wenig eingehalten würde. Laut der AK-Studie „5 Jahre Corporate Governance Codex“ aus dem Jahr 2007 würde ein Drittel der börsennotierten Unternehmen diesen Codex überhaupt ignorieren. Außerhalb der Prime-Market Unternehmen sei der Kodex so gut wie nicht existent. Selbst jene Aktiengesellschaften, die den Regeln zustimmen, würden sich nicht alle Empfehlungen halten. Obwohl Transparenz bei den Vorstandsbezügen zu den Forderungen des Kodex gehört, veröffentlichten nur 14 Unternehmen individuelle Angaben über die Bezüge ihrer Vorstandsmitglieder. Somit sind auch Unterschiede bei den Bezügen von Frauen und Männern im Vorstand nicht überprüfbar. Aufgrund der ernüchternden Ergebnisse dieser AK-Studie ist es nicht nachvollziehbar, warum der „Corporate Governance Kodex“

seitens des Wirtschaftsministeriums als „das geeignete Instrument“ für mehr Frauen in Führungspositionen und mehr Einkommensgerechtigkeit erachtet wird.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher folgende

ANFRAGE:

1. Wie viele Unternehmen in Österreich halten sich Ihrer Einschätzung nach derzeit an den Corporate Governance Kodex?
2. Wie viele dieser Unternehmen, die sich Ihrer Einschätzung nach zur Einhaltung des Corporate Governance Kodex bekennen, erfüllen auch alle Regeln mit Empfehlungscharakter?
3. Wie viele dieser Unternehmen veröffentlichen die Bezüge der Vorstandsmitglieder individuell?
4. Was tun Sie, damit auch in Österreich das Gebot einer gleichmäßigen Verteilung der Geschlechter im Rahmen eines Zusatzprotokolls in den Corporate Governance Kodex aufgenommen wird? Würde dieses Zusatzprotokoll einer Regel mit Empfehlungscharakter entsprechen?
5. Wie sieht die genaue Regelung zur gleichmäßigen Verteilung der Geschlechter im Corporate Governance Kodex in Schweden, Finnland, Norwegen und Spanien aus? Handelt es sich dabei um eine Regel mit Empfehlungscharakter oder um eine verpflichtende Regel?
6. Welche messbaren Ergebnisse bei der Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten, Vorständen und im gesamten Unternehmen konnten von den Unternehmen in Schweden, Finnland, Norwegen und Spanien, die sich zum Corporate Governance Kodex bekennen, seit der Aufnahme dieser Regelung zur gleichmäßigen Verteilung der Geschlechter erzielt werden?
7. Welche messbaren Ergebnisse bei der betrieblichen Einkommensverteilung von Frauen und Männern konnten von den Unternehmen in Schweden, Finnland, Norwegen und Spanien, die sich zum Corporate Governance Kodex bekennen, seit der Aufnahme dieser Regelung zur gleichmäßigen Verteilung der Geschlechter erzielt werden?
8. Was spricht gegen gesetzlich festgelegte Quoten für Frauen in Aufsichtsräten von börsennotierten Unternehmen?
9. Was spricht gegen gesetzlich festgelegte Quoten für Frauen in Vorständen von staatlichen oder staatsnahen Unternehmen?

