

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

Eine Literaturarbeit

von **Lena Rauscher**

September 2023

Abstract

In Österreich trat 2018 das Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (GFMA-G) in Kraft, welches Unternehmen einen Mindestanteil von 30 % für beide Geschlechter im Aufsichtsrat vorschreibt. Ziel dieser Arbeit ist es, potenzielle Effekte der österreichischen Geschlechterquote auf die Gleichstellung von Frau und Mann in Unternehmen zu analysieren. Es handelt sich dabei um eine Literaturliteraturarbeit. Da die Studienlage zu den Effekten einer Geschlechterquote für Österreich sehr begrenzt ist, wird auf Evidenz aus anderen Ländern, mit dem vorrangigen Fokus auf Deutschland, zurückgegriffen. Dabei nimmt die vorliegende Arbeit eine Analyse der direkten Auswirkungen einer Quote auf den Frauenanteil im Aufsichtsrat sowie von möglichen Spill-Over Effekten vor. Anhand der erhaltenen Erkenntnisse aus der Forschung in diesem Bereich, erfolgt eine Einschätzung der Auswirkungen des GFMA-G auf die Gleichstellung der Geschlechter in Unternehmen. Eine zentrale Erkenntnis dieser Bachelorarbeit ist, dass eine Quote zu einer Erhöhung der Frauenrepräsentanz in Aufsichtsräten quotenpflichtiger Unternehmen beiträgt. Dennoch besteht bei der österreichischen Quotenregelung im Vergleich zu anderen Quoten in Europa Aufholbedarf. Des Weiteren kann im Rahmen dieser Bachelorarbeit keine ausreichende Evidenz festgestellt werden, um auf positive Spill-Over Effekte des GFMA-G außerhalb des Aufsichtsrats zu schließen. Zusammenfassend wird gezeigt, dass Geschlechterquoten ein wirksames Mittel darstellen, es jedoch weitere Maßnahmen benötigt, um eine Gleichstellung der Geschlechter in Unternehmen zu erzielen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	1
2.	Grundlegender Überblick über das GFMA-G	3
2.1	Rechtliche Details	3
2.2	Lücken und Kritik	4
3.	Auswirkung einer Geschlechterquote auf den Frauenanteil im Aufsichtsrat	6
3.1	Deskriptive Evidenz für Österreich	6
3.2	Evidenz aus Deutschland	8
3.2.1	Deskriptive Evidenz	9
3.2.2	Kausale Evidenz	10
4.	Spill-Over Effekte einer Geschlechterquote	11
4.1	Theoretische Erklärungsansätze von Spill-Over Effekten	12
4.2	Spill-Over Effekte auf die Geschäftsführungsebene	13
4.3	Weitere Spill-Over Effekte	16
5.	Diskussion potenzieller Effekte des GFMA-G	18
6.	Fazit	21

1. Einleitung

Die Gleichstellung von Frau und Mann konnte in den letzten Jahrzehnten in vielen Bereichen voranschreiten, etwa bei der Erwerbsbeteiligung. In anderen Bereichen, etwa der Verteilung unbezahlter Arbeit aber auch bei der Einkommensverteilung, sind strukturelle Benachteiligungen von Frauen nach wie vor eindeutig präsent. Auch in den obersten Kontroll- und Führungsebenen von Unternehmen ist eine Männerdominanz zu beobachten. Um die Repräsentanz von Frauen auf diesen Ebenen zu fördern, haben in den letzten zwanzig Jahren einige Länder eine Geschlechterquote für die Spitzengremien von Unternehmen eingeführt. (Bertrand et al., 2019; Fedorets & Gibert, 2022) Seit Norwegen 2003 als erstes Land der Welt eine gesetzliche Geschlechterquote für Spitzengremien einführte, folgten weitere zehn europäische Länder. In chronologischer Reihenfolge: Spanien, Island, Italien, Belgien, Frankreich, Niederlande, Deutschland, Portugal, Österreich und Griechenland. (Haager & Hudelist, 2023; Arndt & Wrohlich, 2019) In Österreich wurde 2018 das Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat, abgekürzt GFMA-G. Dieses schreibt einem Teil der österreichischen Unternehmen einen verpflichtenden Mindestanteil beider Geschlechter von 30 % im Aufsichtsrat vor. (Seebacher & Wieser, 2018) Dabei unterscheidet sich die Struktur der Spitzengremien zwischen den Ländern. (Haager & Hudelist, 2023; Arndt & Wrohlich, 2019) In der vorliegenden Arbeit kommen die Überbegriffe „Spitzengremium“ oder „board“ als Synonym für die im österreichischen Kontext verwendete Bezeichnung „Aufsichtsrat“ zur Anwendung. Damit sind immer die höchsten Kontroll- sowie Entscheidungsgremien gemeint, auf die sich die Quote bezieht. Auch wenn der Begriff Aufsichtsrat in einem länderunabhängigen.

Während sich der durchschnittliche Frauenanteil in der EU in den höchsten Kontroll- und Entscheidungsgremien der größten Unternehmen mit Börsennotierung im Jahr 2012 auf 15,8 % belief, hat sich dieser bis 2022 mehr als verdoppelt (32,2 %). Es weisen vor allem jene Länder eine überdurchschnittliche Frauenrepräsentanz auf, die eine verpflichtenden Quotenregelung eingeführt haben. Den höchsten Frauenanteil weisen mit 45 % Frankreich und Island auf, knapp gefolgt von Norwegen und Italien. Deutschland (37 %) und Österreich (33 %) liegen zwar auch über dem Durchschnitt, befinden sich jedoch nicht im Spitzenfeld und auch außerhalb der vorgegeben EU Gender Balance Zone (40 % - 60 %). (Haager & Hudelist, 2023) Statt gesetzlich verankerten Quoten haben sich andere Länder auf freiwillige Maßnahmen beschränkt. Auch ein Bericht des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (Arndt & Wrohlich, 2019) zeigt auf, dass die Länder mit gesetzlichen Geschlechterquoten die Frauenrepräsentanz in den Spitzengremien am meisten steigern konnten. Seit 2003 konnten die Länder mit gesetzlicher Geschlechterquote den Anteil bis 2019 stark steigern, sodass diese Länder mit rund 32 % im Durchschnitt den höchsten Frauenanteil in den obersten Gremien besitzen. Im Vergleich ist der Frauenanteil in den Ländern ohne Maßnahmen um rund 15 Prozentpunkte und in den Ländern mit Empfehlungen um neun Prozentpunkte geringer. Es lässt sich vermuten, dass Quoten ein sinnvolles Instrument für erhöhte Frauenanteile in den obersten Kontroll- und Führungsebenen

sind. Das wird von einer Analyse von Bennouri et al. (2020) bestätigt. Es wird den kausalen Effekt von verpflichtenden Quoten im Vergleich zu freiwilligen Maßnahmen untersucht¹. Dabei zeigt sich, dass Quoten einen signifikanten Einfluss auf den Frauenanteil in Spitzgremien haben sowie, dass die Wirksamkeit von verpflichtenden Maßnahmen höher ist als von unverbindlichen.

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es die Auswirkungen der Geschlechterquote in Österreich auf die Frauenrepräsentanz im Aufsichtsrat zu analysieren und weitere potenzielle Effekte auf die Gleichstellung von Frau und Mann in Unternehmen zu beleuchten. Dafür wird auf deskriptive Evidenz aus Österreich zurückgegriffen. Diese zeigt, dass seit Einführung des GFMA-G eine erhöhte Frauenrepräsentanz im Aufsichtsrat zu beobachten ist. (Haager & Hudelist, 2023) Dabei ist die in dieser Arbeit verwendete deskriptive Evidenz nicht ausreichend, um auf einen kausalen Zusammenhang mit der Quote zu schließen. Da es für Österreich bisher (zum Zeitpunkt September 2023) keine kausalen Analysen gibt, wird ein passendes Vergleichsland gesucht. Die Wahl fällt auf Deutschland. Die Erkenntnisse aus der deskriptiven und kausalen Evidenz zu Deutschland ergeben, dass die Quote einen Effekt auf einen erhöhten Frauenanteil im Aufsichtsrat hat. (Burrow et al., 2018; Fedorets & Gibert, 2022) Das bestärkt die Annahme, dass die deskriptive Evidenz für Österreich tatsächlich auf die Wirksamkeit der Quote zurückzuführen ist. In einem nächsten Schritt analysiert die Arbeit, ob die Quote über den Aufsichtsrat hinaus zur Gleichstellung von Frau und Mann in Unternehmen beiträgt. Denn neben einem Anstieg des Frauenanteils in den von der Quote betroffenen Gremien werden oftmals Spill-Over Effekte auf andere Bereiche erhofft. (Heine, 2022; Fleischer, 2022). Für Österreich gibt es dazu bisher noch keine empirische Evidenz, weshalb wieder auf Studien zu anderen Ländern, mit dem vorrangigen Fokus auf Deutschland, zurückgegriffen wird. Es werden die Auswirkungen auf die Frauenrepräsentanz in den 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. Im Rahmen dieser Arbeit wird daher von keinen positiven Auswirkungen des GFMA-G außerhalb des Aufsichtsrates ausgegangen. (Fleischer, 2022; Burrow et al.; 2018; Heine, 2022) In einem abschließend Diskussionskapitel wird nochmals konkret die Forschungsfrage aufgegriffen, inwiefern das GFMA-G zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in österreichischen Unternehmen beitragen kann. Auf Basis der zuvor erhaltenen Erkenntnisse kommt die Arbeit zu der Schlussfolgerung, dass die österreichische Quotenregelung in ihrem Anwendungsbereich wirksam ist und somit die Frauenrepräsentanz im Aufsichtsrat erhöht. Weitere positive Effekte auf die Gleichstellung von Frau und Mann in Unternehmen, Spill-Over Effekte, sind vorerst nicht zu erwarten.

¹ Es werden dafür Daten aus England herangezogen, wo erstmals 2011 eine freiwillige Empfehlung für die Steigerung des Frauenanteils in Spitzengremien abgegeben wurde sowie aus Frankreich und Italien, welche beide seit 2011 auf eine gesetzlich verankerte Quotenregelung setzen.

