

RN/26

Fortsetzung der Tagesordnung

Vizepräsident Daniel Schmid: Als Nächste zu Wort gemeldet ist Frau Bundesrätin Verena Schweiger. Ich erteile ihr dieses.

RN/27

10.47

Bundesrätin Verena Schweiger, BA MA MA (SPÖ, Wien): Vielen Dank, sehr geehrter Herr Vizepräsident! Sehr geehrte Frau Ministerin! Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen! Liebe Zuseherinnen, liebe Zuseher! Ich stehe heute hier als Bundesrätin, als Frau, und ich kann Ihnen sagen: Ich kenne die Momente schon, in denen man merkt, dass man sich ein bisschen mehr beweisen muss als andere – nicht, weil man weniger kann, nicht, weil man vielleicht ein bisschen schlechter ausgebildet ist, sondern weil man eine Frau ist. Und genau deswegen führen wir diese Debatte heute. *(Beifall bei SPÖ, ÖVP und Grünen sowie der Bundesrätin Deutsch [NEOS/W].)*

Es hält sich die Vorstellung nämlich hartnäckig, dass sich Gleichstellung irgendwann von selber ergibt. Das hat sie aber nie und das wird sie auch nie. Alles, was Frauen erreicht haben, wurde erkämpft – politisch, gesellschaftlich und auch gesetzlich. Gleichstellung passiert nämlich nicht von selbst, sie wird gemacht.

Mit der vorliegenden Gesetzesänderung erhöhen wir die Geschlechterquote in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen auf 40 Prozent, und wir sehen:

diese Quoten wirken. Dort, wo es klare Regeln gibt, dort steigt der Frauenanteil von rund 16 Prozent auf über 30 Prozent. Das ist kein Zufall, das ist Politik.

Und ja, es sind weitere Schritte nötig, denn in den Vorständen schaut es noch immer ganz anders aus, dort liegt der Frauenanteil bei gerade einmal rund 13 Prozent. – Nein, das liegt nicht daran, dass es keine qualifizierten Frauen gäbe, das Gegenteil ist eigentlich der Fall. Es werden dann oft so Wirtschaftsuntergangsszenarien gezeichnet und dann kommt oft das Argument: Der Markt wird das schon regeln! Da frage ich mich dann: Der Markt hatte eigentlich Jahrzehnte Zeit, und was ist passiert? – Er hat es nicht geregelt. Männer haben immer Männer nachbesetzt. Das ist eigentlich kein freier Markt, das ist wie ein geschlossener Club.

Wenn dann von Leistung gesprochen wird, dann muss man aber schon ehrlich sein: Wenn ausschließlich Leistung und Ausbildung entscheiden würden, dann würden unsere Vorstandsetagen heute anders aussehen. Da wird nämlich nicht Leistung verteidigt – und die möchte ich den Männern auch nicht absprechen –, es wird ein System verteidigt, ein System, das Frauen strukturell draußen hält.
(Beifall bei der SPÖ und bei Mitgliedern des Bundesrates von den Grünen.)

Wenn wir uns die Fakten genauer anschauen, dann sehen wir, dass in vielen großen Unternehmen oft keine einzige Frau in der Führungsetage sitzt. Und was sagt uns das? – Je höher die Position, desto weniger Frauen. Die gläserne Decke ist also kein Mythos, sondern sie ist statistisch belegbar – und sie beginnt nicht erst im Vorstand, sie beginnt viel früher, sie beginnt bei der ersten Beförderung, sie beginnt bei Rollenbildern und bei fehlenden Rahmenbedingungen. Frauen scheitern nicht am Können, sie scheitern einfach an den Strukturen.

Wenn man sich manche Vorstandsetagen in Österreich anschaut, dann könnte man fast glauben, es gibt dort ganz eigene Auswahlkriterien. Bei der Auswahl geht es nämlich oft nicht um Ausbildung oder um Erfahrung oder um Leistung, sondern um etwas ganz anderes, das man sich weder erarbeiten noch verdienen kann. Die inoffizielle Zugangsvoraussetzung für Chefetagen ist nämlich offensichtlich die Frage, ob man Hoden besitzt oder nicht. *(Heiterkeit bei Mitgliedern des Bundesrates von SPÖ und ÖVP.)* Genau deshalb brauchen wir Veränderung. Das hat nämlich nichts mit Leistung zu tun, das hat nichts mit Qualifikation zu tun, das ist schlicht und einfach ein System, das sich selbst reproduziert.

Männer wählen viel zu häufig Männer, Strukturen bleiben gleich und Frauen bleiben draußen. Genau deshalb greifen wir jetzt ein, denn eines ist klar: Führungskompetenz hängt nicht vom Geschlecht ab und ganz sicher auch nicht von Körperteilen. *(Beifall bei der SPÖ und bei Mitgliedern des Bundesrates von der ÖVP.)*

Frauen fehlen nämlich gar nicht, sie werden schlicht übersehen. Frauen sind da, Frauen sind qualifiziert und Frauen sind auch bereit – trotzdem kommen sie viel seltener nach oben als Männer.

Und wer jetzt behauptet, Männer würden dann benachteiligt, dem möchte ich eines schon ganz klar sagen: Wir wollen gar nicht mehr, wir wollen einfach nur das Gleiche. Wir wollen auch niemandem etwas wegnehmen, wir wollen das, was für Männer seit Jahrzehnten ganz selbstverständlich ist: Wir wollen Chancen, wir wollen Zugang, wir wollen Verantwortung und, ja, wir wollen auch die Chefsessel haben.

Sehr geehrte Damen und Herren! Ich möchte nicht, dass wir in ein paar Jahren immer noch dieselbe Debatte führen. Ich möchte, dass wir sagen: Wir haben es geändert, wir haben es durchgesetzt und wir haben Gleichstellung endlich ernst genommen! Ich möchte eine Gesellschaft, in der es keine Schlagzeile mehr wert ist, wenn eine Frau an der Spitze steht, in der das selbstverständlich ist, in der niemand mehr überrascht darüber ist und in der niemand fragt: Kann sie das überhaupt? Wir sind heute nicht hier, um um Erlaubnis zu bitten. Wir sind nicht hier, um zu warten. Wir sind hier, um zu verändern, und das wird jetzt getan. – Vielen Dank. *(Beifall bei der SPÖ und bei Mitgliedern des Bundesrates von der ÖVP.)*

10.52

Vizepräsident Daniel Schmid: Zu Wort gemeldet ist Frau MMag.^a Elisabeth Kittl. Ich erteile ihr dieses.

