

BUNDESKANZLERAMT  ÖSTERREICH

BUNDESMINISTERIN
FÜR FRAUEN UND ÖFFENTLICHEN DIENST

Frauenförderung

Frauen in Führungspositionen

Daten, Fakten, Modelle

Endbericht

Wien, 2011

Impressum:

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich
Minoritenplatz 3, 1014 Wien

Autorin: Doktorin Ilse König, Abteilung II/6

Herstellung der barrierefrei zugänglichen Version: Abteilung II/2, Bundespressedienst
Wien, 2011

Copyright und Haftung

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind vorbehalten. Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundeskanzleramtes und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Rückmeldungen

Ihre Rückmeldungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an ii6@bka.gv.at.

Inhaltsverzeichnis

Frauen in Entscheidungspositionen in der Politik	4
1. Politische Vertretung in Institutionen der Europäischen Union	4
2. Politische Vertretung in den nationalen Regierungen und Parlamenten.....	6
3. Regionale Parlamente und lokale Organe	14
Frauen in Entscheidungspositionen in der Wirtschaft	17
1. Zentralbanken	18
2. Wirtschaftsministerien.....	19
3. Unternehmen	20
4. Wissenschaft und Forschung	36
Frauen in Entscheidungspositionen in der öffentlichen Verwaltung und Justiz	45
1. Verwaltung.....	45
2. Justiz	52
Modelle zur Erhöhung von Frauen in Entscheidungspositionen	57
1. Modelle zur Erhöhung der Frauenanteile in Entscheidungspositionen in der Politik.....	57
2. Modelle zur Erhöhung von Frauenanteilen in Entscheidungspositionen von Unternehmen	59
Literaturverzeichnis	70

Frauen in Entscheidungspositionen in der Politik

„Das Prinzip der gleichen Stimme für alle Mitglieder der Gesellschaft ist der Eckpfeiler der Demokratie; dennoch besteht in den meisten Ländern der Welt ein erhebliches Missverhältnis zwischen Frauen und Männern in den Parlamenten und Regierungen, (...)“¹ Eine der zentralen Handlungsfelder der EU-Gleichstellungspolitik liegt in der merklichen Erhöhung der Frauenanteile auf allen Ebenen der politischen Entscheidungsfindung.

Schon im Jahr 1990 setzte sich die UN Frauenstatuskommission zum Ziel, einen 30 Prozent Frauenanteil in Regierungen, Parteien, Gewerkschaften und anderen repräsentativen Gruppen bis zum Jahr 1995 zu erreichen. In diesem Jahr, dem Jahr der Weltfrauenkonferenz in Beijing, waren jedoch weltweit gerade einmal 10 Prozent Frauen in den legislativen Körperschaften und noch weniger in den Regierungen vertreten. Die bei der Weltfrauenkonferenz verabschiedete Aktionsplattform hat darauf reagiert indem sie „Frauen in Macht- und Entscheidungspositionen als eine von zwölf strategischen Zielen und Maßnahmen definiert hat. Vierzehn Jahre später ist „die Stimme der Politik“ noch immer vorwiegend männlich. Weltweit gibt es nur 18 Prozent Frauen in nationalen Parlamenten, und es gibt immer noch Staaten, die keine einzige Frau im Parlament haben.“²

Die Repräsentation von Frauen in der Politik zeigt sich insbesondere anhand folgender Indikatoren³:

- 1.** Politische Vertretung in Institutionen der Europäischen Union: Frauenanteile in der Europäischen Kommission und im Europäischen Parlament⁴
- 2.** Politische Vertretung in nationalen Regierungen und Parlamenten: Ministerinnen, Frauenanteile in Unter- und Oberhäusern
- 3.** Politische Vertretung auf der regionalen und lokalen Ebene: Bundesländer, Städte und Gemeinden
- 4.** Politik zur Förderung einer ausgewogenen Vertretung bei politischen Wahlen