2. Grundlegender Überblick über das GFMA-G

2.1 Rechtliche Details

Im Juni 2017 erfolgte der Beschluss für das Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (GFMA-G) vom österreichischen Nationalrat. Es schreibt einen Mindestanteil des unterrepräsentierten Geschlechts im Aufsichtsrat von 30 % vor, wobei nicht automatisch jedes Unternehmen in den Geltungsbereich der Quotenregelung fällt. In Kraft trat das Gesetz mit Beginn des Jahres 2018 und bezieht sich somit auf Wahlen sowie Entsendungen in den Aufsichtsrat, die nach dem 31.12.2017 erfolgen. Die gesetzliche Geschlechterquote gilt für den gesamten Aufsichtsrat und ist in der Regel von Kapitalvertreter*innen und Arbeitnehmer*innenvertretung gemeinsam zu erfüllen. In der Theorie beschreibt das Gesetz keine explizite Frauenquote, sondern einen generellen Mindestanteil von Frauen und Männern. Praktisch zeigt sich aber, dass die Aufsichtsräte in Österreich vor allem männlich besetzt sind und es sich somit um eine Maßnahme zur Förderung von Frauen handelt. (Kalss et al., 2017) Im Jahr 2018 beträgt der durchschnittliche Frauenanteil in den Aufsichtsräten der 200 umsatzstärksten Unternehmen gerade einmal 18,5 % beträgt (Seebacher und Wieser, 2018) Die Zielsetzung des GFMA-G scheint somit klar, nämlich die Repräsentation von Frauen in dem Gremium des Aufsichtsrats zu erhöhen. Die konkrete Umsetzung sowie der genaue Anwendungsbereich des Gesetzes stellen sich jedoch als komplex dar. (Seebacher & Wieser, 2018)

In erster Linie gilt die Quote für zwei Gruppen von Unternehmen. Einerseits kommt das Gesetz bei österreichischen Gesellschaften mit Börsennotierung zur Anwendung für und andererseits bei Unternehmen, die über 1.000 Personen beschäftigen. (Seebacher & Wieser, 2018) Die Rechtsexpert*innen Kalss, Bramehuber und Durstberger (2017) halten außerdem fest, dass nur AGs, GmbHs, Genossenschaften und SEs (Societas Europea) mit satzungsmäßigem Sitz im Inland in den Geltungsbereich der Quote fallen können. Erfüllt ein Unternehmen eine der beiden grundsätzlichen Voraussetzungen gilt es zusätzlich zu beachten, dass die Quote nur greift, wenn in der gesamten Belegschaft ein Mindestanteil von 20 % des unterrepräsentierten Geschlechts vorliegt. Es müssen also mindestens 20 % Frauen sowie Männer beschäftigt sein. Des Weiteren sind nur solche Unternehmen betroffen, deren Aufsichtsrat aus mindestens sechs Kapitalvertreter*innen besteht. Das GFMA-G hat außerdem Änderungen im ArbVG geführt, sodass die Quotenregelung auch für Vertreter*innen der Arbeitnehmer*innen gilt. Dafür müssen jedoch mindestens drei Mitglieder im Aufsichtsrat von Seiten der Arbeitnehmer*innen sein. Ein Unternehmen muss alle genannten Voraussetzungen erfüllen, damit für dessen Aufsichtsrat die Geschlechterquote zur Anwendung kommt. Nach Schätzungen aus dem Jahr 2017 fallen daher nur zwischen 70 bis 80 Unternehmen in den Geltungsbereich des Gesetzes. (Kalss et al., 2017)

In Bezug auf die Belegschaftsgröße, stellt sich die Frage, ob der gesamte Konzern inklusive Tochterunternehmen oder das Unternehmen als einzelnes zur Bestimmung der Mitarbeiter*innenzahl herangezogen wird. Bei der Voraussetzung der 1.000

Arbeitnehmer*innen erfolgt eine sogenannte Konzernbetrachtung, sodass Beschäftigte in Tochtergesellschaften nicht mitgezählt werden. In Bezug auf den 20 % Mindestanteil von Frauen sowie Männern lässt das Gesetz verschiedene Schlussfolgerungen zu. Während Kalss et al. (2017) davon ausgehen, dass es sich dabei ebenfalls um eine Konzernbetrachtung handelt, meint Brix (2017), dass auch die Arbeitnehmer*innen aller Tochterunternehmen mitgezählt werden. Bei der Definition des im Gesetz verwendeten Begriffs Arbeitnehmer*innen ist es allein entscheidend, dass eine Beschäftigung bei dem jeweiligen österreichischen Unternehmen vorliegt. Nicht relevant ist, ob es sich um einen Haupt- oder Nebenberuf handelt und Personen, die temporär an einem Standort im Ausland beschäftigt sind, werden auch mitgezählt. (Kalss et al., 2017; Seebacher & Wieser, 2018) Das GFMA-G besagt außerdem, dass die Mitarbeiter*innenzahl „dauernd“ über 1.000 liegen muss. Weil diese Vorgabe im § 86 Abs 7 AktG nicht genauer definiert wird, erklären Kalss, Brameshuber und Durstberger (2017), dass dafür auf § 24 Abs 2 GenG (Genossenschaftsgesetz) zurückgegriffen werden könne. Es wird dabei festgelegt, dass für eine dauerhaften Mitarbeiter*innenzahl über 1.000, die Schwelle in keinem Monat eines Kalenderjahres unterschritten werden darf. Die Quotenregelung greift dennoch, wenn eine Umgehung der Quote also ein absichtliches Reduzieren der Anzahl der Arbeitnehmer*innen erfolgt. Bei einer temporären Abnahme, die für die Branche üblich ist, kann das GFMA-G tatsächlich nicht zur Anwendung kommen. Diese Bestimmung zur „Dauerhaftigkeit“ gilt auch für den 20 % Belegschaftsanteil. (Kalss et al., 2017) Bei der Sanktionierung eines Verstoßes gegen die gesetzliche Quotenregelung orientiert sich das GFMA-G an dem Vorgängergesetz in Deutschland. Wird der Mindestanteil von 30 % bei einer Wahl oder Besetzung eines Aufsichtsratsmandats nicht eingehalten, ist die Besetzung nicht wirksam und es kommt dadurch zu einem freien Aufsichtsratsstuhl. Im Vergleich zu Deutschland sind weitere Formen der Bestrafung, wie Strafzahlungen, bei einer Nichteinhaltung im österreichischen Gesetz nicht zu finden. (Kalss et al., 2017; Seebacher & Wieser, 2018)

2.2 Lücken und Kritik

Zwar ist das grundsätzliche Ziel des GFMA-G eindeutig, allerdings zeigt sich aus den bisherigen Beschreibungen, dass die praktische Umsetzung der Quote komplex ist. Kalss et al. (2017) beschreiben die Problematik wie folgt: *„So klar das gesetzgeberische Anliegen ist, so kleinteilig sind die konkreten Voraussetzungen dafür festgelegt und es werden nur wenige Gesellschaften einbezogen.“* (S. 344) Aufgrund der umfassenden Voraussetzungen fällt also nur ein Bruchteil der österreichischen Unternehmen in den Geltungsbereich der Quote und es ist aufwendig diese zu identifizieren. Außerdem besitzen viele Unternehmen gar keinen Aufsichtsrat. In Österreich ist die Aktiengesellschaft (AG) die einzige Unternehmensform, bei der das Gesetz automatisch die Einrichtung eines Aufsichtsrates vorsieht. Bei einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH), einer GmbH & Co KG sowie einer Genossenschaft besteht nur unter bestimmten Voraussetzungen eine Aufsichtsratspflicht. Außerdem lässt das Gesetz einige Möglichkeiten des Umgehens der Quotenpflicht zu. (Arbeiterkammer, 2023a; Seebacher & Wieser, 2018; Kalss et al., 2017) Während ein bewusstes Reduzieren der Arbeitnehmer*innenzahl unter 1.000 eigentlich als Umgehung der Quote zählt und

daher die Quotenpflicht dennoch gilt, ist es Unternehmen sehr wohl möglich die Anstellung von Mitarbeitenden auf Tochtergesellschaften abzuwälzen und damit die Voraussetzung der dauerhaften 1.000 Arbeitnehmer*innen nicht zu erfüllen. Auch die Voraussetzung der Mindestanzahl von sechs Kapitalvertreter*innen kann leicht umgangen werden. Die Quotenregel muss nicht erfüllt werden, wenn die Zahl an vorgesehenen Aufsichtsratsmandaten in der Satzung auf unter sechs reduziert wird oder auch wenn die notwendige Anzahl an Kapitalvertreter*innen abberufen werden. (Kalss et al., 2017) Es ist Unternehmen damit möglich, zwar die Voraussetzung der drei Arbeitnehmer*innenvertreter*innen zu erfüllen, aber nur fünf Kapitalvertreter*innen erforderlich sind und somit das GFMA-G nicht zur Anwendung kommt. Dazu halten Birkner und Leitner (2017) fest: *„Allerdings überrascht es, dass der Gesetzgeber Umgehungen der Frauenquote Tür und Tor öffnet. (...) Will es der Gesetzgeber den Boys-Clubs tatsächlich so einfach machen, bestens geeignete Frauen vom Aufsichtsrat fernzuhalten?“* Kalss et al. (2017) bemerken außerdem, dass sich für die Voraussetzung von mindestens 20 % Frauen und Männern in der Belegschaft keine sinnvolle Erklärung finden lasse. Sie sehen darin ein Instrument mit dem Ziel, den Anwendungsbereich des GFMA-G zu beschränken. Des Weiteren komme dadurch die Quotenregelung in Unternehmen, in denen über 80 % Arbeitnehmerinnen beschäftigt sind, eben nicht zur Anwendung. Obwohl Frauen im Unternehmen stark vertreten sind, könne der Aufsichtsrat ausschließlich männlich besetzt sein. Die Autor*innen kritisieren auch, dass abgesehen von der sehr milden Art der Sanktionierung, das Gesetz nicht zu einer öffentlichen Berichterstattung verpflichte. Es reiche aus, Information bezüglich der Quoteneinhaltung im Corporate-Governance-Bericht festzuhalten. (Kalss et al., 2017)

Die Arbeiterkammer steht einer Geschlechterquote grundsätzlich positiv gegenüber, fordert allerdings eine Erhöhung des vorgeschriebenen Mindestanteil an Frauen im Aufsichtsrat auf 40%. Denn wie anhand der Beobachtungen der Vorgängerregelung in Deutschland befürchtet wird, sei ab Erfüllung der 30 % Quote keine starke zusätzliche Steigerung der Repräsentanz von Frauen im Aufsichtsrat zu beobachten. Des Weiteren ist die Arbeiterkammer der Meinung, dass nur mit Hilfe von strengeren Strafmaßnahmen eines Nichteinhaltens tatsächlich mehr Gleichberechtigung in österreichischen Aufsichtsräten erreicht werden könne. (Spitzer & Wieser, 2017) Arndt und Wrohlich (2019) schätzen die in österreichische Sanktionsform als „moderat“ ein. Harte Sanktionen existieren etwa in Norwegen, wo als erste Strafmaßnahme ein Gremium, das die Quote nicht erfüllt, nicht als solches anerkannt wird. Eine andauernde Nichterfüllung der Quote kann bis zu einer Zwangsauflösung des gesamten Unternehmens führen. (Arndt & Wrohlich, 2019; Storvik & Teigen, 2010) Zuletzt sei noch zu kritisieren, dass das Gesetz das binäre Geschlechtersystem als Grundlage nimmt und somit auf trans- sowie intersexuelle Menschen keine Rücksicht genommen wird. (Seebacher & Wieser, 2018)

3. Auswirkung einer Geschlechterquote auf den Frauenanteil im Aufsichtsrat

Nachdem im Rahmen des vorherigen Kapitels die Anwendungsregeln des GFMA-G sowie einige Kritikpunkte an der österreichischen Quotenregelung beleuchtet wurden, verfolgt dieses Kapitel das Ziel, anhand empirischer Evidenz aus der Literatur den Effekt der Quote in den betroffenen Gremien abzuschätzen. Da sich die Studienlage für Österreich auf deskriptive Analysen begrenzt und es noch keine kausale Evidenz gibt, sucht die Arbeit ein möglichst passendes Vergleichsland. Dabei fällt die Wahl auf Deutschland, weil hier eine große Ähnlichkeit festgestellt werden konnten.

