

Ja zu mehr Frauen in Führungsetagen, nein zu Frauenquoten

Die Wirtschaftskammer wünscht sich mehr Frauen in den Führungsetagen, lehnt aber verpflichtende Quoten entschieden ab.

Der Frauenanteil in Führungspositionen steigt auch ohne Quote

Die Wirtschaftskammer unterstützt den Weg der Freiwilligkeit, wie er im Corporate Governance Kodex und im Aktiengesetz Eingang gefunden hat. Demnach soll bei der Besetzung von Aufsichtsräten darauf geachtet werden, dass beide Geschlechter vertreten sind. Eine fixe Quote verlangt das Gesetz nicht. Das ist eine gute und ausgewogene Lösung, die den Frauen ebenso nützt wie den Unternehmen.

Den Unternehmen muss nun ausreichend Zeit zur Anpassung gegeben werden. Die Mitglieder eines Aufsichtsrates oder Vorstandes bilden sich nicht jedes Jahr um. Die Amtsperiode des Aufsichtsrats ebenso wie eines Vorstands dauert im Regelfall fünf Jahre.

Der Frauenanteil in Aufsichtsräten steigt seit vielen Jahren konstant - auch ohne Quote - und ist auf mittlerweile 16,5%¹ gestiegen.

Verpflichtende Frauenquoten verfehlen ihr Ziel

- Quotenregelungen sind nicht das geeignete Instrument zur Förderung von Frauen, egal für welche Art von Unternehmen. *Quoten behandeln nämlich nur die Symptome und nicht die Ursachen des geringen Frauenanteils in Führungspositionen wie andere Karriereverläufe, Teilzeit, mangelnde Kinderbetreuungseinrichtungen, Berufswahl.*
- **Branchenspezifische Besonderheiten** werden durch Quoten nicht berücksichtigt. So variiert der Frauenanteil stark von Branche zu Branche.

Negativ-Beispiel Norwegen

Das Negativ-Beispiel Norwegen zeigt, dass die für börsennotierte Unternehmen geltenden Frauenquoten zwar erfüllt werden, allerdings durch wenige Frauen, auf die jeweils mehrere Mandate entfallen:

- Im Schnitt kommt jede Frau in einem Aufsichtsgremium auf vier Mandate. Die Anzahl der Frauen in Führungspositionen nicht-börsennotierter Unternehmen (die die Mehrheit der norwegischen Unternehmen ausmachen) hat sich seit Einführung der gesetzlichen Quote jedoch nicht erhöht.
- In Norwegen halten 70 Frauen mehr als 300 Aufsichtsratssitze. Sie werden als "Goldröcke" bezeichnet und auch für die Mehrfachmandate kritisiert.
- Der politisch erzwungene Austausch in den Verwaltungsräten hat den Unternehmen erheblich geschadet. Die vom Gesetz auferlegten Beschränkungen minderten die Unternehmenswerte (fallende Aktienkurse) umso stärker, je stärker der Verwaltungsrat infolge der Frauenquote umorganisiert werden musste. Die Firmenergebnisse verschlechterten sich.
- Als Hauptgrund dafür wird die mangelnde Erfahrung der neuen weiblichen Topmanager angeführt. Sie waren im Durchschnitt acht Jahre jünger und hatten, trotz höherer Bildung, weit seltener ein

¹ Quelle: Frau in der Wirtschaft, Firmenbuch Stand 9.1.2017.

Unternehmen geführt. Weit weniger als ein Drittel hatte Erfahrung als CEO gesammelt gegenüber mehr als zwei Drittel der älteren männlichen Kollegen.²

Fazit: Zum Zwecke der Statistik sind Quoten möglicherweise zielführend, aber nicht für die Ziele der Unternehmen und der Masse der Frauen.

Quoten sind nachteilig und diskriminierend

- Verdrängt wird in der Quotendiskussion gerne, dass gesetzliche Frauenquoten **diskriminierend** sind: sowohl gegenüber besser geeigneten Männern, die nur aufgrund der Quote nicht zum Zug kommen, als auch gegenüber weiblichen Führungskräften, da ihnen immer der Verdacht anhaftet, nur auf Grund der Quote bzw. des Geschlechts und nicht auf Grund der Qualifikation eine bestimmte Position erreicht zu haben.
- *Zudem greifen Quotenregelungen massiv in die unternehmerische Freiheit, die Aktionärsdemokratie, die Vertragsfreiheit und das geschützte Eigentumsrecht von Unternehmen ein.*
- Gesetzliche Quotierungen **erhöhten** auch das **Risiko von Fehlentscheidungen** der quotenbesetzten und meist unerfahrenen Führung (Beispiel Norwegen).

Effektivere Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils

Zur Wahrnehmung von Führungsverantwortung gehört nicht nur ein Bewusstseinswandel, sondern auch Rahmenbedingungen, die es Frauen mit Betreuungspflichten ermöglichen, Führungspositionen wahrzunehmen.

Dafür braucht es den Ausbau flexibler Einrichtungen für **Kinderbetreuung** und Pflege mit **möglichst langer, ganzjähriger Öffnung**, da Führungspositionen meist längere Arbeitszeiten mit sich bringen. Weiters sinnvoll wären eine Ausweitung der **steuerlichen Absetzbarkeit** von Kinderbetreuung, die **Sensibilisierung** von Frauen bei der Berufswahl insbesondere für **typische Männerberufe** und die gezielte Ausbildung und Ermutigung von Frauen zur Karriere.

Daher hat die WKÖ gemeinsam mit dem Wirtschaftsministerium und der Industriellenvereinigung das **Führungskräfteprogramm "Zukunft.Frauen"** ins Leben gerufen, das Frauen auf diesem Weg begleitet.³ Das Ziel ist, mehr Frauen im Topmanagement in Vorstands- und Aufsichtsratspositionen zu bringen und zu vernetzen.

Autor: Dr. Ingomar Stupar
Stand: Februar 2017

² Studie "The Changing of the Boards" unter http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1364470
Studie "The Gender and Ethnic Diversity of US Boards and Board Committees and Firm Financial Performance" unter <http://69.175.2.130/~finman/Prague/Papers/DiversityofCorporateBoardCommittees.pdf>

³ Führungskräfteprogramm "Zukunft.Frauen" unter <http://www.zukunft-frauen.at>
Wirtschaftskammer Ö, Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit, sp@wko.at
Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.