1. Politische Vertretung in Institutionen der Europäischen Union

In der Europäischen Union (EU-27) leben rund 489 Millionen Bürgerinnen und Bürger, davon sind 51 Prozent Frauen. Sie werden von der Europäischen Kommission, dem Kollegium der

¹ Quelle: Europäische Kommission: Frauen und Männer in Entscheidungspositionen 2007, S 18

² Quelle: Europäische Kommission: Women in european politics - time for action, 2009, S.18

³ Quelle: Europäische Kommission: Frauen und Männer in Entscheidungspositionen 2007

⁴ auch im Ausschuss der Regionen und dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss als beratende Organe

Mitgliedstaaten, und dem Europaparlament, das seit 1979 direkt gewählt wird, politisch vertreten⁵.

Das Europäische Parlament als die einzige direkt gewählte Körperschaft in der Europäischen Union hat „durch eine ganze Reihe von Verträgen zunehmende Befugnisse und wachsenden Einfluss auf die europäische Politik erhalten. Insbesondere die Verträge von Maastricht und Amsterdam haben das Europäische Parlament schrittweise von einer beratenden Versammlung in ein Parlament mit Gesetzgebungs- und Kontrollbefugnis verwandelt, das auf der europäischen Ebene Aufgaben wahrnimmt, die mit denen der nationalen Parlamente der Mitgliedsländer vergleichbar sind⁶.

Tabelle 1: Geschlechterverteilung in den politischen Institutionen der Europäischen Union

Institution	Präsident	Mitglieder Frauen (N)	Mitglieder Männer (N)	Mitglieder Frauen (Prozent)	Mitglieder Männer (Prozent)
Europäische Kommission	Männlich	9	18	33	67
Europäisches Parlament	Männlich	255	481	35	65

Quelle: Europäische Kommission, DG EMPL, Stand: 17.09.2010⁷

Europäische Kommission

Der Frauenanteil in der Europäischen Kommission hat sich seit Ende der 1990er Jahre deutlich verbessert und zwar zunächst von rund 24 Prozent auf 37 Prozent im Jahr 2008. Nach den EU-Wahlen 2009 ging er wieder zurück und beträgt nunmehr 33 Prozent⁸. Die European Women's Lobby hatte für die EU-Wahlen 2009 vorgeschlagen, dass für die Bestellung der Kommissionsmitglieder jedes Land sowohl einen Kandidaten als auch eine Kandidatin nominieren müsse, und aus diesem Personenkreis die Kommission dann geschlechterparitätisch zusammensetzen wäre. Dieser Vorschlag wurde nicht aufgegriffen⁹.

⁵ Quelle: Europäische Kommission, DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>, Stand 11.11.2010; European Commission: Women in european politics – time for action, 2009, S. 19

⁶ Vgl. <http://www.europarl.europa.eu/parliament/public/staticDisplay.do?language=DE&id=146>

⁷ Quelle: Europäische Kommission, DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>

⁸ Ebd.