3.1 Deskriptive Evidenz für Österreich

Das GFMA-G ist Stand September 2023 seit über fünf Jahren in Kraft und die von der Quotenpflicht betroffenen Unternehmen, mussten den vorgeschriebenen Mindestanteil bei allen Aufsichtsratswahlen sowie -entsendungen berücksichtigen. Ob die Quote tatsächlich erreicht wird, versuchen die jährlichen Frauenmanagement Reporte der Arbeiterkammer Wien aufzuzeigen. Da die Voraussetzungen für die Quotenpflicht detailreich sind, ist es allerdings mit einem großen Aufwand verbunden, jede quotenpflichtige (schätzungsweise rund 80) Unternehmen herauszufiltern. Die gesetzlichen Anforderungen machen es also nicht nur schwer den gesamten Geltungsbereich, sondern auch den tatsächlichen Wirkungseffekt der Quote festzustellen. Daher berücksichtigen die Frauenmanagement Reporte bei ihrer Analyse zur Wirkung der Quote im Aufsichtsrat nur Börsenunternehmen. Der Fokus liegt damit auf zwei Untersuchungsgruppen, nämlich börsennotierte Gesellschaften mit Quotenpflicht und börsennotierte Gesellschaften ohne Quotenpflicht. Es wird damit nicht der gesamte Geltungsbereich des GFMA-G berücksichtigt. Der Frauenmanagement Report weist darauf hin, dass es dringend Veröffentlichungen von Seiten des Ministeriums benötige. Denn während dies in Deutschland selbstverständlich sei, ist das in Österreich bisher nicht der Fall. (Haager & Hudelist, 2023)

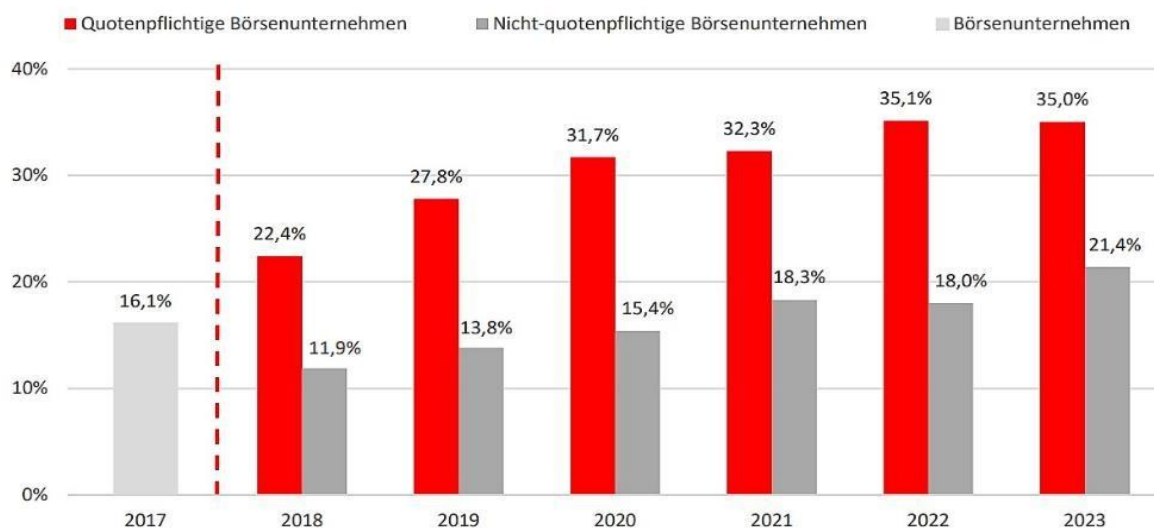


Abb. 1 Entwicklung des Frauenanteils im Aufsichtsrat vor und nach Inkrafttreten des GFMA-G, 2017- 2023 (Haager & Hudelist, 2023)

Abbildung 1 stammt aus dem Frauenmanagement Report 2023 (Haager & Hudelist, 2023) und gibt einen Überblick über die Entwicklung des Frauenanteils im Aufsichtsrat vor und nach Einführung des GFMA-G. Zu Beginn des Jahres 2023 zählt die Arbeiterkammer insgesamt 67 Unternehmen an der Wiener Börse von denen 28 und damit rund 42 % in den Anwendungsbereich des GFMA-G fallen. Es bildet sich ab, dass bei jener Untersuchungsgruppe die Quote im Aufsichtsrat jedenfalls Wirkung gezeigt hat. Während 2017, vor Geltung der Quote, der Frauenanteil aller börsennotierter Unternehmen im Durchschnitt rund 16 % beträgt, sind im Jahr 2023 ganze 35 % und damit mehr als doppelt so viele der Aufsichtsratsmandate in den quotenpflichtigen Gesellschaften mit Börsennotierung weiblich besetzt. Im Durchschnitt wird die Quote damit sogar übertroffen. Währenddessen liegt der Frauenanteil in den Börsenunternehmen, die nicht in den Geltungsbereich fallen, mit einem Anteil von rund 21 % klar darunter. Der vorgeschriebene Mindestanteil wurde bereits 2020 von den betroffenen Unternehmen im Durchschnitt erfüllt. Ein interessantes Bild zeigt sich außerdem bei Betrachtung der jährlichen Veränderung des Frauenanteils in den von der Quote betroffenen Börsenunternehmen. In den ersten beiden Jahren nach Inkrafttreten der Quotenregelung zeigt sich ein starker Zuwachs von 5,4 (2019) und 3,9 (2020) Prozentpunkten, welcher anschließend abflachte der Anstieg stark ab. Es war bis 2023 ein jährliches Wachstum des Frauenanteils zu beobachten, bis sich anschließend erstmals eine minimale Abnahme (von 0.1 Prozentpunkten) abzeichnet. Aber auch bei der Vergleichsgruppe, den nicht-quotenpflichtigen Gesellschaften mit Börsennotierung, zeichnet sich in dem Beobachtungszeitraum eine beinahe stetige Zunahme des Frauenanteils ab. Es lässt sich somit feststellen, dass der durchschnittliche Frauenanteil seit Einführung der Quotenregelung über alle börsennotierten Unternehmen hinweg angestiegen ist. Insgesamt beläuft sich der Anstieg von 2018 bis 2023 bei den nicht-quotenpflichtigen Unternehmen auf 9,5 pp. und bei denen mit Quotenpflicht auf 12,6 pp.. Der Anteil an weiblich besetzten Aufsichtsratsmandaten ist bereits 2018, dem ersten Jahr des Inkrafttretens in den betroffenen Unternehmen um rund 10 Prozentpunkte höher als in den nicht-quotenpflichtigen Gesellschaften. Folglich findet die Entwicklung des Frauenanteils im Aufsichtsrat quotenpflichtiger Börsenunternehmen in den Folgejahren auf einem höheren Niveau statt als in der Vergleichsgruppe. Bei genauer Betrachtung der einzelnen Unternehmen zeigt sich, dass Anfang 2023 nicht alle Gesellschaften, die der Quotenpflicht unterliegen, den Mindestanteil von 30 % erfüllen. Das trifft nämlich nur auf rund 69 % aller betroffenen Unternehmen zu. Der Anteil an weiblich besetzten Aufsichtsratsmandate konnte in nur fünf der quotenpflichtigen Gesellschaften angehoben werden, während in sieben Fällen sogar eine Reduktion beobachtbar war. (Haager & Hudelist, 2023)

Aus diesen deskriptiven Analysen lässt sich schließen, dass der durchschnittliche Frauenanteil in den Aufsichtsräten der betroffenen Unternehmen seit Quoteneinführung stark und rasch angestiegen ist. (Haager & Hudelist, 2023) Dabei darf nicht übersehen werden, dass die Frauenrepräsentanz in den nicht-quotenpflichtigen Unternehmen ebenfalls angestiegen ist, wenn auch in einem geringeren Ausmaß. Damit jedoch

tatsächlich von einer Kausalität der Quote gesprochen werden kann, benötigt es weitergehende Analysen.

Die folgende Tabelle (Tab. 1) zeigt die Repräsentanz von Frauen in der Position des Aufsichtsratsvorsitz. Daraus lässt sich erkennen, dass 2023 22,4 % der Aufsichtsratsvorsitze der 67 börsennotierten Unternehmen von Frauen besetzt sind. Die Entwicklung seit dem Jahr 2017 zeigt in diesem Fall einen Zuwachs von rund 10 Prozentpunkten, wobei der stärkste Anstieg nicht wie bei dem Frauenanteil im Aufsichtsrat mit Einführung der Quote zu beobachten ist, sondern von 2020 auf 2021 (über sechs Prozentpunkten). Von den insgesamt 15 Unternehmen mit Aufsichtsratsvorsitzender, unterliegen acht der Quotenpflicht. (Haager & Hudelist, 2023) Anhand dieser deskriptiven Darstellung lässt sich kein klarer Zusammenhang zwischen dem Anteil an Aufsichtsratsvorsitzenden und Quoteneinführung erkennen.

Tab. 1: Entwicklung der relativen sowie absoluten Häufigkeit von weiblichen Aufsichtsratsvorsitzenden in börsennotierte Unternehmen, 2017-2023 (eigene Darstellung; Spitzer & Wieser, 2017; Seebacher & Wieser, 2018; Wieser & Fischeneder, 2019; Wieser & Werni, 2020; Haager & Wieser, 2021; Haager & Wieser, 2022; Haager & Hudelist, 2023)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Relativ	12,5 %	14,7 %	17,6 %	14,9 %	21,4 %	24,6 %	22,4 %
Absolut²	9	10	12	11	15	17	15

3.2 Evidenz aus Deutschland

Wie bereits erwähnt, greift diese Arbeit, aufgrund der unzureichenden Studienlage für Österreich, empirische Forschungsergebnisse aus Deutschland auf. Wirtschaftliche Kennzahlen lassen eine gute Vergleichbarkeit von Österreich und Deutschland in diesem Bereich vermuten. Die Frauenerwerbstätigkeit beläuft sich im Jahr 2021 in Österreich auf 55,9% und in Deutschland auf 55,5 %. (OECD, 2023) Der Gender-Pay-Gap zeigt sich beträgt im Jahr 2020 in Österreich 18,3 % und in Deutschland 18,9 %. (European Commission, 2022) Die deutsche Quotenregelung (FüPoG³) hat im Vergleich zu anderen Quotenregelungen eine große Ähnlichkeit zu dem GFMA-G. Denn beide schreiben einen Mindestanteil von 30 % vor und die Struktur der Unternehmensführung ist in den Ländern gleich⁴, sodass sich die Quoten explizit auf das Gremium Aufsichtsrat beziehen (Arndt & Wrohlich, 2019). Nach einer Einschätzung von Mensi-Klarbach und Seierstad (2020) sind beide Regelungen in ihrer Ausgestaltung vergleichsweise nur wenig progressiv. Zwar sind in Deutschland zum Teil Strafzahlungen für ein Nicht-Einhalten der Quote vorgesehen, jedoch scheint diese Form der Sanktionierung anhand der durchgeführten Literaturrecherche vernachlässigbar zu sein. (Burrow et al., 2018; Arndt

² Die Anzahl an börsennotierten Unternehmen ändert sich über die Jahre.

³ Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

⁴ Die Unternehmensführung ist in beiden Ländern dualistisch strukturiert, sodass überwachende (Aufsichtsrat) und geschäftsführende Tätigkeit getrennt voneinander sind.

& Wrohlich, 2019) Des Weiteren verläuft die Entwicklung des Frauenanteils in den von der Quote betroffenen Gremien in Österreich ähnlich wie in Deutschland. Infolgedessen wird im Rahmen dieser Arbeit davon ausgegangen, dass erhaltene Erkenntnisse aus Studien zu Effekten der deutschen Quotenregelung bis zu einem gewissen Grad auf Österreich übertragbar sind.