RN/28

10.52

Bundesrätin MMag. Elisabeth Kittl, BA (Grüne, Wien): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Frau Ministerin! Liebe Kollegen und Kolleginnen! Liebe Gäste hier und vor den Bildschirmen! Ja, schlagen Sie eine Wirtschaftszeitschrift auf, und Sie werden so gut wie keine Geschäftsfrauen dort sehen, sondern vor allem Männer. Männer sind Geschäftsführer, sitzen in den Vorständen und Aufsichtsräten. Sie haben verantwortungsvolle Jobs, die mit viel Geld und mit viel Prestige verbunden sind. Woran liegt das aber, dass dort keine oder nur sehr wenige Frauen zu finden sind? – Sicher nicht daran – wir haben es jetzt gehört –, dass Frauen weniger gut oder weniger geschickt als Männer sind, sondern daran, dass an den Spitzen der Wirtschaft Männerbünde

den Ton angeben. Das ist nur bedingt ein Vorwurf, es ist vielmehr Ausdruck von noch immer wirksamen patriarchalen Strukturen.

Ein Geschäftskollege von mir aus der Immobilienbranche sagte einmal: Warum spricht ihr Frauen euch nicht auch bei einem Bier ab und durchbrecht diese Männerbünde? Ich muss dem recht geben: Frauen kennen dieses Biertrinken und dieses Vernetzen nach der Arbeit weniger. Aber auch hier liegt die Antwort in den patriarchalen Strukturen in Österreich, die wir nicht und nicht aufbrechen. Frauen haben nämlich zumeist schlichtweg keine Zeit, nach der Arbeit mit Kolleginnen oder Branchenfreundinnen etwas trinken zu gehen und sich zu vernetzen oder eben abzusprechen, und zwar deswegen, weil sie immer noch in der Familien- und Sorgearbeit den Ton angeben und gleichzeitig die Musik spielen müssen, weil zum Beispiel der Ehemann nicht zu Hause mit dem Essen wartet, die Kinder schon hingelegt oder die Alten besucht und betreut hat. Netzwerken braucht Zeit und Muße, aber Frauen haben diese Zeit und Muße aufgrund der immer noch ungleich verteilten Care-Arbeit oft nicht.

Zudem werden Frauen – auch das hat Kollegin Schweiger erwähnt – weder direkt noch indirekt gefördert, Führungspositionen anzustreben. Es wird ihnen vielmehr oft genug gesagt, dass sie für Führungspositionen nicht so geeignet sind, weil sie vielleicht nicht so eine dicke Haut haben, die sie aber leider bei all den Anfeindungen und Unterbewertungen brauchen. Oder schauen Sie sich die Zahlen auf den Unis an: In den überwiegenden Bereichen, außer in den technischen, sind es weit mehr Frauen als Männer, die ein Studium erfolgreich abschließen. Aber in den Führungspositionen spiegelt sich das eben nicht wider. Es gäbe also genug qualifizierte Frauen und sicherlich mehr als protegierte

Männervorstände oder -aufsichtsräte zur Auswahl, sie stoßen aber an eine gläserne Decke.

Es braucht also ganz dringend diese Quoten in allen leitenden Positionen, damit diese Männerbünde endlich durchschnitten und Vorurteile überwunden werden. Und dort, wo der Staat eingreifen kann, also in staatlichen Unternehmen und in Unternehmen, die einen Vorstand beziehungsweise Aufsichtsrat brauchen, sollte er das auch tun. Damit kommen wirklich qualifizierte Menschen in leitende Funktionen und werden darüber hinaus auch noch zu Role-Models.

Heute erhöhen wir aber nur die Quote in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen von 30 auf 40 Prozent. Wir haben es im Ausschuss gehört: Das sind derzeit 60 Unternehmen. Sie rühmen sich also mit 60 Unternehmen, die nur in den Aufsichtsräten einen Frauenanteil von 40 Prozent haben sollen. Die Vorstände scheinen egal zu sein – oder eben nicht, aber dazu später. Genauso scheint es egal zu sein, die nicht börsennotierten Unternehmen mit mehr als 1 000 Mitarbeiter:innen, also die größten Unternehmen Österreichs, hinsichtlich ihres Frauenanteils zur Verantwortung zu ziehen. Dort bleibt nämlich die bestehende Quotenregelung von 30 Prozent im Aufsichtsrat unverändert – und für den Vorstand wird gar keine Regelung vorgeschlagen.

Eigentlich – dafür sind wir Grüne – wäre ein Frauenanteil von 50 Prozent erstrebenswert. Das ist, liebe Kolleginnen und Kollegen, auch gar nicht so schwierig, wie alle tun. Es braucht nur den Willen dazu. Wir Grüne zum Beispiel haben diesen Willen. Sie wissen, hier im Bundesrat übererfüllen wir die Parität, die in all unseren Statuten steht, wir übererfüllen sie hier mit einer 100-Prozent-Frauenquote. Da frage ich Sie: Was täten Sie ohne uns?, denn mit uns

erhöht sich der Frauenanteil im Bundesrat von 35 auf 40 Prozent. Auch das macht gleich ein ganz anderes Bild.

Nicht unerwartet bildet die FPÖ mit 19 Prozent Frauenanteil das Schlusslicht: Nur drei, heute nur zwei, von 16 Bundesrät:innen sind Frauen. Das finden wir eigentlich mehr als blamabel.

Einen Frauenanteil als Luxusproblem zu sehen, ist vorsintflutlich. Anscheinend ist die FPÖ, auch wenn sie heute so vehement gegen den Frauenanteil in börsennotierten Unternehmen spricht, die Vertreterin der größten Unternehmen Österreichs geworden – nicht mehr der kleinen Frau oder des kleinen Mannes.

Und es ist genauso blamabel, dass wir in Vorständen von börsennotierten Unternehmen nur einen Frauenanteil von in etwa 14 Prozent haben und keine einzige Vorstandsvorsitzende in solch einem börsennotierten Unternehmen sitzt. Das kann 2026 nicht sein, und da muss ich leider auch wieder einmal zur SPÖ schauen. Sie wissen, ich schätze Ihre Frauenministerin sehr, aber ihr Anspruch: Wir holen uns die Quote zurück!, ist hier eigentlich nicht erfüllt. Es ist extrem schade, dass Sie hier nur ankündigen und eigentlich auch die EU-Richtlinie, die wir heute umsetzen, nämlich die EU-Richtlinie Women on Boards, nicht zeitgerecht umsetzen.