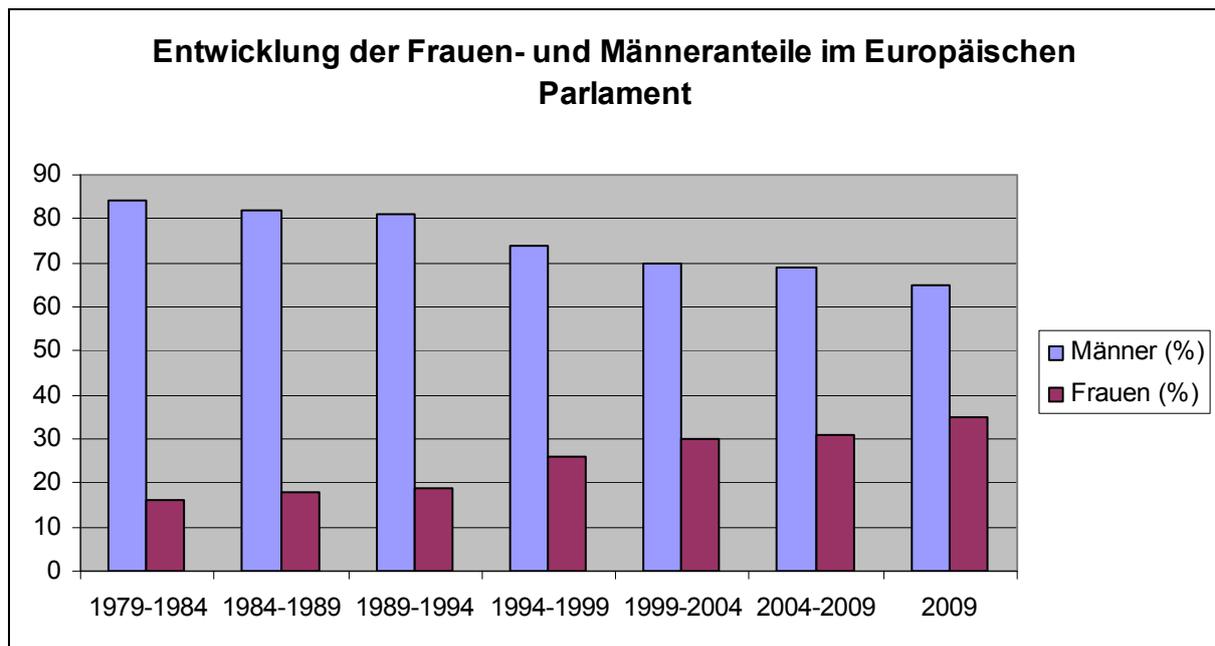
⁹ Statement von Brigitte Triems, Präsidentin der European Women's Lobby bei der EU-Konferenz: Equality between women and men in a time for change, 15-16 Juni 2009, Brüssel

Europäisches Parlament

Nach der ersten direkten Wahl zum Europäischen Parlament lag der Anteil der Parlamentarierinnen im Europäischen Parlament bei 16 Prozent. Nach den Wahlen im Jahr 2009 sind 35 Prozent der 736 Mitglieder des Europäischen Parlaments weiblich¹⁰.

Österreich hatte in der letzten Regierungsperiode im Europäischen Parlament einen Frauenanteil von 28 Prozent. Nach den Wahlen 2009 ist der Frauenanteil auf 41 Prozent gestiegen und liegt damit deutlich über dem EU-Schnitt¹¹.

Abbildung 1: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile im Europäischen Parlament



Quelle: Website des Europäischen Parlaments, Stand: 29.04.2010

2. Politische Vertretung in den nationalen Regierungen und Parlamenten

Die ersten Frauen die in Europa das Wahlrecht erhielten und in die Parlamente einzogen kamen aus Skandinavien. Die Wahl zum finnischen Parlament im März 1907 war weltweit die erste nationale Wahl mit aktivem und passivem Wahlrecht für Frauen. Es folgten Norwegen und Dänemark, auch Österreich zählt zu den ersten Ländern in Europa, in denen Frauen das volle Wahlrecht erhielten. In mehr als hundert Jahren ist es aber noch bei weitem nicht gelun-

¹⁰ Ebd.

¹¹ Quelle: <http://www.europarl.europa.eu/parliament/archive/staticDisplay.do?language=DE&id=216>, Stand 21.7.2010

gen, eine paritätische Beteiligung von Frauen in politischen Entscheidungspositionen zu erreichen.

Seit 1980, als in Island erstmals in Europa eine Frau zur Präsidentin gewählt wurde, haben es nur neun Frauen an die Spitze eines europäischen Staates geschafft. Im Jahr 2010 gab es drei weibliche Staatsoberhäupter in den EU-27 Staaten, in Finnland, Irland und Litauen. Ebenso dünn gesät sind Frauen in der Position von Premierministerinnen beziehungsweise Kanzlerinnen, und das obwohl Frauen mittlerweile mehr als ein Viertel der MinisterInnenposten in den EU-Mitgliedstaaten bekleiden. Lediglich elf der 27 Mitgliedstaaten hatten jemals eine Premierministerin, die erste kam mit Margaret Thatcher im Jahr 1979 aus Großbritannien. Im Jahr 2009 hatten in den EU-Mitgliedstaaten drei Frauen dieses Amt inne – in Deutschland, Finnland und der Slowakei¹².

