

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 Landesvertretungen 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.