Wenn wir nicht auch in den Vorständen eine Quote einführen, wird sich an den Männerbünden und patriarchalen Strukturen nur schwer etwas ändern. Daher wollen wir Ihnen mit dem folgenden Entschließungsantrag die Möglichkeit geben, Ihrem Anspruch gerecht zu werden, und ich freue mich, Kollegin Schweiger, wenn Sie da mitstimmen wollen. Ich möchte gleich vorwegschicken,

dass börsennotierte Unternehmen Vorstände haben, die nicht mehr als zwei bis drei Personen umfassen.

Der Entschließungsantrag lautet:

RN/28.1

Entschließungsantrag

der Mitglieder des Bundesrates MMag. Elisabeth Kittl, BA, Kolleginnen und Kollegen betreffend „Verpflichtende Frauenquoten auch für Vorstände von börsennotierten Unternehmen“

Der Bundesrat wolle beschließen:

„Die Bundesregierung wird aufgefordert, dem Nationalrat und dem Bundesrat einen Gesetzesentwurf vorzulegen, der eine verpflichtende Vertretung beider Geschlechter im Vorstand vorsieht. Künftig sollen dem Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft, sofern dieser aus mehr als zwei Personen besteht, mindestens eine Frau und ein Mann angehören. Auf bereits eingetragene Vorstandsmitglieder soll die beabsichtigte Regelung keine Auswirkung haben, diese müssen demnach nicht nachträglich gelöscht werden.“

Vielen Dank. *(Beifall bei den Grünen.)*

11.00

Der Gesamtwortlaut des Antrages ist unter folgendem Link abrufbar:

[TOP2 Unselbständiger Entschließungsantrag: Verpflichtende Frauenquoten auch für Vorstände von börsennotierten Unternehmen von MMag. Elisabeth Kittl, BA](#)

Vizepräsident Daniel Schmid: Der von den Bundesräten MMag.^a Elisabeth Kittl, Kolleginnen und Kollegen eingebrachte Entschließungsantrag betreffend „Verpflichtende Frauenquoten auch für Vorstände von börsennotierten Unternehmen“ ist genügend unterstützt und steht demnach mit in Verhandlung.

Zu Wort gemeldet ist Frau Bundesrätin Viktoria Hutter. Ich erteile ihr dieses.

11.00

Bundesrätin Viktoria Hutter (ÖVP, Niederösterreich): Danke sehr, sehr geehrter Herr Präsident! Geschätzte Frau Ministerin! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Meine sehr geehrten Damen und Herren hier im Saal und zu Hause vor den Bildschirmen! Wir diskutieren heute über eine Gesetzesänderung, deren Ziel es ist, den Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen börsennotierter Gesellschaften auf 40 Prozent zu erhöhen. Kaum fällt das Stichwort Quote, wird reflexartig ein bestimmtes Bild gezeichnet, das Bild einer sogenannten Quotenfrau, einer Frau, der unterstellt wird, nicht ausreichend qualifiziert zu sein und eine Position nicht aufgrund ihrer Leistung, sondern allein aufgrund ihres Geschlechts zu erhalten. Ebenso reflexartig melden sich dann Stimmen, die sagen: Ich habe es aber auch ohne Quote geschafft, allein durch meine Qualifikation und Leistung! – Ja, Gott sei Dank gibt es auch solche. Diese Leistung will und soll

auch niemand schmälern, das meine ich wirklich ernst – meine Höchstachtung davor! *(Beifall bei der ÖVP.)*

Meine sehr geehrten Damen und Herren, lassen Sie mich eines klar sagen: Mir wäre es auch definitiv lieber, wenn wir als Gesellschaft bereits so weit wären, dass wir keine Quoten mehr bräuchten, wenn Frauen und Männer selbstverständlich gleich bewertet werden würden, wenn Frauen nicht mehr mit der Frage konfrontiert wären: Planen Sie in der nächsten Zeit Kinder?, wenn in Gremien genauso viele qualifizierte Frauen wie Männer vertreten wären und wir uns diese Diskussion heute und für immer schlichtweg sparen könnten. Doch die Realität ist leider eine andere: Frauen werden nach wie vor viel seltener in entscheidende Gremien berufen, sie werden bei Besetzungen noch immer benachteiligt, und – das gehört leider auch zur Wahrheit, das müssen wir Frauen uns eingestehen – die falsche Bescheidenheit, die wir leider sehr oft oder allzu oft an den Tag legen, ist hier auch fehl am Platz. Viele Frauen trauen sich oft weniger zu und müssen einfach häufiger ermutigt werden.

Das sind Fakten. Das sind Fakten, vor denen wir die Augen verschließen können oder denen wir aktiv begegnen können. Ich entscheide mich für Letzteres.

Zahlreiche Studien, Frau Kollegin Jäckel, zeigen zudem, dass es bewiesen ist, dass divers besetzte Gremien wirtschaftlich erfolgreicher sind.

Abschließend möchte ich eines betonen: Es gibt ausreichend qualifizierte Frauen, die bereit sind, Verantwortung in Aufsichtsräten und Führungspositionen zu übernehmen. Wir sind es nur leider gewohnt, immer zuerst an die Männer zu denken. Vielleicht könnte die FPÖ ja zustimmen, wenn wir eine Männerquote einführen, sagen wir fürs Erste 60 Prozent. *(Heiterkeit bei*

der ÖVP.) Und sollte es wie überall einmal zu einer Fehlbesetzung kommen, unabhängig davon, ob jetzt eine Frau oder ein Mann „fehlbesetzt“ – unter Anführungszeichen – wird, dann, bin ich mir sicher, wird dieser Fehler nicht sehr lange bestehen bleiben und rasch korrigiert werden.

Meine sehr geehrten Damen und Herren, vor allem die Herren, haben Sie also keine Angst davor, Kolleginnen zu bekommen! *(Beifall und Heiterkeit bei der ÖVP sowie Beifall bei Mitgliedern des Bundesrates von der SPÖ.)*

11.04

Vizepräsident Daniel Schmid: Zu Wort gemeldet ist Herr Bundesrat Andreas Arthur Spanring. Ich erteile ihm dieses.

