

Schriftliche Information gemäß § 6 EU InfoG

Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen

Die Europäische Kommission hat am 14. November 2012 einen Richtlinienvorschlag vorgelegt, der die „gläserne Decke“ durchbrechen soll, die qualifizierten Frauen den Weg zu Top-Positionen in Europas größten Unternehmen noch immer versperrt. Angestrebt wird ein Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den Aufsichtsräten aller börsennotierten Unternehmen – mit Ausnahme der kleinen und mittleren Unternehmen – von 40 %.

Die Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst begrüßt den Richtlinienvorschlag. Insbesondere die Kombination einer verpflichtenden Quote für Aufsichtsräte mit einer Selbstverpflichtung der Geschäftsführung in Verbindung mit effektiven Sanktionen kann zu einer effektiven und raschen Zielerreichung führen und für ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in wirtschaftlichen Entscheidungsgremien sorgen. Zahlreiche wissenschaftliche Studien belegen, dass dies einen signifikant positiven Einfluss auf die relevanten betriebswirtschaftlichen Kennzahlen hat.

Das Beispiel der Selbstverpflichtung der Bundesregierung hat gezeigt, dass Quoten wirken: Im März 2011 hat sich der Bund für staatsnahe Unternehmen vorgenommen, bis Ende 2013 einen 25%-Bundesfrauen-Anteil an den beschickten Aufsichtsratsmandaten zu erreichen, der bis 2018 auf 35% steigen soll. Eine erste Zwischenbilanz nach einem Jahr hat im April 2012 ergeben, dass zwar noch 28 der 55 betroffenen Unternehmen die Vorgabe nicht erfüllen, das erste Etappen-Ziel über alle Ressorts hinweg aber erreicht wurde. Das verdeutlicht einmal mehr, dass mit Fristen verbundene Quoten ein starkes Instrument zur Zielerreichung sind.

Aufforderungen an privatwirtschaftliche Unternehmen, freiwillige Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungsgremien zu setzen, haben hingegen kaum Wirkung gezeigt: Im März 2012 betrug der Anteil von Frauen in Führungspositionen der Top 200 Unternehmen Österreichs in Geschäftsführungen

5,1% (2011: 4,4%) und in den Aufsichtsräten 11,2% (2010: 10,3%), d.h. dass lediglich jedes zwanzigste Vorstandsmitglied (31 von 611) und jedes neunte Aufsichtsratsmitglied (184 von 1.644) weiblich ist. Bei den börsennotierten Unternehmen sind die Zahlen noch geringer. Zudem haben sich die Chancen für Frauen in die Top-Positionen an der Unternehmensspitze zu gelangen, in den letzten Jahren trotz der Ankündigungen der Wirtschaft kaum verbessert.

Aber auch EU-weit werden die Leitungsorgane der Unternehmen derzeit von einem Geschlecht beherrscht: 85% der nicht geschäftsführenden Direktoren bzw. Aufsichtsratsmitglieder und 91,1% der geschäftsführenden Direktoren bzw. Vorstandsmitglieder sind Männer, während Frauen in diesen Positionen nur zu 15% bzw. 8,9% vertreten sind. Seit 2003 hat sich damit der Frauenanteil in den Leitungsorganen von Unternehmen im Schnitt um jährlich gerade mal 0,6 Prozentpunkte erhöht.

Qualifikation und Eignung sind die wichtigsten Kriterien für eine Position in der Unternehmensleitung. Die Richtlinie betont, dass Einstellungsentscheidungen auf objektiven Qualifikationskriterien basieren müssen. Eine Bevorzugung ist nur bei gleicher Qualifikation und bis zum Erreichen des 40%-Ziels erlaubt. Die Auswahl hat dabei in einem objektiven und transparenten Verfahren zu erfolgen. Wird nicht ein/e KandidatIn des unterrepräsentierten Geschlechts gewählt, muss bewiesen werden, dass sich trotz objektiver Beurteilung, bei der alle die einzelnen KandidatInnen betreffenden Kriterien berücksichtigt werden, ergeben, hat, dass spezifische Kriterien zugunsten des/der Bewerbenden des anderen Geschlechts überwiegen.

Derzeit ist die Gesetzeslage in den EU-Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich. Während immer mehr Länder verpflichtende Quotenregelungen einführen, haben einige andere Instrumente der Selbstverpflichtung. Nur eine für die gesamte EU gültige Regelung kann der Zersplitterung und zunehmenden Rechtsunsicherheit und dem damit einhergehenden negativen Einfluss auf den gemeinsamen Markt entgegen wirken. Unter Berücksichtigung des Subsidiaritätsprinzips ist daher ein auf EU-Ebene koordiniertes Vorgehen nötig um das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in der EU zu erreichen. Die vorgeschlagene Richtlinie

entspricht diesem Ansatz, da sie klare, allgemein gültige Regeln vorsieht, gleichzeitig aber den Nationalstaaten ausreichend Gestaltungsspielraum lässt.