¹² Quelle: <http://www.guide2womenleaders.com/>; Europäische Kommission, DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>; von den EWR Ländern hat Island eine Premierministerin, von den Beitrittsländern Kroatien

Tabelle 2: Frauenwahlrecht in Europa

Staat	Frauenwahlrecht	Erste Frauen im Parlament
Finnland	1906	1907
Norwegen	1907 passiv, 1913 aktiv	1911
Dänemark	1915	1918
Niederlande	1917 passiv, 1919 aktiv	1918
Österreich	1918	1919
Deutschland	1918	1919
Irland	1918 eingeschränkt, 1928 uneingeschränkt	1918
Großbritannien	1918 eingeschränkt, 1928 uneingeschränkt	1918/1919
Belgien	1919 aktiv, 1921 eingeschränkt passiv, 1948 uneingeschränkt	1921
Luxemburg	1919	1919
Schweden	1919 eingeschränkt, 1921 uneingeschränkt	1921
Portugal	1931 eingeschränkt, 1976 uneingeschränkt	1934
Spanien	1931	1931
Frankreich	1944	1945
Italien	1945	1946
Griechenland	1952	1952
Schweiz	1971	1971
Liechtenstein	1984	1986

Quelle: Interparlamentarische Union, 2006¹³

Regierungen

In den Regierungen der europäischen Mitgliedstaaten werden im Schnitt ein Viertel der Ministerien und Staatssekretariate von Frauen geführt. In der österreichischen Bundesregierung beträgt der Frauenanteil 43 Prozent, eines der vier Staatssekretariate wird von einer Frau geleitet. Österreich liegt damit an 7. Stelle aller EU-27+EWR Länder.

¹³ Quelle: Interparlamentarische Union: Women in Politics: 1945-2005, <http://www.ipu.org/english/surveys.htm#45-05>

Tabelle 3: Regierungsmitglieder der EU-27+EWR-Länder, Reihung nach Frauen- und Männeranteilen, MinisterInnen

Land	Frauen (N)	Männer (N)	Frauen (%)	Männer (%)
Finnland	11	9	55	45
Spanien	9	9	50	50
Norwegen (EWR Land)	10	10	50	50
Dänemark	9	10	47	53
Schweden	11	13	46	54
Österreich	6	8	43	57
Island (EWR Land)	4	6	40	60
Liechtenstein (EWR Land)	2	3	40	60
Deutschland	6	10	38	62
Frankreich	13	25	34	66
Belgien	5	10	33	67
Portugal	5	12	29	71
EU-27	124	341	27	73
Luxemburg	4	11	27	73
Slowenien	5	14	26	74
Polen	5	15	25	75
Niederlande	3	9	25	75
Malta	2	7	22	78
Italien	5	18	22	78
Lettland	3	11	21	79
Irland	3	12	20	80
Griechenland	3	15	17	83
Bulgarien	3	15	17	83
Zypern	2	10	17	83
Vereinigtes Königreich	4	21	16	84
Slowakei	2	12	14	86
Litauen	2	13	13	87
Rumänien	2	15	12	88
Estland	1	12	8	92
Tschechien	0	15	0	100
Ungarn	0	10	0	100

Quelle: Europäische Kommission, DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>, Stand 30.09.2010

In einigen EU-Staaten ist eine ausgewogene Repräsentanz zwischen Frauen und Männern in der Regierung bereits Realität, so in Finnland, Spanien und Norwegen. Allen voran in den skandinavischen Ländern, aber auch in Spanien.¹⁴ In zehn Ländern sind hingegen 80 Prozent und mehr Regierungsmitglieder männlich. Schlusslichter sind Ungarn und seit den letzten Wahlen auch Tschechien ohne eine einzige Frau in der Regierung.