RN/30

11.04

Bundesrat Andreas Arthur Spanring (FPÖ, Niederösterreich): Danke, Herr Vizepräsident! Frau Minister! Kollegen im Bundesrat! Sehr geehrte Damen und Herren Zuschauer hier im Saal und vor den Bildschirmen! Sie sehen, ich trete quasi als erster Quotenmann hier ans Rednerpult *(Ah-Rufe bei der ÖVP)*, weil in dieser Debatte sonst nur Frauen gemeldet sind, aber das ist in Ordnung. *(Beifall bei der FPÖ.)*

Frau Kollegin Hutter, danke übrigens für Ihre Kritik, die wir zur Kenntnis nehmen. Gleichzeitig haben Sie uns aber mit Ihrer Kritik an unserer Linie, mit dem, was Sie gesagt haben, komplett bestätigt. Ich weiß nicht, ob Sie das verstanden haben; vielleicht lesen Sie noch einmal nach, was Sie hier gesagt haben.

Wissen Sie, meine Damen und Herren, Mann und Frau sind ungleich, das ist so. Sie sind gleich an Würde, sie sind gleich an Rechten, sie sind gleich an Wert, aber sie sind nicht gleichartig, und das ist auch gut so. (*Bundesrätin Jagl [Grüne/NÖ]: Und vor allem nicht gleichgestellt!*) Männer und Frauen unterscheiden sich biologisch, körperlich und oft auch im Verhalten. Frauen können Kinder zur Welt bringen, Männer können das nicht. (*Zwischenrufe bei den Grünen.*) Ich weiß, das ist jetzt schon wieder ein bisschen etwas, wo einige Schnappatmung bekommen, weil es so ist, wie es ist. Im Durchschnitt, meine Damen und Herren, sind Männer halt auch kräftiger – Frauen haben dafür andere Stärken. (*Bundesrätin Jagl [Grüne/NÖ]: Und was hat das mit Leitungsfunktionen zu tun?*) – Seien Sie doch nicht so nervös, meine Damen! Hören Sie doch zu, ich erkläre es Ihnen ja! Ich versuche ja, es Ihnen zu erklären. Das ist bei Ihnen oft nicht so einfach, aber ich mache es sehr gerne.

Frauen haben dafür andere Stärken. Wenn sie körperlich nicht so stark sind, haben sie dafür oft ein besseres Gespür im sozialen Bereich. Frauen sind oft in der Kommunikation besser; das gilt auch nicht für alle. (*Beifall bei der FPÖ. – Weitere Zwischenrufe bei den Grünen.*) Frauen sind halt oft auch besser in der zwischenmenschlichen Kommunikation – wie gesagt, nicht immer, aber im Großen und Ganzen ist es so.

Diese biologischen Unterschiede, meine Damen und Herren, sind real, und sie sind kein gesellschaftliches Missverständnis, sondern sie sind ganz einfach Teil der Natur. (*Bundesrat Thoma [ÖVP/Vbg.]: Was?*) Und nicht jeder Unterschied, meine Damen und Herren, ist automatisch eine Diskriminierung und nicht jede Verschiedenheit muss der Staat mit einer Quote, mit Zwang und mit Vorschrift eibebnen.

Bei diesem Tagesordnungspunkt entlarvt sich die Regierung wieder einmal selbst: Sie misstraut den Menschen, sie misstraut den Unternehmen und sie ersetzt Leistung durch Quote. Künftig zählt also nicht mehr die Ausbildung, es zählt nicht die Erfahrung, es zählt nicht die Eignung, es zählt auch nicht die Leistung, künftig zählt die richtige Prozentzahl: mindestens 40 Prozent Frauen, mindestens 40 Prozent Männer. Was ist, wenn ich die in einem Bereich einfach nicht erreiche, weil ich die Geeigneten nicht habe? – Dann muss ich jemanden Ungeeigneten hinsetzen. Genau das machen Sie mit Ihrer Regelung. *(Beifall bei der FPÖ. – Bundesrätin **Eder-Gitschthaler** [ÖVP/Sbg.]: Und wie viele ungeeignete Männer gibt es? – Zwischenrufe der Bundesrätinnen **Miesenberger** [ÖVP/OÖ] und **Kittl** [Grüne/W].)*

Aber ich möchte eines bei Ihrem Gesetz loben, etwas ist sehr positiv: Auch die Regierung hat inzwischen verstanden, es gibt nur Manderl und Weiberl. – Gratuliere, bravo! *(Beifall bei der FPÖ.)*

Wenn diese 40 Prozent nicht erreicht werden, dann droht die Keule des Gesellschaftsrechts. Die Bestellung kann dann unwirksam sein und der Sessel bleibt leer. Das muss man sich einmal auf der Zunge zergehen lassen. Anstatt dass man in einer so schwierigen Zeit wie heute vernünftige Rahmenbedingungen für unsere Wirtschaft, für unsere Unternehmen schafft, produziert man lieber leere Sessel und volle Aktenordner. Genau das ist auch der politische Stil dieser Bundesregierung, und das ist das Grundproblem in unserem Land: viel heiße Luft, gepaart mit moralinsaurer Überhöhung, und dann noch dazu eine ganz große Portion Ideologie. Leider wird es trotzdem nicht funktionieren, weil die wichtigste Zutat fehlt: Das ist der Hausverstand. Der fehlt in dieser Regierung ganz einfach. *(Beifall bei der FPÖ.)*

Meine Damen und Herren! Frauen brauchen keine Alibiquote, um ihren Weg zu machen. Wer Leistung bringt, wer etwas kann, wer Verantwortung übernehmen will, der setzt sich am Ende des Tages auch durch. Genau dieses Leistungsprinzip beschädigen Sie heute mit diesem Gesetz, denn eines ist schon klar, und das stimmt, es ist so: Mit jeder Quote bleibt immer ein bitterer Beigeschmack zurück. Und das produzieren Sie heute. Sie tun damit den Frauen ganz und gar nichts Gutes. Ich kann mit voller Überzeugung sagen, dass alle Bundesräte der FPÖ heute hier sitzen (*Bundesrätin Eder-Gitschthaler [ÖVP/Sbg.]: Bundesräte!*), egal ob Mann oder Frau, weil sie es sich auf irgendeine Art und Weise verdient haben – durch Leistung, durch Arbeit oder Sonstiges. (*Beifall bei der FPÖ.*)

Aber jetzt muss ich schon fragen: Wer von Ihnen, egal ob männlich oder weiblich, sitzt eigentlich heute nur deshalb hier herinnen, weil Sie eine Quote haben erfüllen können oder müssen oder dürfen? Oder schauen wir – es ist ja nur eine Frage von mir – vielleicht zur Frau Minister: Ist sie die beste Justizministerin oder hat die Regierung einfach nur eine weitere Frau gebraucht? (*Ruf bei der SPÖ: Die beste!*) – Ich weiß es nicht, wegen der Quote wäre es. Ich frage ja nur. Ich frage ja nur. (*Beifall bei der FPÖ. – Zwischenrufe bei der SPÖ.*)

