

Potenzielle Effekte der österreichischen Geschlechterquote im Aufsichtsrat auf die Gleichstellung von Frau und Mann in Unternehmen

Die Gleichstellung von Frau und Mann hat in den letzten Jahrzehnten viele Fortschritte gemacht, wie etwa im Bereich der Erwerbsbeteiligung von Frauen. In vielen Wirtschaftsbereichen ist jedoch nach wie vor eine strukturelle Benachteiligung von Frauen präsent. Vor allem in den Führungsebenen von Unternehmen ist eine Männerdominanz zu beobachten. Um die Repräsentanz von Frauen in den obersten Kontroll- und Entscheidungsebenen zu fördern, haben in den letzten zwanzig Jahren einige europäische Länder eine Geschlechterquote für die Spitzengremien von Unternehmen, wie den Aufsichtsrat, eingeführt. Während sich der Frauenanteil in den größten Unternehmen mit Börsennotierung im Jahr 2012 im EU-Durchschnitt auf 15,8 % beläuft, hat sich dieser bis 2022 mehr als verdoppelt (32,2 %). Den höchsten Frauenanteil in Spitzengremien weisen dabei jene Länder auf, in denen eine Quotenregelung gilt. Auch in Österreich wurde 2018 eine solche Quotenregelung eingeführt. Das Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat, abgekürzt GFMA-G, schreibt einem Teil der österreichischen Unternehmen einen verpflichtenden Mindestanteil beider Geschlechter von 30 % im Aufsichtsrat vor. Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, potenzielle Effekte der österreichischen Geschlechterquote auf die Gleichstellung von Frau und Mann in Unternehmen zu analysieren. Es handelt sich dabei vorrangig um eine Literaturarbeit sowie einer deskriptiven Auswertung. Da die Studienlage zu den Effekten einer Geschlechterquote für Österreich sehr begrenzt ist¹, wird auf Evidenz aus anderen Ländern zurückgegriffen. Der vorrangige Fokus liegt dabei auf Deutschland, da die deutsche Quote Regelung dem GFMA-G in vielen Punkten ähnelt. Dabei nimmt die vorliegende Arbeit eine Analyse der direkten Auswirkungen einer Quote auf den Frauenanteil im Aufsichtsrat sowie von möglichen Spill-Over Effekten vor. Denn neben einem Anstieg des Frauenanteils in den von der Quote betroffenen Gremien werden oftmals Spill-Over Effekte auf andere Bereiche erhofft. Anhand der erhaltenen Erkenntnisse erfolgt eine Einschätzung der Auswirkungen des GFMA-G auf die Gleichstellung der Geschlechter in Unternehmen. Seit Einführung des GFMA-G ist eine erhöhte Frauenrepräsentanz in Aufsichtsräten festzustellen. Die Erkenntnisse aus deskriptiver und kausaler Evidenz zu Deutschland ergeben, dass die Quote einen positiven Effekt auf einen erhöhten Frauenanteil im Aufsichtsrat hat. Das verstärkt die Annahme, dass die deskriptive Evidenz für Österreich tatsächlich auch auf die Wirksamkeit der Quote zurückzuführen ist. Auch zu möglichen Spill-Over Effekten einer solchen Quotenregelung gibt es für Österreich bisher keine empirische Evidenz, weshalb ebenfalls auf Studien zu anderen Ländern zurückgegriffen wird. Es werden die Auswirkungen auf die Frauenrepräsentanz in anderen Spitzenpositionen sowie die Aufmerksamkeit von Unternehmen gegenüber der Thematik der Geschlechtergerechtigkeit betrachtet. Dabei ergibt sich das Bild, dass eine Quote kaum Spill-Over Effekte auf die genannten Bereiche hat. Zusammenfassend kommt die Arbeit zu dem Fazit, dass die Quote in ihrem Anwendungsbereich wirksam ist und zu einer

¹ Stand Juli 2023

Erhöhung der Frauenrepräsentanz im Aufsichtsrat der quotenpflichtigen Unternehmen beiträgt. Dennoch besteht bei der österreichischen Quotenregelung im Vergleich zu anderen Quoten in Europa großer Aufholbedarf. Etwa ist der vorgegebene Mindestanteil mit 30 % vergleichsweise niedrig angesetzt und es sind zu wenige Unternehmen von der Quote betroffen sind. Außerdem sind die Anwendungsregeln des GFMA-G sehr detailreich und komplex, wodurch zahlreiche Umgehungsmöglichkeiten entstehen. Außerhalb ihres Anwendungsbereichs zeigt das GFMA-G kaum Wirksamkeit und es kann daher im Rahmen dieser Arbeit nicht auf positive Spill-Over Effekte der Quotenregelung geschlossen werden. Geschlechterquoten können ein wirksames Mittel darstellen, es benötigt jedoch eine Vielzahl an weiteren Maßnahmen, um eine nachhaltige Gleichstellung der Geschlechter in Unternehmen zu erzielen. Um Frauen auf allen Unternehmensebenen und darüber hinaus zu fördern, sind beispielsweise Maßnahmen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dringend notwendig.