Frauen sind als Ministerinnen zumeist für soziokulturelle Aufgaben eingesetzt und am wenigsten oft in Ministerien mit Basisaufgaben, also der Landesverteidigung, der inneren Sicherheit, der Justiz.

Österreich gehört zu jenen 7 Ländern der EU-27+ EWR Länder, welche dieses Muster deutlich durchbrechen: in Island sind zu 67 Prozent Ministerinnen mit Basisaufgaben betraut, in Finnland und Schweden zu je 50 Prozent, in Norwegen und in Slowenien zu je 43 Prozent und in Österreich und Dänemark zu je 40 Prozent .

Tabelle 4: Regierungsmitglieder der EU-27+EWR Länder nach Aufgabenbereich¹⁵ und Geschlecht

Land	Basisaufgaben		Wirtschaft		Infrastruktur		Soziokulturelle Aufgaben	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
EU-27	31 (18%)	145 (82%)	18 (17%)	87 (83%)	17 (31%)	37 (69%)	57 (45%)	69 (55%)
Österreich	2 (40%)	6 (60%)	0 (0%)	3 (100%)	1 (100%)	0 (0%)	3 (60%)	2 (40%)

Quelle: Europäische Kommission, DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>, Stand 21.7.2010

Parlamente

In den Ländern der Europäischen Union gibt es unterschiedliche parlamentarische Systeme. Manche haben ein Einkammersystem, d.h. ein einziges Abgeordnetenhaus während andere ein Zweikammersystem mit zwei Häusern haben, wobei in der Regel das Unterhaus politische Maßnahmen entwickelt und festlegt, die dann vom Oberhaus zu ratifizieren sind. In ganz Europa ist das Unterhaus bzw. die einzige Kammer ein direkt gewähltes Organ, was nicht immer auf das Oberhaus zutrifft. In den 30 Ländern der EU-27 + EWR haben 14 ein Zweikammersystem. Der österreichische Nationalrat entspricht dem Unterhaus, der Bundesrat dem Oberhaus.

¹⁴ Ebd.

¹⁵ Zuordnung nach der BEIS-Typologie: B=Basisaufgaben (Äußeres und Inneres, Verteidigung, Justiz); E(economy)=Wirtschaft (Wirtschaft, Finanzen, Handel, Industrie, Landwirtschaft); I=Infrastruktur (Verkehr, Kommunikation, Umwelt); S=Soziokulturelle Aufgaben (Soziales, Beschäftigung, Gesundheit, Kinder, Familie, Jugend, Senioren, Bildung, Wissenschaft, Kultur, Sport etc.)

Wie auch in anderen Entscheidungsgremien ist die Spitze der Parlamente weltweit männlich besetzt. Im Jahr 2007 gab es 189 Länder mit parlamentarischen Systemen; von den insgesamt 262 Abgeordnetenhäusern (alle Ein- und Zweikammersysteme) hatten lediglich 30 Häuser einen weiblichen Vorsitz. In den EU-27+EWL Ländern hatten Ende 2010 bloß acht Parlamente¹⁶ eine Parlamentspräsidentin: Bulgarien, Estland, Island, Litauen, die Niederlande, Rumänien, Tschechien und Österreich. In den Oberhäusern gibt es bloß eine Präsidentin und zwar in Großbritannien.¹⁷

Österreich war das erste Land der Welt, das eine Parlamentsvorsitzende hatte und zwar im Jahr 1927 mit Olga Rudel-Zeynek als Vorsitzende des Bundesrates. Bis heute hatte insgesamt vierzehn Mal eine Frau das Amt einer Bundesratspräsidentin inne. 2006 wurde mit Barbara Prammer erstmals in der Geschichte des Parlaments eine Frau Erste Nationalratspräsidentin.¹⁸ Im Präsidium des österreichischen Nationalrates waren seit 1918 fünfmal Frauen als Zweite und Dritte Nationalratspräsidentinnen tätig.