Wissen Sie, meine Damen und Herren, genau das meine ich damit, nämlich genauso schlimm wie die Tatsache, dass vielleicht dann wirklich einmal der eine oder andere auf einen Posten kommt, für den er nicht geeignet ist, ist ja die Tatsache (*Zwischenruf des Bundesrates Peterl [SPÖ/NÖ]*), dass Sie mit diesem Gesetz jeder erfolgreichen Frau, jeder Leistungsträgerin in diesem Land, jeder Frau, die sich nach oben gekämpft hat und die sich nach oben gearbeitet hat,

jeder, die sich das einfach durch eine super Leistung verdient hat, ein Schild umhängen, auf dem steht: Quotenfall. – Genau das machen sie. *(Beifall bei der FPÖ.)*

Das allein reicht Ihnen aber nicht. Mit Tagesordnungspunkt 3 kommt dann die nächste Belastung dazu. Auch hier hat der Deregulator – Sepp Schellhorn, wo auch immer er jetzt wieder ist, keiner weiß es – wieder kläglich versagt: zusätzliche Berichtspflichten, zusätzliche Angaben, zusätzlicher Druck bis hin zu Zwangsstrafen, und das alles in einer Zeit, in der die Betriebe wirklich ganz andere Sorgen haben. *(Bundesrat **Thoma** [ÖVP/Vbg.]: Zwangsstrafen!)*

Auch wenn die Richtlinie wieder aus Brüssel kommt, meine Damen und Herren, diese Regierung betreibt wieder einmal Gold-Plating, eine überschießende Umsetzung einer EU-Richtlinie mit zusätzlichen Kosten, mit zusätzlicher Bürokratie und zusätzlichen Pflichten. Brüssel bestellt, Wien salutiert, und zahlen dürfen es am Ende die heimischen Betriebe. *(Bundesrätin **Schwarz-Fuchs** [ÖVP/Vbg.]: Was kostet das? Was ... zusätzlich zu zahlen? – Weitere Zwischenrufe bei der ÖVP.)*

Wir Freiheitlichen haben dazu einen ganz anderen Zugang. Wir sagen und für uns zählt Leistung statt Quote. *(Bundesrätin **Schwarz-Fuchs** [ÖVP/Vbg.]: Es gibt genug gute Frauen!)* Wir wollen Freiheit statt Zwang und wir wollen Verantwortung statt Ihrer Symbolpolitik.

Meine Damen und Herren, ihre beiden Vorlagen zur Tagesordnung sind weder modern noch vernünftig. Sie sind ein weiterer Schritt in Richtung

wirtschaftspolitischer Realitätsverweigerung. Genau deshalb werden wir beide Gesetzesvorschläge ablehnen. *(Beifall bei der FPÖ.)*

11.11

Vizepräsident Daniel Schmid: Zu Wort gemeldet ist Frau Mag.^a Bernadette Kerschler. Ich erteile ihr dieses.

RN/31

11.12

Bundesrätin Mag. Bernadette Kerschler (SPÖ, Steiermark): Sehr geehrter Herr Vizepräsident! Sehr geehrte Frau Ministerin! Liebe Kolleginnen und Kollegen im Bundesrat! Liebe Zuhörende hier im Saal und an den Endgeräten! Jetzt haben wir sehr viel zur Quote, zur Gleichstellung gehört und zu der Frage: Braucht es diese Quoten überhaupt? – Ich bin der festen Überzeugung, dass diese Bundesregierung auf Basis der Realität agiert und nicht auf Basis naiver Lebensvorstellungen. *(Beifall bei der SPÖ.)*

Meine sehr geehrten Damen und Herren, ich werde heuer 52 Jahre alt, und ich muss jetzt einmal ein bisschen aus meinem Leben erzählen: Mit 18 Jahren, kurz vor der Matura und bevor ich ins Studium gegangen bin, dachte ich: Es braucht keine Quoten. Ich bin sehr gut qualifiziert, ich bin gut geeignet für das Leben, standfest, mutig und kann kämpfen, also wozu Quoten? Ich bin leistungsstark, ich werde mich gut durchkämpfen und ich habe alle Chancen dieser Welt!

Irgendwann habe ich dann gemerkt: Uch, das wird nicht so einfach in diesem Leben; irgendetwas funktioniert da nicht so, als Frau hast du dann doch gewisse

Hemmnisse! – Es hat schon auf der Uni angefangen und es hat sich so durchgezogen in meinem Leben.

Ich finde es großartig, wenn viele Frauen es ohne Quoten schaffen, aber ich weiß, ich bin ein sehr, sehr leistungsbezogener Mensch, ich habe ein schwieriges Studium abgeschlossen, ich bin in Einsatzorganisationen, ich mache ganz viel, aber, so wie hier: Ich muss mich schon wieder rechtfertigen, dass ich das alles mache, dass ich das alles kann! Und: Es gibt eine Kombination aus Leistung und Quoten! Wir müssen nicht sagen, dass die Frau Ministerin aufgrund ihrer Leistung oder aufgrund einer Quote in diese Position gekommen ist, es gibt eine Kombination aus dem Ganzen.

Meine sehr verehrten Damen und Herren, wie es schon mehrfach angesprochen worden ist: Warum müssen wir das immer rechtfertigen? Warum heißt es bei den Frauen immer: Bist du eine Quotenfrau oder kannst du etwas? – Was soll das? So funktioniert das Leben einfach nicht.

Meine sehr verehrten Damen und Herren, wir haben Verantwortung für alle Menschen in diesem Land, und diese Verantwortung schließt auch ein, dass die besten Köpfe in die Positionen kommen. Und wenn es jetzt eine Gruppe von Menschen gibt, die aufgrund von Daten und Fakten benachteiligt ist – und das sehen wir, Frauen sind sehr gut ausgebildet, Frauen können Großartiges leisten und sie sind in vielen Positionen nicht so gut vertreten –, dann heißt das: Wir haben Verantwortung, dass sie eine Möglichkeit haben, in diese Positionen zu kommen, und deshalb müssen wir diese Quoten hier schaffen.

