

18.09

Bundesministerin für Justiz Dr. Anna Sporrer: Sehr geehrter Herr Präsident! Sehr geehrte Damen und Herren! Sehr geehrte Zuseherinnen und Zuseher! Wir haben es schon gehört, Studien beweisen es schwarz auf weiß, aber auch die tägliche Praxis zeigt uns: Vielfalt in Führungsetagen verbessert die Qualität von Entscheidungen und sichert die langfristige Zukunftsfähigkeit von Unternehmen. Daher ist sie nicht nur zur Gleichstellung der Geschlechter sinnvoll, sondern auch ein Zeichen ökonomischer Vernunft. Wo unterschiedliche Perspektiven aufeinandertreffen, entstehen die besseren Lösungen.

Heute setzen wir einen entscheidenden Schritt für moderne Unternehmensführung und echte Chancengleichheit. Mit der Umsetzung der EU-Richtlinie Women on Boards sorgen wir für eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in den Chefetagen. Wir bauen dabei auf einem soliden Fundament auf. Österreich hat bereits 2018 Pionierarbeit geleistet und eine 30-Prozent-Quote für Aufsichtsräte großer Unternehmen eingeführt. Das hat bewirkt, dass der Frauenanteil merkbar gestiegen ist.

Nun gehen wir konsequent den nächsten Schritt: Für börsennotierte Gesellschaften erhöhen wir das Ziel auf 40 Prozent. Das schafft Klarheit und ist ein starkes Signal an die Spitze unserer Wirtschaft. Gleichzeitig setzen wir auf Planungssicherheit: Für große, nicht börsennotierte Unternehmen bleibt die bewährte 30-Prozent-Regel unverändert bestehen. Wir schaffen damit Kontinuität, wo es sinnvoll ist, und geben der Wirtschaft die nötige Zeit zur Umstellung. In der ursprünglichen Regierungsvorlage war das Inkrafttreten noch für den 30. Juni 2026 vorgesehen. Um den Unternehmen jedoch die nötige

Vorbereitungszeit zu garantieren, werden wir dieses Datum per Abänderungsantrag verschieben. Die neuen Bestimmungen greifen nun erst für jene Wahlen und Entsendungen in den Aufsichtsrat, die nach dem 31. Dezember 2026 stattfinden. Das ist eine Lösung mit Augenmaß, die Modernisierung und Praxistauglichkeit vereint.

Ein wesentlicher Aspekt – es ist auch schon mehrfach angesprochen worden – betrifft die Besetzung der Vorstände. In diesem Bereich hielte ich eine verbindliche Regelung auch für fachlich richtig und hätte es natürlich begrüßt, wenn wir diesen Schritt bereits heute in der Regierungsvorlage verankert hätten. Auch wenn im politischen Abstimmungsprozess hierfür noch kein Konsens erzielt werden konnte, haben wir eine tragfähige Brücke gebaut. Die Aufsichtsräte erhalten künftig die Möglichkeit, sich eigenständige quantitative Zielvorgaben für den Vorstand zu setzen und diese im Corporate-Governance-Bericht transparent zu machen.

An dieser Stelle möchte ich ganz allgemein ein Plädoyer für die Frauenförderung in den Betrieben halten, denn wir haben gehört, dass man in den Vorständen keine Frauenquote einführen kann, weil wir in manchen Sparten, vor allem in technisch orientierten Unternehmen, noch nicht genug Frauen haben. Das ist ein Manko, das ich sehr bedauere. Ich möchte hier im Hohen Haus darauf verweisen, dass 1993 hier das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz beschlossen worden ist, mit einer Regelung, die erstmals in Österreich eingeführt hat, dass bei gleicher Qualifikation Frauen beim Einstieg in den Bundesdienst, beim Aufstieg und bei der Aus- und Weiterbildung zu bevorzugen sind. Wenn Sie die Erläuterungen zu dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz nachlesen: Dort steht geschrieben, dass der Bund es

vormachen wird, der öffentliche Dienst es vormachen wird und die Privatwirtschaft nachziehen wird. Leider müssen wir jetzt, 33 Jahre später, hinnehmen, dass wir in manchen technischen Berufen und Unternehmen die Frauenförderung eben noch nicht verwirklicht haben und noch nicht ausreichend Frauen haben.

Daher hier und heute mein Plädoyer und mein Appell an die Unternehmen: Machen Sie Gebrauch von den fakultativen Betriebsvereinbarungen, die man nach dem Arbeitsverfassungsgesetz auch in diesem Bereich mit der Arbeitnehmerinnenvertretung schließen kann und mit denen man auch den Frauen aus der Mitte der Unternehmen die Chance geben kann, an die Spitze zu gelangen! (*Beifall bei der SPÖ sowie der Abg. **Brandstötter** [NEOS].*) Das wäre für mich ein wichtiger Impuls für die Praxis, und ich bin überzeugt davon, dass viele Unternehmen diesen Rahmen auch proaktiv nutzen werden, um Vielfalt auf den obersten Führungsetagen eben gezielt zu erhöhen. Wir haben schon gehört: Es ist nicht nur eine Frage der Geschlechtergleichstellung, sondern es ist auch eine Frage der ökonomischen Vernunft.

Ein weiterer zentraler Hebel der Richtlinie, die wir hier umsetzen, ist die Transparenz, denn nur wer die Zahlen offenlegt, macht die Fortschritte messbar und sichtbar. Transparenz schafft Vergleichbarkeit und motiviert Unternehmen, sich aktiv mit der Ausgewogenheit in ihren Führungspositionen auseinanderzusetzen. Konkret bedeutet das: Die Unternehmen werden künftig offenlegen, wie hoch der Anteil von Frauen und Männern in ihren Leitungsorganen tatsächlich ist, welche Ziele sie sich setzen und wie der Stand der Umsetzung ist. Zu diesem Punkt gab es bis zuletzt intensive Abstimmungen und ich freue mich sehr, dass wir auch da eine Einigung erzielt haben. Die

entsprechenden Berichtspflichten werden nun auf dem Wege eines Ausschussantrages ergänzt. Das sorgt für die nötige Verbindlichkeit und macht auch unseren Erfolg kontrollierbar.

Meine sehr geehrten Damen und Herren Abgeordnete, ich darf Sie daher suchen, dieser wichtigen Novelle Ihre Zustimmung zu erteilen! – Vielen Dank.

*(Beifall bei der SPÖ sowie der Abg. **Brandstötter** [NEOS].)*

18.15

Präsident Peter Haubner: Als Nächste zu Wort gemeldet ist Frau Abgeordnete Alma Zadić. – Ich stelle Ihre Redezeit auf 4 Minuten ein, Frau Abgeordnete.