In Deutschland trat im Mai 2015 das FöPoG in Kraft. Dieses betrifft Unternehmen mit Börsennotierung sowie einer gleichmäßigen Aufteilung der Vertretung von Arbeitnehmer*innen und Kapitalinhaber*innen im Aufsichtsrat. Zweiteres ist der Fall, wenn Unternehmen über 2000 Mitarbeitende haben und damit dem Mitbestimmungsgesetz unterliegen. Es wird dabei ein Mindestanteil von 30 % beider Geschlechter im Aufsichtsrat vorgeschrieben. Dies gilt auch für Unternehmen, in denen zumindest drei Aufsichtsratsmandate vom Bund besetzt sind. (Deutsches Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2017) Rund 100 Unternehmen fallen in Deutschland in den Anwendungsbereich des FöPoG. Bis zum Erreichen der Quote ist die Besetzung eines Aufsichtsratsmandats nur gültig, wenn es mit dem unterrepräsentierten Geschlecht besetzt wird. Ansonsten erfolgt wie bei dem österreichischen Gesetz die Sanktion des „leeren Stuhls“. Zusätzlich kommen in Deutschland bei einer Nichterfüllung der Quote auch Strafzahlungen von bis zu 50.000 € zur Anwendung, wobei nicht mit Sicherheit gesagt werden kann, wie häufig diese tatsächlich eingefordert werden. (Arndt & Wrohlich, 2019; Burrow et al. 2018)

3.2.1 Deskriptive Evidenz

Die Entwicklung des Frauenanteils in den Spitzengremien wird jährlich im Managerinnen-Barometer Bericht des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung analysiert. Dabei werden die Top-200-Unternehmen in quotenpflichtig und nicht-quotenpflichtig unterteilt. Ähnlich wie in Österreich, zeigt sich hier bei der Frauenrepräsentanz im Aufsichtsrat ein Unterschied zwischen den beiden Gruppen. Im Jahr 2022 beläuft sich der Frauenanteil jener Unternehmen, die der Quotenpflicht unterliegen auf rund 36 %, während es in der Vergleichsgruppe nur etwa 27 % sind. Bei dieser Entwicklung, welche in Abbildung 2 dargestellt wird, lässt sich ein ähnliches Muster wie in Österreich erkennen. Die Quotenregelung scheint schnell Wirkung zu zeigen, denn in den ersten Jahren nach Inkrafttreten ist in den quotenpflichtigen Unternehmen ein Zuwachs bei der Frauenrepräsentanz im Aufsichtsrat zu beobachten. Im Vergleich dazu ist der Anstieg in den Unternehmen ohne Geschlechterquote schwächer. Zwar verlangsamt sich das Wachstum in der Gruppe der quotenpflichtigen Unternehmen merklich ab 2019 und schien zwischendurch zu verschwinden, wie etwa von 2020 (35,5 %) auf 2021 (35,4 %), jedoch zeichnet sich im vergangenen Jahr 2022 (36,7 %) wieder ein leichter Zuwachs ab. Positiv hervorzuheben ist jedenfalls, dass der Frauenanteil im Aufsichtsrat betroffener Unternehmen 2022 im Durchschnitt über dem vorgegebenen Mindestsatz von 30% liegt. (Kirsch et al., 2023)

Anhand dieser deskriptiven Analyse der Entwicklung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten ist ein eindeutiger Unterschied zwischen quotenpflichtigen und nicht-

quotenpflichtigen Unternehmen zu erkennen. Dabei lässt sich ein Zusammenhang zwischen Quoteneinführung und der gestiegenen Frauenrepräsentanz in den betroffenen Gremien vermuten. Es scheint als würde das FüPoG Wirkung zeigen. Allerdings kann dadurch noch nicht auf einen kausalen Zusammenhang geschlossen werden. Ein stärkerer Anstieg in der Gruppe der betroffenen Unternehmen könne auch durch andere Faktoren ausgelöst werden. Um von einer kausalen Wirkung der Quote ausgehen zu können, benötigt es weitere empirische Evidenz. (Kirsch & Wohlrich, 2020; Fleischer, 2020)

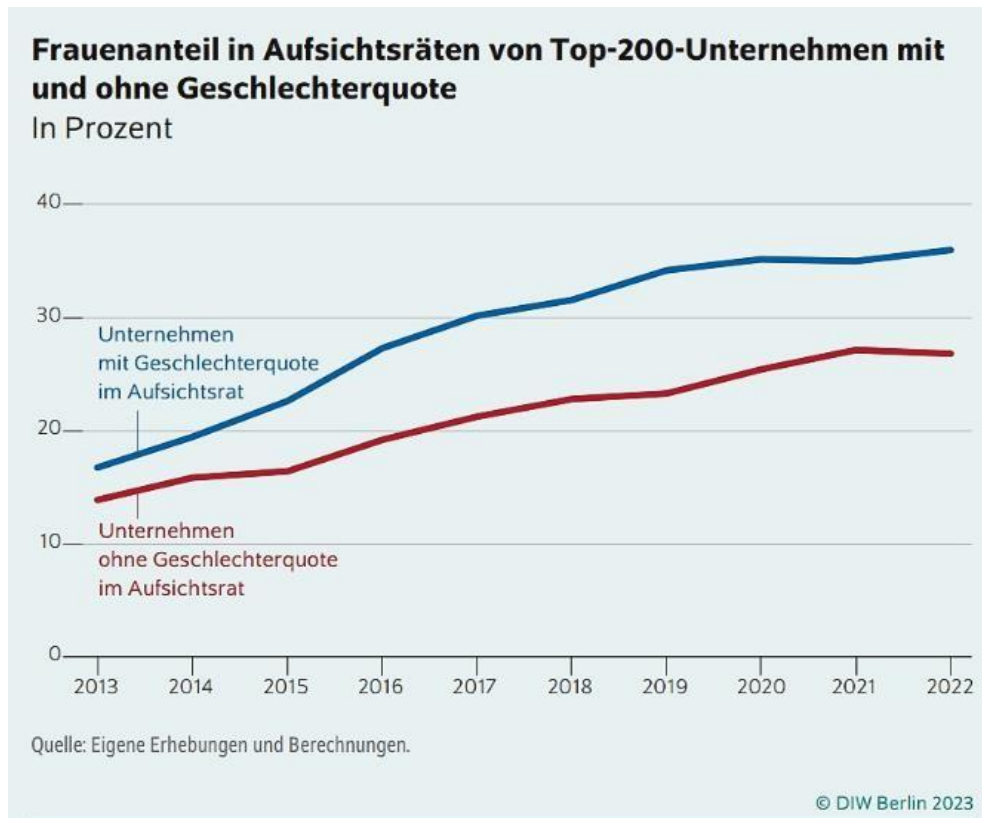


Abb. 2: Entwicklung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten der quotenpflichtigen und nicht-quotenpflichtigen Top-200-Unternehmen in Deutschland, 2013-2022 (Kirsch et al., 2023)

3.2.2 Kausale Evidenz

In einem nächsten Schritt werden Forschungsarbeiten, die diesbezüglich kausale Evidenz liefern, herangezogen. Burrow et al. (2018) schätzen mit Hilfe der Difference-in-Difference Methode den kurzfristigen Effekt des FüPoG auf den Frauenanteil in den betroffenen Gremien. Die Treatment-Gruppe beinhaltet Unternehmen, die von der Quote betroffen sind, nicht-quotenpflichtige Unternehmen bilden die Kontrollgruppe. Dafür spezifizieren Burrow et al. (2018) folgendes Regressionsmodell⁵:

$$Y_{i,t} = \alpha + \beta_1 \text{Treatment}_i + \beta_2 \text{Time dummy}_t + \beta_3 \text{Treatment}_i \times \text{Time dummy}_t + \theta_i + \tau_t + u_{i,t}$$

⁵ Dummy Variable „Treatment“ ist gleich eins für quotenpflichtige Unternehmen. Dummy Variable „Time“ gleich eins für den Zeitraum nach Quoteneinführung.

Es erfolgt ein Vergleich des Frauenanteils ($Y_{i,t}$) der *treated* Unternehmen nach der Reform (2016) mit dem der Kontrollgruppe. Der Koeffizient β_1 stellt den Unterschied zwischen der Kontroll- und Treatment-Gruppe vor Quoteneinführung dar und β_2 die Veränderung des Frauenanteils in der Kontrollgruppe in Abhängigkeit von der Zeit. Der wichtigste Koeffizient, der DID-Schätzers β_3 , bildet die Auswirkung der Quote auf den Frauenanteil im Aufsichtsrat der betroffenen Unternehmen ab. Burrow et al. (2018) stellen fest, dass die Treatment-Gruppe bereits vor Quoteneinführung einen höheren Frauenanteil besitzt und dass unabhängig von der Quote, der Frauenanteil mit der Zeit ansteigt. Dennoch ist der Wert des DID-Schätzers positiv und signifikant. Es kann daher davon ausgegangen werden kann, dass die Quote in ihrem Anwendungsbereich zu einem Anstieg des Frauenanteils im Aufsichtsrat geführt hat. Nach 2015 ist der Frauenanteil aufgrund der Quoteneinführung, in der Treatment-Gruppe um durchschnittlich rund 4 Prozentpunkte höher als in der Kontrollgruppe.

Fedorets und Gibert (2022) analysieren in ihrem Paper ebenfalls den Einfluss der Quote auf die Zusammensetzung des Aufsichtsrates mittels einer DID-Regression. Als Ereigniszeitpunkt nehmen die Autorinnen 2014, mit der Begründung, dass das Gesetz in diesem Jahr angekündigt wurde und Unternehmen ab diesem Zeitpunkt eine Anpassung des Aufsichtsrates vornehmen konnten. Die Einteilung der Unternehmen in Treatment- und Kontrollgruppe erfolgt in Abhängigkeit von der Quotenpflicht. Im Zuge der Analyse werden mehrere Regressionsmodelle aufgestellt, welche sich zum Teil von dem Modell von Burrow et al. (2018) unterscheiden. Anhand des *Propensity Score Matching* wird etwa eine synthetische Kontrollgruppe erstellt, wodurch ein Subsample an nicht-quotenpflichtigen Firmen entsteht deren Eigenschaften jenen der Treatment-Gruppe für den Zeitraum vor 2014 stark ähneln. Die Annahme dabei ist, dass ohne Einführung der Geschlechterquote das Ergebnis für beide Gruppen gleich wäre. Anhand dessen wird schließlich der isolierte Effekt der Quote geschätzt. Die Analyse kommt zu dem Ergebnis, dass die Quote einen durchschnittlichen Effekt von rund 2,8 Prozentpunkten auf den Frauenanteil in den betroffenen Aufsichtsräten (im Vergleich zu der synthetischen Kontrollgruppe) hat. Auch die restlichen Regressionsmodelle ergeben positive und signifikante DID-Schätzer. Die quotenpflichtigen Unternehmen haben als Reaktion auf das FüPoG den Frauenanteil im Durchschnitt erhöht. Die Effekte belaufen sich auf 1,5 bis 3,5 Prozentpunkte. Fedorets und Gibert (2022) analysieren in ihrer Arbeit auch, ob die Quotenregelung kurz nach ihrer Einführung einen Einfluss auf die Besetzung der Position des Aufsichtsratsvorsitz hatte. Anhand eines linearen Wahrscheinlichkeitsmodell stellen sie für den Zeitraum von 2008 bis 2016 fest, dass durch die Einführung der Quotenregelung die Wahrscheinlichkeit, dass der

4. Spill-Over Effekte einer Geschlechterquote

Neben dem vorrangigen Ziel einer Geschlechterquote, den Frauenanteil in Spitzengremien von Unternehmen zu erhöhen, werden auch häufig sogenannte „Spill-Over Effekte“ auf andere Bereiche erwartet. Denn nur, wenn eine Quote auch außerhalb

des Aufsichtsrats eine frauenfördernde Wirkung hat, gelingt es die Ungleichheit der Geschlechter in Unternehmen nachhaltig zu reduzieren. (Heine, 2022; Fleischer, 2022)

4.1 Theoretische Erklärungsansätze von Spill-Over Effekten

Betreffend den Effekt von Quoten auf die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit, beziehen sich die vorhandenen Erkenntnisse aus der Literatur oftmals auf Quoten in der Politik (*electoral quotas*), nicht in Unternehmen (*corporate quotas*). Die Autorinnen Latura und Weeks (2023) gehen davon aus, dass die Auswirkungen der beiden Quotenarten ähnlich sind und beobachtete Dynamiken daher auf Aufsichtsratsquoten übertragen werden können. Im Kontext von *electoral quotas* wird häufig das Identitätsargument genannt, welches besagt, dass Frauen in Entscheidungspositionen frauenfördernde Maßnahmen vorantreiben, weil sie sich mit ihnen identifizieren. Durch eine gewisse Frauenrepräsentanz im Aufsichtsrat kommen Themen der Geschlechtergerechtigkeit außerdem eine erhöhte Aufmerksamkeit zu, weil mehr geteiltes Interesse vorhanden ist und sich Frauen durch die Anwesenheit anderer Frauen eher trauen dafür einzusetzen. (Mendelberg et al., 2013; Heine, 2022) Es bleibt umstritten, ob sich dieses Argument tatsächlich auf Unternehmen umlegen lässt und Aufsichtsrätinnen nicht eher die Interessen der Shareholder*innen vertreten. (Kirsch, 2018) In der Literatur gibt es Ansätze, die davon ausgehen, dass auf Unternehmensebene Frauen in Spitzenpositionen in Unternehmen andere Frauen fördern und Ansätze, die das Gegenteil behaupten. (Heine, 2022; Fedorets & Gibert, 2022)