Wenn jetzt ein Mann oder eine Frau für diese Position nicht geeignet ist, ja dann, bitte sehr, welches Unternehmen lässt diese Person dann lange in dieser

Position? Bitte, das sagt mir doch der Hausverstand, dass das **nicht** so sein wird und diese Person, egal welchen Geschlechts, sich nicht lange in der Position wird halten können. Das sagen ja bitte schon der Hausverstand und das ganze wirtschaftliche Gefüge. Dann wird man nicht lange in dieser Position bleiben können, egal ob das in der Politik oder in der Wirtschaft ist, das wäre ja nicht sehr klug.

Je bunter ein Team, desto besser, wir haben es gehört: Angeblich haben Frauen bessere soziale Eigenschaften, sie sind nicht so stark – okay, ich meine, ich bin auch aktive Feuerwehrfrau, aber ja, auch da braucht man andere Eigenschaften. Ich weiß nicht, ob alle Männer unter Ihnen bei einer Einsatzorganisation sind, aber auch dort braucht man andere Eigenschaften, muss mit Menschen reden können, muss auf sie zugehen können, muss Prozesse ordnen können – ja; und deshalb: Je bunter ein Team, desto besser, denn dann werden alle Eigenschaften eingebracht, in einer Fraktion, in einer Einsatzorganisation, in einem Führungsgremium, in einem Unternehmen.

Deshalb ist es gut so, wenn ein Team gemischt ist, auch wenn ein Führungsteam gemischt ist, und deshalb bitte ich Sie herzlich, dem zuzustimmen. – Vielen Dank. *(Beifall bei SPÖ und ÖVP sowie der Bundesrätin Deutsch [NEOS/W].)*

11.17

Vizepräsident Daniel Schmid: Zu Wort gemeldet ist Herr Bundesrat Mag. Harald Himmer. Ich erteile ihm dieses.

11.17

Bundesrat Mag. Harald Himmer (ÖVP, Wien): Sehr geehrter Herr Präsident!
Sehr geehrte Frau Bundesminister! Sehr geehrte Damen und Herren hier im Saal und vor den Bildschirmen! Ich muss gestehen, es gibt manchmal Gesetzesvorlagen, zu denen ich nicht automatisch eine pointierte Meinung habe, so dass ich sage, das ist jetzt notwendig oder unnötig, und gerade, was das Thema Quoten betrifft, gibt es aus meiner Sicht tatsächlich Argumente, die dafür, und solche, die dagegen sprechen. Ich habe mir jetzt ganz entspannt die Diskussion angehört, und da muss ich schon sagen, dass dabei die Damen, Andreas, deutlich gegen dich gewonnen haben, wie ich das für mich abgewogen habe. *(Beifall bei ÖVP, SPÖ und Grünen sowie der Bundesrätin Deutsch [NEOS/W]. – Zwischenruf bei der FPÖ.)*

Ich bin also bei dem Teil der Rede von Andreas Spanring, dass man sich durchaus dazu bekennen kann, dass zwischen Mann und Frau ein Unterschied ist. Die meisten von uns wissen das, aber er hat es sehr gut herausgearbeitet. *(Heiterkeit bei der ÖVP.)* Auch diese biologischen Unterschiede – dass man die akzeptieren soll, dass die da sind, ist auch überhaupt keine Frage. Mir wäre aber nicht aufgefallen, dass wir hier jetzt zum Beispiel die Quote für Holzhacker gefordert haben oder für sonst irgendetwas *(Heiterkeit bei der ÖVP)* – was natürlich ein extrem schlechtes Beispiel ist, was Viki Hutter betrifft, weil die mit der Motorsäge ganze Wälder umreißt. Aber generell, sage ich, bei diesem klassischen, alten Rollenbild vom Holzhacker – mit einem Holzhackerleiberl, der so fest reinhacken muss und dann sehr viel essen darf und trotzdem nicht dick wird, weil er den ganzen Tag reinhaut –, bei solchen Berufsgruppen zum Beispiel würde ich es, trotz allem, trotz Viki, die das super kann und, glaube ich,

auch noch Europameisterin im Baum-Umsägen ist (*anhaltende Heiterkeit bei der ÖVP*), noch verstehen.

Natürlich ist es schade, dass man das braucht. Ich bleibe auch skeptisch, dass es Sinn ergibt, das überall zu regeln und zu normieren. Da kommt man natürlich an Grenzen, wo es wenig Sinn ergibt, aber ich denke, bei den Aufsichtsräten größerer Unternehmen hat man aufgrund dieser statistischen Grundlage, dass es in der Gesamtmenge ungefähr so viele Männer wie Frauen gibt, gute Chancen und eigentlich fast eine Sicherheit, immer auch eine gute Frau zu finden.

Wenn Kollegin Jäckel sich da durchgesetzt hat und sagt, ja, bei euch passt das eh alles mit der Frauenquote, sie ist da, die anderen fehlen, ist es halt trotzdem so, dass das natürlich stimmt. Aber man darf das schon hinterfragen, wenn es bestimmte Einheiten gibt, wo die Männerdominanz ganz stark ist.

Lustig finde ich es auch immer, wenn Männer für Frauen reden, die dann als Nachfolger kommen sollen. Es stimmt nämlich nicht, dass die Männer immer nur Männer als Nachfolger haben wollen. Ich kenne auch Beispiele, wo Männer immer dann für eine Frau sind, wenn sie selbst abtreten, und dann beim Nachfolger für die Frau sind, nachdem sie zuerst noch gegen eine Frau gewonnen haben. Das sind für mich überhaupt die besten Feministen, die es immer wieder gibt. Ich erspare es mir jetzt, namentliche Beispiele anzuführen.

Ich darf an der Stelle wieder einmal erwähnen – ich habe es das eine oder andere Mal auch schon gemacht –: Ich bin ja auch stolzer Vater einer sehr intelligenten Tochter, und ich kenne mich bei Medizin, Biologie und solchen Dingen nicht so aus, aber sie hat mich darauf aufmerksam gemacht, dass

angeblich bei Menschen 70 Prozent der Intelligenz von der Mutter kommt.
(**Bundesrätin Eder-Gitschthaler** [ÖVP/Sbg.]: Ah!) Das habe ich an sich nicht gewusst. Ihr könnt alle nachschauen, ob das so stimmt, ich weiß es nicht genau, aber angeblich gibt es diesbezüglich Untersuchungen. Es kann jetzt jeder seine Ableitungen machen, es kann jetzt natürlich auch jeder präpotent sagen, was allein seine 30 Prozent ausmachen, aber man kann auch eine andere Betrachtungsweise anlegen.

Abschließend möchte ich sagen: Dieses Gesetz hat im Gegensatz zu anderen Reformvorhaben und Dingen, die wir beschließen, einen großen Vorteil: Es kostet nicht viel Geld. – Ich bitte um Unterstützung. (Beifall bei der ÖVP, bei Mitgliedern des Bundesrates von der SPÖ sowie der Bundesrätin **Deutsch** [NEOS/W].)

11.22

Vizepräsident Daniel Schmid: Zu Wort gemeldet hat sich Frau Bundesministerin für Justiz Dr. Anna Sporrer. Ich erteile ihr dieses.

RN/33

11.22

Bundesministerin für Justiz Dr. Anna Sporrer: Sehr geehrter Herr Vizepräsident! Sehr geehrte Mitglieder des Bundesrates! Sehr geehrte Zuseherinnen und Zuseher! Wir haben es schon mehrfach gehört, es gibt tatsächlich Studien, die es beweisen, und es beweist auch die tägliche Praxis: Die Vielfalt in Führungsetagen verbessert die Qualität von Entscheidungen und sichert die langfristige Zukunftsfähigkeit von Unternehmen.

Die Regelung, die auch heute auf der Tagesordnung steht, ist daher nicht nur in puncto Gleichstellung der Geschlechter sinnvoll und notwendig, sondern eben ein Zeichen ökonomischer Vernunft. Dort, wo unterschiedliche Perspektiven aufeinandertreffen, entstehen bessere Lösungen. Wir setzen heute hier einen entscheidenden Schritt für eine moderne Unternehmensführung und gleichzeitig echte Chancengleichheit. *(Beifall bei der SPÖ, bei Mitgliedern des Bundesrates von der ÖVP sowie der Bundesrätin Deutsch [NEOS/W].)*

Mit der Umsetzung der EU-Richtlinie Women on Boards sorgen wir für eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern in den Chefetagen börsennotierter Unternehmen. Wir bauen da in Österreich auf einem sehr soliden Fundament auf, wir haben nämlich bereits 2018 Pionierinnenarbeit geleistet und eine 30-Prozent-Quote für die Aufsichtsräte großer Unternehmen eingeführt. Und – Überraschung! – es hat gewirkt: Der Frauenanteil ist merkbar gestiegen. Wir gehen nun konsequent den nächsten Schritt weiter. Für börsennotierte Gesellschaften erhöhen wir das Ziel auf 40 Prozent. Das schafft Klarheit und setzt ein starkes Signal an die Spitze unserer Wirtschaftstreibenden. *(Beifall bei der SPÖ, bei Mitgliedern des Bundesrates von der ÖVP sowie der Bundesrätin Deutsch [NEOS/W].)*

Gleichzeitig setzen wir auf Stabilität und Planungssicherheit. Für große nicht börsennotierte Unternehmen bleibt es bei der bewährten 30-Prozent-Regelung, die natürlich jederzeit überschritten werden darf. Wir schaffen damit auch Kontinuität, dort, wo es angezeigt erscheint, und geben der Wirtschaft zudem auch die nötige Zeit für die Umstellung: In der ursprünglichen Regierungsvorlage war das Inkrafttreten dieser Neuregelung noch für den 30. Juni 2026 vorgesehen. Um den Unternehmen allerdings die notwendige

Vorbereitungszeit zu garantieren, werden wir dieses Datum per Abänderungsantrag verschieben, sodass die neuen Bestimmungen erst für jene Wahlen und Entsendungen in den Aufsichtsrat greifen, die nach dem 31. Dezember 2026 stattfinden.

Noch einmal zurück zum Gebot der ökonomischen Vernunft: Wir alle wissen – und es hat auch eine jüngste Studie in der Nationalbank gezeigt –, dass gemischte Teams bessere und nachhaltigere Ergebnisse erzielen. Und zur Qualifikation – weil hier mehrfach gesagt worden ist, dass dann Personen, eben Frauen, in die Führungsetagen, in die Aufsichtsräte kommen, die weniger qualifiziert sind –: Wenn ich mir die Insolvenzen anschau, die bedauerlicherweise auch die Gerichte und auch die Staatsanwaltschaften sehr massiv beschäftigen – das ist auch der Grund, warum die Richtervereinigung und die Standesvertretungen mehr Personal fordern –, dann frage ich mich schon auch, ob das jeweils zu Insolvenzen geführt hätte, wenn eben mehr Frauen in den Entscheidungspositionen gewesen wären, oder ob da nicht auch immer wieder ein bisschen ein Hasardeursgehabe eine Rolle spielt, wo Bilanzen verschleiert werden, wo Bilanzen verschleppt werden und wo es zu Insolvenzen kommt. Wir alle wissen: Dort, wo Insolvenzen später angemeldet werden, dort sind sie größer und kosten nicht nur sozusagen die Wirtschaft mehr, sondern kosten auch den Staat viel mehr. Das möchte ich hier auch betonen.

An die Frauen erinnert man sich gerne dann, wenn die Männer den Kahn schon in den Sumpf gefahren haben. Wir kennen das Phänomen des Glass Cliff: Zum Schluss, wenn gar nichts mehr zu retten erscheint, dürfen die Frauen ans Ruder und schauen, dass sie die Dinge wieder flott bekommen; und das möchte ich hier auch sagen: Da fragt man dann nicht: Uppala, hätte nicht vielleicht doch

früher eine Frau da bessere Ergebnisse erzielt? Ich erinnere an Karin Bergmann, die vor wenigen Tagen in einem Interview gesagt hat – sozusagen auf die Frage, warum sie nicht früher auf den Plan gerufen wurde oder eine Frau auf den Plan gerufen worden ist, und sie war sehr deutlich in dem, was sie gesagt hat –: Da wären vielleicht andere Ergebnisse hervorgekommen. *(Beifall bei der SPÖ und bei Mitgliedern des Bundesrates von der ÖVP.)*

Ja, ich habe die Kritik auch gehört. Im politischen Abstimmungsprozess haben wir bis heute leider keinen Erfolg erzielt, was die Vorstände der börsennotierten Unternehmen betrifft. Aber: Wir haben da eine Brücke gebaut, nämlich zwischen den Aufsichtsräten, bei denen wir eben den Frauenanteil verstärkt anheben wollen. Da soll die Möglichkeit geschaffen werden, sich eigenständige, quantitative Zielvorgaben für den Vorstand zu setzen, und das soll auch im Corporate-Governance-Bericht transparent gemacht werden.