Im Unternehmenskontext wird oftmals von einem *women-supporting-women* Mechanismus gesprochen. Dieser nimmt ähnlich wie das Identitätsargument an, dass sich Frauen mit anderen Frauen identifizieren und diese daher im Unternehmen fördern wollen. Dabei beziehen sich solche positiven Spill-Over Effekte vor allem auf andere Spitzen- und Managementpositionen. (Fleischer, 2022; Fedorets & Gibert, 2022) Dabei ist ausschlaggebend, welchen Einfluss Frauen innerhalb des Aufsichtsrates auf die Entscheidungsfindung haben. Häufig wird nämlich von einer zweiten Gläsernen Decke gesprochen. Trotz einer gestiegenen Frauenrepräsentanz in den Spitzengremien von Unternehmen, ist der Handlungsspielraum der Aufsichtsrätinnen begrenzt. Grund dafür ist, dass einflussreiche Positionen innerhalb dieser Gremien, wie der Aufsichtsratsvorsitz, weiterhin männerdominiert sind. (Heine, 2022; Fedorets & Gibert, 2022) Das sogenannte Queen-Bee-Phänomen beschreibt hingegen, dass Frauen in Spitzenpositionen keine Gleichstellungsmaßnahmen unterstützen. Denn um in Spitzenpositionen zu kommen beziehungsweise in diesen erfolgreich zu sein, besteht oft der Eindruck, dass keine Identifikation mit Frauen im Unternehmen stattfinden darf und sich stattdessen an das meist männlich dominierte Arbeitsumfeld angepasst werden muss. Derks et al. (2016) betonen jedoch, dass nicht individuelle Einstellungen oder Persönlichkeiten, sondern patriarchale Unternehmensstrukturen und Stereotype das eigentliche Problem darstellen. Empirische Belege für systematische

Verhaltensunterschiede zwischen Aufsichtsrätinnen und Aufsichtsräten fehlen bisher (Heine, 2022).

Ein weiterer Ansatz sieht den Effekt der Quote in der Politik oder im Unternehmen weniger im Verhalten der Funktionärinnen als in der gesamtgesellschaftlichen Wirkung. Über den Lernmechanismus und den interpretativen Effekt kann eine Quote Wissen und Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit schaffen. Es wird Aufmerksamkeit für das Thema geschaffen und kann zu einer Veränderung der öffentlichen Meinung führen. Zudem wirkt der Angstmechanismus, da Unternehmen ihren Ruf schützen oder strengere gesetzliche Vorgaben vermeiden wollen, setzen sie Schritte für mehr Geschlechtergleichheit. (Pierson, 1993; Latura & Weeks, 2023). Hingegen stellt sich nach Heine (2022) die Frage, inwiefern Unternehmen die Verantwortung bei sich sehen oder davon ausgehen, dass es eine staatliche Angelegenheit ist. Manche Studien weisen auch auf negative Spill-over-Effekte hin. Manche Unternehmen kompensieren den durch Quoten gestiegenen Frauenanteil im Aufsichtsrat, indem sie den Anteil von Frauen in der Geschäftsführung bewusst niedrig halten (Fedorets & Gibert, 2022).

4.2 Spill-Over Effekte auf die Geschäftsführungsebene

Viele Arbeiten zu Spill-Over Effekten einer Quote für den Aufsichtsrat beschäftigen sich mit den Auswirkungen auf die Geschäftsführung- bzw. Managementebene. Dabei lässt die empirische Evidenz nicht eindeutig darauf schließen, dass sich eine erhöhte Frauenrepräsentanz im Aufsichtsrat positiv auf die Geschlechtergerechtigkeit in weiteren Spitzenpositionen auswirkt. Das Beispiel der Quotenregel in Deutschland ist in diesem Kontext besonders interessant, da neben der Quotenregelung für den Aufsichtsrat auch nicht-quotenpflichtige Unternehmen dazu verpflichtet sind selbständig ein Ziel für den Frauenanteil in der Geschäftsführung zu setzen, sprich eine Art freiwillige Quote. (Fleischer, 2020; Kirsch & Wohlrich 2020) Dabei ist zu beobachten, dass Unternehmen vorrangig das selbstgesetzte Ziel so niedrig wie möglich formulieren und oftmals den bereits erreichten Frauenanteil angeben, damit keine bis kaum eine Erhöhung erforderlich ist. Infolgedessen wurde schließlich eine Geschlechterquote für die Geschäftsführung FüPoG II umgesetzt und ist seit 2021 in Kraft. (Deutsches Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2023)

Der Managerinnen-Barometer 2020 das deutsche Institut für Wirtschaftsforschung gibt Einblick in einen potentiellen Einfluss des FüPoG auf den Frauenanteil in der Geschäftsführung. Im Jahr 2019 ist der Frauenanteil in der Geschäftsführung umso höher, je höher der Frauenanteil im Aufsichtsrat in den vorangegangenen Jahren war. Abbildung 3 zeigt, dass circa ab Mitte 2018, der durchschnittliche Frauenanteil in der Geschäftsführung in den quotenpflichtigen Unternehmen höher ist als in den nicht-quotenpflichtigen. Die Entwicklung in den Jahren zuvor zeigt kein klares Bild. Anhand dieses deskriptiven Beobachtens, kann nicht von einer Kausalität ausgegangen werden. Auch institutioneller Rahmenbedingungen können eine wichtige Rolle spielen, wie etwa die 2019 bekanntgewordene Vorbereitung des FüPoG II. Außerdem kann eine

Korrelation auf spezifische Unternehmenscharakteristika zurückzuführen sein, wie etwa Branche oder Firmengröße. (Kirsch & Wohlrich, 2020; Fleischer, 2020)

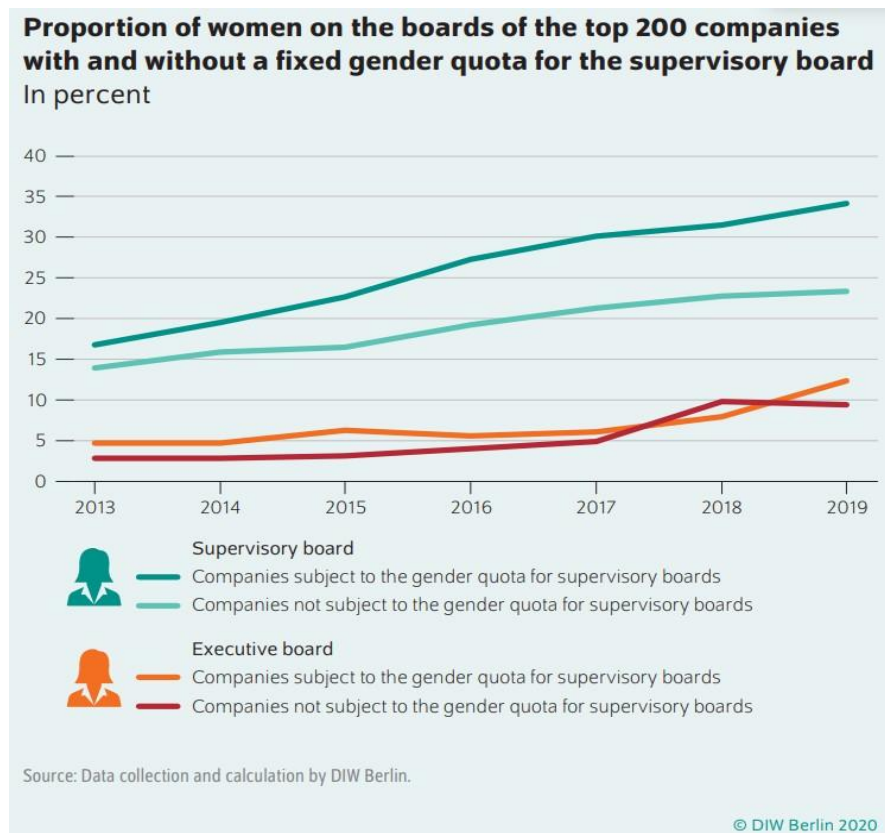


Abb. 3: Frauenanteil in Aufsichtsrat und Geschäftsführung der quotenpflichtigen und nicht-quotenpflichtigen Top-200-Unternehmen in Deutschland, 2013-2019 (Kirsch & Wohlrich, 2020)

Kausale Evidenz liefert eine Analyse von Fleischer (2020). Dafür wird auf Paneldaten von Unternehmen aus dem Zeitraum 2011 bis 2018 zurückgegriffen. Um dabei unverzerrte Schätzungen zu erhalten, benötigt es eine ausreichende Berücksichtigung einer möglichen Endogenität der Daten. Es kommt dabei ein Cross-Lagged-Panel-Model mit fixen Effekten unter Verwendung des ML-SEM Ansatz (*Multilevel structural equation modeling*) zur Anwendung. Fleischer (2020) sieht darin die passendste Modellierungsart, für jene Daten und Problemstellung und verwendet damit einen anderen methodischen Ansatz als bisherige Arbeiten auf dem Gebiet. Die Anzahl an Frauen im Aufsichtsrat bildet die unabhängige und die Anzahl an Frauen in der Geschäftsführung die abhängige Variable. Es wird dabei für unterschiedliche Einflussfaktoren, wie, ob die Firma von der Quote betroffen ist oder die Branche, kontrolliert. Zuerst wird die Hypothese, ob ein positiver Spill-Over Effekt einer erhöhten Frauenrepräsentanz im Aufsichtsrat auf das Management nachweisbar ist, überprüft. Die ML-SEM Analyse ergibt für alle Modelle (unterschiedliche Beobachtungsdauer: 1-year lag, 2-year lag, 3-year lag) keinen signifikanten Einfluss der Anzahl an Frauen im Aufsichtsrat auf die Anzahl an Frauen in der Geschäftsführung. In einem nächsten Schritt wird analysiert, ob sich das FüPoG positiv auf den Spill-Over Effekt eines erhöhten Frauenanteils im Aufsichtsrat auf den Frauenanteil auf Managementebene auswirkt.

Dafür werden zwei Sub-Samples bzw. Modelle (1-year lag) erstellt, eines für den Zeitraum vor Quoteneinführung und eines für den Zeitraum danach. Die MLSEM Analyse kommt zu dem Ergebnis, dass es keinen signifikanten Unterschied zwischen den beiden Gruppen gibt und somit die Quote keinen Einfluss auf den genannten Zusammenhang hatte. Es kann kein kausaler Effekt der Quote im Aufsichtsrat auf einen erhöhten Frauenanteil in der Geschäftsführung nachgewiesen werden. Somit kann auch davon ausgegangen werden, dass die selbstständige Festlegung einer Quote für die Geschäftsführung, keine Wirkung zeigt. Fleischer (2020) fasst seine Erkenntnisse wie folgt zusammen: „*Accordingly, this study provides clarifying evidence that gender diversity in the supervisory board does not spill over and does not ‘automatically’ increase the presence of women in the management boards in Germany*“ (S. 73)

Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt die in dem vorherigen Kapitel erwähnte Studie von Burrow et al. (2018), die anhand der DID-Methode den kurzfristigen Effekt des FüPoG auf das Geschlechterverhältnis im Aufsichtsrat sowie in der Geschäftsführung abschätzt. Während die Quote einen positiven Effekt auf die Frauenrepräsentanz im Aufsichtsrat hat, lässt sich hier ein negativer Spill-Over Effekt auf die Geschäftsführungsebene feststellen, jedoch ohne statistische Signifikanz. Im Vergleich dazu ergibt eine weitere Studie aus Deutschland von Fedorets und Gibert (2022) einen signifikant negativen Spill-Over Effekt des FüPoG. Unter Verwendung einer synthetischen Kontrollgruppe zeigt sich, dass resultierend aus der Quote, der Frauenanteil in der Geschäftsführung in den quotenpflichtigen Unternehmen um rund 3,5 Prozentpunkte niedriger ist als in der Vergleichsgruppe.