An dieser Stelle möchte ich auch ein Plädoyer für die Frauenförderung in den Betrieben ganz allgemein halten. Es ist ja schon so, dass das Argument, warum wir jetzt für die Vorstände noch keine Quote einführen können, war, dass man gerade in technischen Branchen die Frauen, die für diese hohen Funktionen infrage kommen, noch nicht in diesem Ausmaß zur Verfügung hätte. Dazu sage ich noch einmal: Ich erinnere an die Möglichkeit, in den Betrieben Betriebsvereinbarungen zur Frauenförderung zu schließen. Diese Bestimmung im Arbeitsverfassungsgesetz gibt es seit Jahrzehnten, und der Aufruf geht an alle Unternehmen, sich dessen zu besinnen und die Frauen auch aus der Mitte der Führungs- und Betriebsorganisation zu heben, da voranzukommen, damit wir nicht ewig diese Ausrede hören müssen, dass es da keine Frauen gibt.

Ich habe hier in der Debatte auch gehört: Jemand, die vor 32 Jahren in den Polizeidienst eingetreten ist, hätte keine Quote gebraucht. – Ja, vielleicht haben Sie keine gebraucht, aber ich darf dazusagen: Sie haben eine gehabt. Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ist nämlich 1993, also vor exakt 33 Jahren, in Kraft getreten. Was sieht das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz seit dieser Zeit vor? – Dass bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt in den Bundesdienst – und die Landesdienste haben eben auch nachgezogen – aufzunehmen sind *(Bundesrätin Jäckel [FPÖ/Vbg.]: Vor meiner Zeit!)* zu fördern sind und auch in die Aus- und Weiterbildungen, die für höhere Funktionen vorgesehen sind, einbezogen werden. *(Weitere Zwischenrufe bei der FPÖ.)* Diese Quote haben alle Frauen im Bundesdienst seit mehr als 33 Jahren und sie hat natürlich auch gewirkt. Es war auch notwendig. Sogar im Bundesdienst, wo die Gehaltsgesetze, die Gehaltsschemata gleich sind, gab es diese Unterschiede. Die wurden weitgehend beseitigt.

Es ist auch die Transparenz immer ganz wichtig; ich habe es heute schon erwähnt. Zweijährlich wird der Bericht über die Gleichbehandlung im Bundesdienst erstellt. Das ist natürlich auch eine große Motivation für alle Bundesdienststellen und Zentralstellen, besser zu werden. *(Beifall bei SPÖ und Grünen sowie bei Mitgliedern des Bundesrates von der ÖVP.)*

Noch etwas zu der Frage: Brauchen wir Quoten oder brauchen wir sie nicht? – Ich möchte an die Gesetzgebung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes vor 33 Jahren erinnern. Wenn man in die Erläuterungen hineinschaut – das können Sie nachlesen –, steht da nämlich drinnen: Der Bund macht es vor und die Privatwirtschaft wird es nachmachen. Wir sitzen leider hier – und ich stehe hier – 33 Jahre später und wir sehen, dass sich in der Privatwirtschaft ohne

Vorgaben noch immer nicht durchgesetzt hat, dass die Frauen ihren Anteil an den Entscheidungsfunktionen – eben auch zum Wohle der Unternehmen – einnehmen konnten. Daher ist dieses Gesetz, das wir heute in Umsetzung der Richtlinie verabschieden, richtig und wichtig.

Ich habe es schon gesagt: Ein weiterer Hebel ist die Transparenz. Auch das sehen wir vor, denn nur, wer Zahlen offenlegt, macht auch die Fortschritte messbar. Es schafft Vergleichbarkeit und es motiviert auch die Unternehmen – und sie können dadurch auch herausgefordert werden, sich aktiv mit der Ausgewogenheit in ihren Führungspositionen auseinanderzusetzen. Konkret bedeutet das: Die Unternehmen werden künftig offenlegen, wie hoch der Anteil der Frauen und Männer in den Leitungsorganen tatsächlich ist, welche Ziele sie sich setzen und wie der Stand der Umsetzung jeweils ist.

Es gab auch in einem weiteren Punkt intensive Abstimmungen und ich freue mich sehr, dass wir auch da eine Einigung erzielt haben, dass diese Berichtspflichten nun eben im Wege des Ausschussantrages ergänzt werden.

Abschließend möchte ich darum ersuchen, diesem wichtigen Gesetzesvorhaben nicht entgegenzustehen und keinen Einspruch zu erheben. – Danke schön.

(Beifall bei SPÖ und ÖVP sowie der Bundesrätin Deutsch [NEOS/W].)

11.32

Vizepräsident Daniel Schmid: Herzlichen Dank, Frau Ministerin.

Weitere Wortmeldungen liegen dazu nicht vor.

Wünscht noch jemand das Wort? – Das ist nicht der Fall. Die Debatte ist geschlossen.

Abstimmung

Vizepräsident Daniel Schmid: Wir kommen zur Abstimmung, die über die gegenständlichen Tagesordnungspunkte getrennt erfolgt. – Bitte nehmen Sie Ihre Plätze ein.

RN/34.1

Wir gelangen zur Abstimmung über den Beschluss des Nationalrates vom 25. März 2026 betreffend das Gesellschaftliche Leitungspositionengesetz.

Ich ersuche jene Bundesrätinnen und Bundesräte, die dem Antrag zustimmen, gegen den vorliegenden Beschluss des Nationalrates keinen Einspruch zu erheben, um ein Handzeichen. – Das ist die **Stimmenmehrheit**. Der Antrag ist somit **angenommen**.

RN/34.2

Es liegt ein Antrag der Bundesräte MMag. Elisabeth Kittl, Kolleginnen und Kollegen auf Fassung einer EntschlieÙung betreffend „Verpflichtende Frauenquoten auch für Vorstände von börsennotierten Unternehmen“ vor. Ich lasse über diesen **EntschlieÙungsantrag** abstimmen.

Ich ersuche jene Bundesrätinnen und Bundesräte, die diesem EntschlieÙungsantrag zustimmen, um ein Handzeichen. – Das ist die **Stimmenminderheit**. Der Antrag auf Fassung der gegenständlichen EntschlieÙung ist somit **abgelehnt**.

Wir gelangen zur Abstimmung über den Beschluss des Nationalrates vom 25. März 2026 betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Unternehmensgesetzbuch zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2022/2381 geändert wird.

Ich ersuche jene Bundesrätinnen und Bundesräte, die dem Antrag zustimmen, gegen den vorliegenden Beschluss des Nationalrates keinen Einspruch zu erheben, um ein Handzeichen. – Das ist die **Stimmenmehrheit**. Der Antrag ist somit **angenommen**.