Zusammengefasst können die erwähnten Studien, am Beispiel der deutschen Quotenregelung, keinen positiven Spill-Over Effekt, zum Teil negative Effekte des erhöhten Frauenanteils im Aufsichtsrat oder der Quote auf die Frauenrepräsentanz in der Geschäftsführung feststellen. Es stellt sich die Frage, ob diese Ergebnisse auch auf andere Länder übertragen werden können oder länderspezifische Charakteristika wie etwa Kultur oder die Struktur der Unternehmensführung eine Rolle spielen. (Fleischer, 2020) Deswegen wird anschließend auf zwei weitere viel zitierte Studien eingegangen, die zeigen, dass sich auch in Italien und Norwegen insgesamt kaum bis keine positiven Spill-Over Effekte zeigen. Die Unternehmensführung ist in den beiden Ländern anders organisiert als in Deutschland, sodass nicht zwischen dem Effekt auf Aufsichtsrat und Geschäftsführung unterschieden werden kann, sondern eher von dem Effekt auf Management Positionen sowie Positionen mit dem höchsten Einkommen. (Bertrand et al., 2019; Maida & Weber, 2022)

Im Jahr 2003 beschloss das norwegische Parlament als erstes Land weltweit eine Geschlechterquote für das *corporate board*. Die Regelung trat 2006 in Kraft und betrifft börsennotierte sowie staatliche Unternehmen und schreibt diesen einen Mindestanteil von 40% für beide Geschlechter in dem Spitzengremium vor. In Norwegen existiert keine klare Trennung von überwachender und geschäftsführender Tätigkeit, wie es etwa

in Österreich oder Deutschland üblich ist. (Seierstad & Huse, 2017; Storvik, 2011). Der Frauenanteil im *board* von börsennotierten Unternehmen stieg von 2006 bis 2008 stark an, sodass bereits zwei Jahre nach Inkrafttreten der Quotenregelung die 40% im Durchschnitt erreicht sind. (Seierstad & Huse, 2017) Bertrand et al. (2019) analysieren den kurzfristigen Effekt dieses erhöhten Frauenanteils im *board* auf hochrangige Führungspositionen, gemessen am Einkommen. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass die Wahrscheinlichkeit, dass die Position des Spitzenverdieners/der Spitzenverdienerin weiblich besetzt ist, nicht von der Frauenrepräsentanz im *board* abhängt. Nur bei Betrachtung der Wahrscheinlichkeit, dass unter den Top-Fünf Verdienenden im Unternehmen eine Frau ist, lässt sich ein statistisch signifikanter Zusammenhang erkennen (für $p < 0.05$). Dabei erwähnen Bertrand et al. (2019), dass es sich dabei um einen nennenswerten positiven Spill-Over Effekt handelt, es jedoch nur ein Bruchteil der Frauen in den Top-Positionen sind, die davon profitieren. Wenn nämlich die Wahrscheinlichkeit, dass eine Mitarbeiterin in das oberste Einkommensdezil fällt, als abhängige Variable herangezogen wird, zeigt sich kein positiver Effekt der erhöhten Frauenrepräsentanz im *board*. Zusammengefasst finden Bertrand et al. (2019) zwar einen positiven Effekt eines Anstiegs des Frauenanteil im *board*, dieser beschränkt sich jedoch auf die hochrangigsten Führungspositionen. (Bertrand et al., 2019)

In Italien wurde im Jahr 2011 eine gestaffelte Quotenregelung eingeführt, welche börsennotierte sowie staatliche Unternehmen seit 2012 zu einem Mindestanteil von 20 % und seit 2015 einem Mindestanteil von 33 % für das unterrepräsentierte Geschlecht in den Kontrollgremien verpflichtet. (Haager & Hudelist, 2023) Die Quote bezieht sich auf die gesamte Führungsebene (Seierstad & Huse, 2017; Kirsch, 2021) und scheint wirksam zu sein, da der Frauenanteil in den Führungs- und Kontrollgremien ab 2012 rasant anstieg und im Juni 2017 der Mindestanteil von 33% erreicht wurde. Von 2011 bis 2017 hat sich die Zahl an weiblich besetzten Sitzen in börsennotierten Unternehmen vervierfacht. Die Manager*innen (*executives*) im Unternehmen werden vom *board of directors* ernannt, weshalb auch hier ein Spill-Over Effekt erwartet werden kann. Maida & Weber (2022) finden nur Evidenz für einen Einfluss auf die Frauenrepräsentanz in CEO-Positionen. Der Anteil an weiblichen CEOs beläuft sich vor der Quote im Durchschnitt auf 4 % und konnte durch die Quote um drei Prozentpunkte erhöht werden. Ansonsten lassen sich keine eindeutigen Effekte feststellen und die Autor:innen stellen abschließend fest: „(...) *our findings do not support the idea that gender quota alone represents an effective tool to close gender disparities within Italian firms in the near future.*“ (Maida und Weber, 2022, S. 514) ab.

4.3 Weitere Spill-Over Effekte

Das folgende Kapitel befasst sich mit weiteren Effekten einer Geschlechterquote auf die Gleichstellung von Frau und Mann in Unternehmen, außerhalb von Aufsichtsrat und Geschäftsführungsebene. Dabei wird vorrangig auf die Studie von Heine (2022) herangezogen. Diese geht der Frage nach, inwiefern deutsche Unternehmen als Folge der Quoteneinführung dem Thema der Geschlechtergerechtigkeit mehr oder weniger Aufmerksamkeit schenken. Es wird dabei der Zeitraum von 2011 bis 2020 betrachtet

und die Jahres- sowie Nachhaltigkeitsberichte von Unternehmen auf bestimmte Wörter, die mit frauenunterstützenden Maßnahmen assoziiert werden, analysiert. Außerdem werden die Begriffe in die vier Kategorien Unternehmensführung und Gender-Pay Gap, Work-Life Balance, familiäre Betreuungspflichten, sexuelle Belästigung/Diskriminierung eingeteilt. Der durchschnittliche Anteil an Begriffen, die mit Geschlechtergerechtigkeit assoziiert werden, dient als abhängige Variable. Es wird außerdem der Anteil für jede der vier Kategorien bestimmt, sodass es insgesamt fünf abhängige Variablen gibt. Dabei kann die Variable einen Wert zwischen null und eins annehmen, wobei null bedeutet, dass die Berichte keines der ausgewählten Wörter enthalten und eins, dass jedes verwendete Wort in eine der Kategorien fällt. Die unabhängige Variable gibt an, ob ein Unternehmen quotenpflichtig ist oder nicht.

Anhand einer DID-Regression überprüft Heine (2022) einen möglichen kausalen Effekt der Quote auf den durchschnittlichen Anteil der in den Unternehmensreports verwendeten Begriffe. Es werden insgesamt fünf Regressionsmodelle erstellt, wobei Ersteres die Gesamtheit aller Begriffe unabhängig von der Kategorie analysiert und bei den weiteren jede Kategorie einzeln betrachtet wird. Die Analyse ergibt, dass die Quote kaum einen Einfluss auf die Aufmerksamkeit der Unternehmen gegenüber der Thematik der Geschlechtergerechtigkeit hat. In dem Modell, wo der Anteil aller Geschlechtergerechtigkeitsbegriffe als abhängige Variable dient, ist der Koeffizient statistisch nicht signifikant. Auch für die einzelnen Begriffskategorien, Gender Pay Gap, Work-Life Balance, familiäre Betreuungspflichten, sexuelle Belästigung/Diskriminierung, ist kein Effekt der Quote zu beobachten. Allein für das Modell, welches den Anteil an Wörtern der Kategorie Unternehmensführung und Gender-Pay Gap als abhängige Variable heranzieht, ist der Regressionskoeffizient statistisch signifikant. Dieser Effekt der Quote wird auf 0.004 % geschätzt und ist damit verschwindend gering. Dabei erwähnt die Autorin, dass in dieser Begriffskategorie auch Wörter wie Frauenquote fallen und somit die Auswirkung in dieser Gruppe erklären könne. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Aufmerksamkeit der Unternehmen in Bezug auf die Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsplatz seit der Quote zwar angestiegen ist, sich dieser Anstieg jedoch nicht auf die Quote zurückführen lässt. Dennoch unterscheiden sich die beiden Untersuchungsgruppen voneinander. Eine mögliche Ursache könnte darin liegen, dass von der Quote betroffene Unternehmen mehr Mitarbeiter*innen haben und somit generell mehr Wert auf Themen wie Frauenförderung legen. (Heine, 2022)

Eine ähnliche Studie von Latura und Weeks (2023), versucht die Auswirkungen der Geschlechterquote in Italien auf die Aufmerksamkeit der Unternehmen gegenüber Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsplatz festzustellen. Wie bei der Vorgehensweise von Heine (2022) wird dafür der Anteil bestimmter Begriffe in Reports der Unternehmen analysiert und eine DID-Regression durchgeführt. Anders als bei der Studie für Deutschland, wird für die Kontrollgruppe nicht auf andere italienische, sondern griechische Unternehmen zurückgegriffen. Die Autorinnen stellen eine starke

Ähnlichkeit zwischen der Situation in Italien und Griechenland fest. Trotz des vergleichbaren Research Designs unterscheiden sich die Ergebnisse stark. Latura und Weeks (2023) stellen einen Effekt der Quote von 0.033 % auf die Aufmerksamkeit der Unternehmen gegenüber Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsplatz fest. Das bedeutet ein Anstieg von beinahe 50 % des durchschnittlichen Anteils an verwendeten Begriffen verbunden mit Geschlechtergerechtigkeit vor Quoteneinführung (0.06 %). Die Autor*innen erwähnen dabei, dass es sich bei Italien und Griechenland um Länder handelt, in denen die Staatsausgaben, etwa für familienpolitische Maßnahmen, vergleichsweise gering ausfallen und daher Unternehmen eine gewisse Verantwortung diesbezüglich zukommt. Heine (2022) hält dazu fest, dass die Höhe der Staatsausgaben für jene Bereiche, die für die Förderung von Frauen am Arbeitsmarkt relevant sind, und eine Rolle bei den Auswirkungen einer Geschlechterquote auf das Handeln von Unternehmen spielt. Dazu gehören etwa Ausgaben zur Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Leistungen im Zusammenhang mit Familien und Kindern. Bei einem Blick auf die Staatsausgaben für Leistungen im Zusammenhang mit Familien und Kindern zeigt sich, dass diese in Deutschland höher sind als in Italien. Eine Statistik von Eurostat (2023) ergibt, dass sich die Ausgaben Italiens für jenen Bereich auf 1,2 % des BIP belaufen, während Deutschland mit 3,7 % des BIP im Spitzenfeld der EU liegt. Dieser Umstand könnte erklären, warum in Deutschland in Folge der Quoteneinführung keine weitreichenden Effekte in Unternehmen betreffend frauenunterstützende Maßnahmen am Arbeitsplatz beobachtbar sind, in Italien aber schon. (Heine, 2022)

5. Diskussion potenzieller Effekte des GFMA-G

Basierend auf den bisherigen Erkenntnissen erfolgt in diesem abschließenden Diskussionskapitel, ein Ausblick potenzieller Effekte der österreichischen Quotenregelung auf die Gleichstellung von Frau und Mann in Unternehmen. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich das GFMA-G aufgrund seines gesetzlichen Charakters als sinnvolle Maßnahme zur Steigerung der Frauenrepräsentanz im Aufsichtsrat darstellt. Im Vergleich zu Maßnahmen, die auf Freiwilligkeit setzen, kann von einer höheren Wirksamkeit ausgegangen werden. (Arndt & Wrohlich, 2019; Bennouri et al. 2020) Österreich hat mit dem GFMA-G somit einen wichtigen Schritt in Hinblick auf Förderung von Frauen in den obersten Kontroll- und Entscheidungsebenen gesetzt. Dennoch besteht viel Kritik an dem Gesetz, etwa, dass zu wenige Unternehmen von der Quote betroffen sind. Während andere Länder den Anwendungsbereich einer Quote an die Börsennotierung knüpfen, sind die Anwendungsregeln des GFMA-G detailreich und komplex. Es ergeben sich dadurch Umgehungsmöglichkeiten und es ist aufwendig die betroffenen Unternehmen und damit die tatsächliche Wirkung der Quote zu identifizieren. Neben einigen weiteren Kritikpunkten, weisen Expert*innen darauf hin, dass bei dem GFMA-G auf härtere Sanktionierung, etwa in Form von Strafzahlungen, verzichtet wird. Auch ist der vorgegebene Mindestanteil mit 30 % vergleichsweise niedrig angesetzt. (Kalss et al., 2017; Seebacher & Wieser, 2018; Mensi-Klarbach & Seierstad, 2020) Basierend auf die angesprochenen Schwächen des GFMA-G besteht eine Übereinstimmung mit der Beurteilung der Autorinnen Mensi-Klarbach und Seierstad

(2020), dass es der österreichische Quotenregelung im europäischen Vergleich an Fortschrittlichkeit fehlt.

In einem weiteren Schritt wurde anhand von deskriptiver Evidenz der Arbeiterkammer Wien gezeigt, dass für die letzten Jahren eine Steigerung des Frauenanteils in den von der Quote betroffenen Gremien zu beobachten ist. Der Frauenanteil im Aufsichtsrat in den börsennotierten Unternehmen mit Quotenpflicht, konnte seit Quoteneinführung stark angehoben werden und beläuft sich 2023 im Durchschnitt auf 35 % (Haager & Hudelist, 2023). Weil sich die empirische Evidenz in Österreich jedoch auf deskriptive Beschreibungen begrenzt, wurde in einem nächsten Schritt auf Analysen zur Wirkung der deutschen Quotenregelung (FüPoG) zurückgegriffen. Denn allein die Beobachtung eines Anstiegs des Frauenanteils in Aufsichtsräten von quotenpflichtigen Unternehmen, lässt nicht auf einen kausalen Zusammenhang mit der Quoteneinführung schließen. (Kirsch & Wohlrich, 2020) Es wird im Rahmen dieser Arbeit davon ausgegangen, dass erhaltene Erkenntnisse aus Studien zu Deutschland Großteils auf Österreich übertragbar sind. Im Rahmen der vorliegenden Bachelorarbeit konnte gezeigt werden, dass in Deutschland nicht nur anhand deskriptiver Evidenz von einer Wirkung der Quote auszugehen ist, sondern auch eine Kausalität nachweisbar ist. Es werden dafür zwei Arbeiten (Burrow et al., 2018; Fedorets & Gibert, 2022) herangezogen, die anhand statistischer Verfahren einen signifikanten Effekt des FüPoG auf die erhöhte Repräsentanz von Frauen im Aufsichtsrat empirisch belegen. Basierend auf diesen Erkenntnissen wird für Österreich der Schluss gezogen, dass der beobachtete Anstieg des Frauenanteil in den Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen, die der Quote unterliegen, zu einem gewissen Teil auf die Quote zurückzuführen ist. Es wird von einer Wirksamkeit des GFMA-G innerhalb des Gremiums des Aufsichtsrats ausgegangen. Jedoch scheint eine zweite Gläsernen Decke zu existieren. Denn trotz einer gestiegen Frauenrepräsentanz in den Spitzengremien sind einflussreiche Positionen, wie der Aufsichtsratsvorsitz, weiterhin männerdominiert. (Heine, 2022; Fedorets & Gibert, 2022) Es ist jedenfalls zu beachten, dass in diesem Zusammenhang weiterer Forschungsbedarf besteht, um eine Kausalität des GFMA-G empirisch zu belegen

In Bezug auf die Wirkung des GFMA-G außerhalb des Aufsichtsrats muss vollständig auf Evidenz aus anderen Ländern zurückgegriffen werden, wobei der Fokus auch hier auf Deutschland liegt. Wie in Kapitel 5.1 beschrieben, lassen sich in der Literatur einerseits Erklärungsansätze finden, welche die Idee positiver Spill-Over Effekte unterstützen, wie etwa der *women-supporting-women* Mechanismus. Andererseits werden häufig auch mögliche Ursachen von negativen Spill-Over Effekten beschrieben, wie etwa das *Queen Bee* Phänomen. (Fleischer, 2022; Fedorets & Gibert, 2022; Derks et al., 2016) Die empirische Evidenz, betreffend die Auswirkungen einer Quote bzw. einer erhöhten Frauenrepräsentanz im Aufsichtsrat auf die Ebene der Geschäftsführung, ergibt für Deutschland ein differenziertes Bild. Studien von Fleischer (2020) und Burrow et al. (2018) können keinen signifikanten Spill-Over Effekt auf die Geschäftsführung feststellen. Im Vergleich dazu wird in der Arbeit von Fedorets und Gibert (2022) ein

negativer Effekt identifiziert. Anschließend werden auch die in diesem Bereich viel zitierte Studien von Bertrand et al. (2019) sowie Maida und Weber (2022) berücksichtigt, welche den Effekt einer Geschlechterquote im *board* auf die Frauenrepräsentanz in Spitzenpositionen in Norwegen und Italien analysieren. Es können hier zwar vereinzelt signifikant positive Effekte der Quote festgestellt werden. Dennoch kommen die Autor*innen beider Arbeiten zu dem Schluss, dass kein eindeutiger positiver Einfluss auf die Frauenrepräsentanz in den Spitzenpositionen festzustellen ist. (Bertrand et al., 2019; Maida & Weber, 2022) Für eine Interpretation der erhaltenen Erkenntnisse, ist wichtig zu erwähnen, dass es sich bei den verwendeten Studien um kurzfristige Analysen handelt, wodurch sich keine Aussagen über mögliche Auswirkungen, die sich erst in der langen Frist zeigen, treffen lässt. Bertrand et al. (2019) hält dazu fest: *„(...) it is possible that the reform might have broader long-term effects that we cannot observe just seven years after the quota policy became compulsory. An evaluation in the spirit of this one should be repeated in a decade or so.“* (S. 38) In Bezug auf kurzfristige Spill-Over Effekte auf die Geschäftsführungsebene und weitere Spitzenpositionen, kann auf Basis der durchgeführten Literaturrecherche nicht von einer allgemeinen positiven Wirkung einer Geschlechterquote im Aufsichtsrat ausgegangen werden. Die Ergebnisse unterscheiden sich zum Teil voneinander, weshalb keine detaillierten Rückschlüsse für die Wirkung des GFMA-G auf die Geschäftsführungsebene gezogen werden können. Für die kurze Frist wird im Rahmen dieser Arbeit davon ausgegangen, dass in Österreich, aufgrund der bereits erläuterten Ähnlichkeit zur Situation in Deutschland, vorrangig keine positiven Spill-Over Effekte auf die Geschäftsführung zu erwarten sind.

In einem letzten Schritt wird in der vorliegenden Arbeit der Analyse weiterer Spill-Over Effekte nachgegangen. Dafür wird vorrangig auf die Studie von Heine (2022) zurückgegriffen. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass die deutsche Quotenregelung kaum einen Einfluss auf die Aufmerksamkeit der Unternehmen gegenüber der Thematik Geschlechtergerechtigkeit hat. Die Autorin erwähnt dazu, dass die Rolle des Staates in diesem Kontext von Bedeutung ist. Bei hohen Staatsausgaben für Bereiche, die für die Förderung von Frauen am Arbeitsmarkt relevant sind, hat eine Geschlechterquote auf das Handeln von Unternehmen nur einen begrenzten Einfluss. Das ist etwa in Deutschland der Fall. (Heine, 2022) Um schließlich wieder eine Parallele zu der Situation in Österreich zu ziehen, erfolgt eine Betrachtung der österreichischen Staatsausgaben im Bereich der Leistungen für Familie und Kinder. Diese belaufen sich im Jahr 2020 auf 3 % des BIP und befinden sich damit auf einem ähnlichen Niveau wie in Deutschland. Österreich und Deutschland liegen in einem EU-Ländervergleich im oberen Feld. (Eurostat, 2023) Basierend auf diesen Erkenntnissen wird für Österreich der Schluss gezogen, dass ähnlich wie in Deutschland in der kurzen Frist keine gestiegene Aufmerksamkeit der Unternehmen gegenüber der Thematik der Geschlechtergerechtigkeit zu erwarten ist. In jedem Fall besteht großer Forschungsbedarf im Bereich der Wirkungsanalyse der österreichischen Quotenregelung, um sichere Aussagen in Bezug auf Effekte im Aufsichtsrat oder im restlichen Unternehmen treffen zu können.

6. Fazit

Basierend auf die durchgeführte Literaturrecherche konnte im Rahmen dieser Arbeit gezeigt werden, dass gesetzliche Geschlechterquoten in Europa in den betroffenen Gremien effektiv sind. Es ist auch von einer Wirksamkeit der österreichischen Quotenregelung innerhalb des Aufsichtsrates auszugehen. Dabei darf jedoch nicht übersehen werden, dass aufgrund detailreicher Anwendungsregeln und leichter Umgänglichkeit, sich der Umfang der Quote schätzungsweise nur auf bis zu 80 Unternehmen beläuft. Somit muss der Großteil der österreichischen Aufsichtsräte keine Vorgabe in Bezug auf die Repräsentanz von Frauen erfüllen. Außerdem zeigt sich am Beispiel anderer Länder, dass ab Erreichen des Mindestanteils keine auffällige Steigerung der Frauenrepräsentanz stattfindet. Dabei liegt ein Frauenanteil von 30 % außerhalb der von der EU-Kommission definierten Gender Balance Zone. Es besteht daher trotz anzunehmender Wirksamkeit ein Aufholbedarf bei der österreichischen Quotenregelung. (Spitzer & Wieser, 2017; Seebacher & Wieser, 2018)

Dahingehend stellt eine Richtlinie der Europäischen Union eine Chance für Verbesserung dar. Denn ab 2026 ist EU-weit eine 40% Quote für das oberste Kontrollgremium (*non-executive board*) vorgesehen. Von der Regelung ausgenommen sind nur kleine und mittlere Unternehmen, die weniger als 250 Angestellte haben. Es würde damit in Österreich nicht nur der Mindestanteil erhöht, sondern auch der Anwendungsbereich der Quotenregelung für den Aufsichtsrat ausgeweitet werden. Auch betreffend der Berichtspflicht von Unternehmen und Sanktionierung bei Nichteinhaltung ist eine positive Veränderung zu erwarten. (European Parliament, 2022) Es wäre dennoch wünschenswert, dass Österreich bereits in den kommenden Jahren selbstständig Schritte in diese Richtung setzt.

Des Weiteren lässt sich aus den Ergebnissen dieser Arbeit schließen, dass keine weitläufigen positiven Spill-Over Effekte einer Geschlechterquote zu erwarten sind. Es ist nicht davon auszugehen, dass das GFMA-G, zumindest auf kurze Frist, signifikante Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann außerhalb des Aufsichtsrats hat. Um nachhaltig eine Geschlechtergerechtigkeit in Unternehmen zu erreichen, müssen daher weitere Schritte gesetzt werden. Eine naheliegende und von vielen Seiten geforderte Maßnahme für Österreich wäre eine Geschlechterquote für die Geschäftsführung beziehungsweise den Vorstand, wie sie in Deutschland bereits umgesetzt ist. (Haager & Hudelist, 2023) Auch hier stellt die erwähnte Richtlinie der Europäischen Union einen wichtigen Schritt dar, denn sie sieht auch für die Unternehmensführung (*executive board*) einen Mindestanteil von 33 % vor. (European Parliament, 2022) Im Jahr 2023 ist Österreich mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 10,5 % in den Geschäftsführungen der Top 200 Unternehmen weit von dieser Vorgabe entfernt. Es wäre daher sinnvoll und erforderlich, dass Österreich bereits in den nächsten Jahren Schritte für eine erhöhte Frauenrepräsentanz auf Ebene der Geschäftsführung setzt. (Haager & Hudelist, 2023)

Die im Rahmen dieser Arbeit gewonnenen Erkenntnisse haben wichtige Implikationen für die Praxis in dem Bereich der Geschlechtergerechtigkeit in Unternehmen. Es konnte gezeigt werden, dass Quoten zwar ein wirksames Instrument zur Erhöhung der Frauenrepräsentanz in Spitzengremien darstellen, allein jedoch nicht ausreichen, um eine umfassende Gleichstellung der Geschlechter in Unternehmen zu erreichen. In Österreich besteht in dieser Hinsicht nach wie vor großer Handlungsbedarf. Um Frauen auf allen Unternehmensbenen zu fördern, sind dringend Maßnahmen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie notwendig. (Haager & Wieser, 2022) Diese Bachelorarbeit abschließend folgt ein Zitat aus einer der herangezogenen Studien: *„Increasing women’s representation on the board is a tool that can improve diversity but it is not the ultimate solution to achieve greater gender equality that some believe it to be. More needs to be done, pairing quotas to other initiatives that promote female talent within the firm in all capacities and lift women up to drive the changes that enable themselves and others to thrive in corporations.“* (Fedorets & Gibert, 2022, S. 44)

Literaturverzeichnis

- Angrist, J. D.; Pischke, J. S. (2014). *Mastering'metrics: The path from cause to effect*. Princeton University Press.
- Arbeiterkammer. (2023a). Bei welchen Unternehmen besteht Aufsichtsratspflicht? https://wien.arbeiterkammer.at/service/betriebsrat/ifam/erfolgswirkung/Bei_welchen_Unternehmen_besteht_Aufsichtsratspflicht_.html [Zuletzt kontrolliert am 03.08.2023]
- Arbeiterkammer. (2023b). Berichtspflichten und Einsichtsrechte. https://wien.arbeiterkammer.at/service/betriebsrat/ifam/rechte_und_plichten_im_aufsichtsrat/Berichtspflichten_und_Einsichtsrechte.html [Zuletzt kontrolliert am 03.08.2023]
- Arndt, P.; Wrohlich, A. (2019). Geschlechterquoten im europäischen Vergleich: Harte Sanktionen bei Nichteinhaltung sind am wirkungsvollsten. *DIW Wochenbericht*, 86(38), 691-698. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.678526.de/19-38-1.pdf
- Bennouri, M.; De Amicis, C.; Falconier, S. (2020). Welcome on board: A note on gender quotas regulation in Europe. *Economics Letters*, 190, Artikel 109055. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2020.109055>
- Bertrand, M.; Black, S. E.; Jensen, S.; Lleras-Muney, A. (2019). Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labour Market Outcomes in Norway. *The Review of Economic Studies*, 86(1), 191–239. <https://doi.org/10.1093/restud/rdy032>
- Birkner, A.; Leitner, N. (2017, 20. Oktober). Frauenquote in Aufsichtsräten hat Schlupflöcher. *derStandard.at*. <https://www.derstandard.at/story/2000066296402/frauenquote-mit-schlupfloechern> [Zuletzt kontrolliert am 03.08.2023]
- Brix, R. (2017). Auswirkungen des GFMA-G auf die Hauptversammlungssaison 2018. *Der Gesellschafter – Zeitschrift für Gesellschafts- und Unternehmensrecht (GesRZ)*, 6, 383–389.
- Burrow, N.; Fedorets, A.; Gibert, A. (2018). The effects of a gender quota on the board of German largest corporations. German Institute for Economic Research. Berlin. https://www.su.se/polopoly_fs/1.417933.1545051481!/menu/standard/file/The%20effects%20of%20a%20gender%20quota%20on%20the%20board%20of%20German%20largest%20corporations.pdf
- Columbia University Irving Medical Center. (2023). Difference-in-Difference Estimation. <https://www.publichealth.columbia.edu/research/population-health-methods/difference-difference-estimation>
- Derks, B.; Van Laar, C.; Ellemers, N. (2016). The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior women. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 456-469. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.12.007>
- Deutsches Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2017). Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in

der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst.

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/gesetz-fuerdie-gleichberechtigte-teilhabe-von-frauen-und-maennern-an-fuehrungspositionen-in-der-privatwirtschaft-und-im-oeffentlichen-dienst-119350> [Zuletzt kontrolliert am 03.08.2023]

Deutsches Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2023). Zweites Führungspositionen-Gesetz - FüPoG II.

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/zweitesfuehrungspositionengesetz-fuepog-2-164226> [Zuletzt kontrolliert am 30.07.2023]

Eurostat. (2023). Social protection statistics - family and children benefits.

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Social_protection_statistics_-_family_and_children_benefits [Zuletzt kontrolliert am 03.08.2023]

European Commission. (2022). 2022 Factsheet on the gender pay gap: Equal Pay? Time to close the gap!. https://commission.europa.eu/system/files/2022-11/equal_pay_day_factsheet_2022_en_1_0.pdf

European Parliament. (2022, 22. November). Parliament approves landmark rules to boost gender equality on corporate boards. News European Parliament.

<https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20221118IPR55706/parliament-approves-landmark-rules-to-boost-gender-equality-on-corporate-boards> [Zuletzt kontrolliert am 04.08.2023]

Fedorets, A.; Gibert, A. (2022). Lifting Women Up: Gender Quotas and the Advancement of Women on Corporate Boards. Barcelona School of Economics, Working Paper 1370.

https://bse.eu/sites/default/files/working_paper_pdfs/1370.pdf

Fleischer, D. (2022). Does gender diversity in supervisory boards affect gender diversity in management boards in Germany? An empirical analysis. German Journal of Human Resource Management, 36(1), 53–76.

<https://doi.org/10.1177/2397002221997148>

Haager, T.; Hudelist, S. (2023). Frauen.Management.Report.2023: Etappensieg EU-Richtlinie. Arbeiterkammer Wien.

Haager, T.; Wieser, C. (2021). Frauen.Management.Report.2021: Eine Geschlechterquote für den Vorstand. Arbeiterkammer Wien.

Haager, T.; Wieser, C. (2022). Frauen.Management.Report.2022: Quantensprung Quote. Arbeiterkammer Wien.

Heine, R. (2022). Consequences of Corporate Quotas: A quantitative study of the effects of boardroom gender quotas on German companies' attention to gender equality (Master's Thesis). Uppsala University. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1644017/FULLTEXT01.pdf>

Holst, E.; Wrohlich, K. (2018). Managerinnen-Barometer: Unternehmen: Spitzengremien großer Unternehmen: Geschlechterquote für Aufsichtsräte greift, in Vorständen herrscht beinahe Stillstand. DIW Wochenbericht, 1+2, 3-17.

https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.574731.de/18-1-1.pdf

Kalss, S.; Brameshuber, E.; Durstberger, G. (2017). Die Quote im Aufsichtsrat für Kapital- und Arbeitnehmervertreter. *Der Gesellschafter – Zeitschrift für Gesellschafts- und Unternehmensrecht (GesRZ)*, 6, 344–361.

Kirsch, A. (2021). Women on Boards Policies in Member States and the Effects on Corporate Governance. European Parliament's Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs. Brüssel.
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/700556/IPOL_STU\(2021\)700556_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/700556/IPOL_STU(2021)700556_EN.pdf)

Kirsch, A.; Sondergeld, V.; Wrohlich, K. (2023). Managerinnen-Barometer: Frauenanteile: Erneut mehr Frauen in Vorständen großer Unternehmen – durch Beteiligungsgebot angestoßene Dynamik lässt aber nach. *DIW Wochenbericht*, 3+4, 22-33.
https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.863510.de/23-3-2.pdf

Kirsch, A.; Wrohlich, K. (2020). Female Executive Barometer: Gender Quota. More women on supervisory boards: increasing indications that the effect of the gender quota extends to executive boards. *DIW Weekly Report* 4+5, 44-49.
https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.703754.de/dwr-20-04-3.pdf

Kirsch, A.; Wrohlich, K. (2021). Managerinnen-Barometer: Frauenanteile: Mehr Frauen in Spitzengremien großer Unternehmen, Dynamik aber verhalten – Gesetzliche Vorgabe könnte Schwung bringen. *DIW Wochenbericht*, 3, 22-34.
https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.808782.de/21-3-2.pdf

Kirsch, Anja. (2018). The Gender Composition of Corporate Boards: A Review and Research Agenda. *The Leadership Quarterly*, 29(2), 346–364.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.06.001>

Latura, A. S.; Weeks, A. C. (2023). Corporate Board Quotas and Gender Equality Policies in the Workplace. *American Journal of Political Science*, 67(3), 606-622.
<https://doi.org/10.1111/ajps.12709>

Mendelberg, T.; Karpowitz, C. F.; Goedert, N. (2013). Does Descriptive Representation Facilitate Women's Distinctive Voice? How Gender Composition and Decision Rules Affect Deliberation. *American Journal of Political Science*, 58(2), 291–306.
<https://doi.org/10.1111/ajps.12077>

Mensi-Klarbach, H.; Seierstad, C. (2020). Gender Quotas on Corporate Boards: Similarities and Differences in Quota Scenarios. *European Management Review*, 17(3), 615–631. <https://doi.org/10.1111/emre.12374>

OECD. (2023). Employment: Labour force participation rate, by sex and age group.
<https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=103872>

Pierson, P. (1993). When effect becomes cause: Policy feedback and political change. *World politics*, 45(4), 595-628.

Seebacher, L.; Wieser, C. (2018). Frauen.Management.Report.2018: Ab 2018: Die Aufsichtsratsquote. Arbeiterkammer Wien.

Seierstad, C.; Huse, M. (2017). Gender Quotas on Corporate Boards in Norway: Ten Years Later and Lessons Learned. In Seierstad, C., Gabaldon, P., & Mensi-Klarbach, H. (Hrsg.), Gender Diversity in the Boardroom: Volume 1: The Use of Different Quota Regulations (S. 11-45). Palgrave Macmillan Cham. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-56142-4>

Spitzer, S.; Wieser, C. (2017). Frauen.Management.Report.2017: Aufsichtsrat, Geschäftsführung und Prokura. Arbeiterkammer Wien.

Storvik, A.; Teigen, M. (2010). Women on Board: The Norwegian Experience. International Policy Analysis. Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin. <https://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/07309.pdf>

Storvik, A. (2011). Women on Boards – Experience from the Norwegian Quota Reform. CESifo DICE Report. 9(1). 34-41. <http://hdl.handle.net/10419/167029>
Unternehmensservice Portal. (2023). Organe der AG. <https://www.usp.gv.at/laufender-betrieb/gesellschaftsorgane/organe-aktiengesellschaft.html#Aufsichtsrat> [Zuletzt kontrolliert am 03.08.2023]

Wieser, C.; Fischeneder, A. (2019). Frauen.Management.Report.2019: Aufsichtsratsquote – Das Jahr danach. Arbeiterkammer Wien.

Wieser, C.; Werni, J. (2020). Frauen.Management.Report.2020: Die Aufsichtsratsquote wirkt – Was jetzt?. Arbeiterkammer Wien.