In Europa sind rund drei von vier Mitgliedern der nationalen Legislative Männer. In den einzigen Kammern/Unterhäusern der nationalen Parlamente liegt der Frauenanteil bei 24 Prozent, in den Oberhäusern bei 21 Prozent. Schweden, Finnland, die Niederlande, Belgien und Island haben 40 Prozent und mehr Frauen unter ihren Abgeordneten, in Norwegen, Spanien, Dänemark, Deutschland und Portugal sind es zwischen 30 und 40 Prozent.¹⁹

In den einzigen Kammern/Unterhäusern der EU-27 Mitgliedstaaten ist der Frauenanteil von 16 Prozent im Jahr 1997 auf 24 Prozent im Jahr 2010 gestiegen. Das ist weniger als ein Prozentpunkt pro Jahr. In den Oberhäusern (wo es solche gibt) ist der Anstieg rascher vonstatten gegangen, allerdings ausgehend von einem sehr niedrigen Niveau: von 8 Prozent im Jahr 1997 auf 21 Prozent im Jahr 2010.

In Österreich beträgt der Frauenanteil im Nationalrat derzeit 27,3 Prozent. Damit ist Österreich nach den beiden vorangegangenen Legislaturperioden mit Frauenanteilen von 33,9 Prozent bzw. 31,2 Prozent wieder unter die kritische Grenze von 30 Prozent gefallen.²⁰

Im Bundesrat sind 32,3 Prozent der insgesamt 62 Mitglieder Frauen, erstmals seit der Konstituierung des Bundesrates im Jahr 1920 wurde die kritische 30 Prozent Marke erreicht bzw. sogar überschritten.²¹

¹⁶ Einzige Kammer oder Unterhaus

¹⁷ Quelle: Europäische Kommission, DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>, Stand 5.10.2010

¹⁸ Quelle: Statistik des Österreichischen Parlaments, <http://www.parlinkom.gv.at/>, Stand 9.2.2011

¹⁹ Quelle: Europäische Kommission, DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>, Stand 5.10.2010

²⁰ Quelle: <http://www.prod.parlament.gv.at/SERV/STAT/PERSSTAT/FRAUENANTEIL/index.shtml>, Stand 9.2.2011

²¹ Quelle: Ebd.

Tabelle 5: Mitglieder der einzigen Kammern/Unterhäuser der EU-27+EWR Länder

Land	Frauen (N)	Männer (N)	Frauen (%)	Männer (%)
Schweden	159	190	46	54
Island (EWR Land)	26	37	41	59
Niederlande	62	88	41	59
Finnland	79	121	40	60
Belgien	60	90	40	60
Norwegen (EWR Land)	66	103	39	61
Dänemark	68	113	38	62
Spanien	129	221	37	63
Deutschland	203	419	33	67
Portugal	70	160	30	70
Österreich	51	132	28	72
Liechtenstein (EWR Land)	6	19	24	76
EU-27	1.734	5.387	24	76
Estland	23	78	23	77
Bulgarien	53	187	22	78
Vereinigtes Königreich	143	507	22	78
Tschechien	44	156	22	78
Italien	133	497	21	79
Polen	91	369	20	80
Luxemburg	12	48	20	80
Frankreich	111	466	19	81
Litauen	27	114	19	81
Lettland	19	81	19	81
Griechenland	51	249	17	83
Slowakei	24	126	16	84
Slowenien	14	74	16	84
Irland	23	143	14	86
Zypern	7	49	13	87
Rumänien	38	295	11	89
Ungarn	34	351	9	91
Malta	6	63	9	91

Quelle: Europäische Kommission, DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>, Stand 05.10.2010

Tabelle 6: Mitglieder der Oberhäuser der EU-27+EWR Länder

Land	Frauen (N)	Männer (N)	Frauen (%)	Männer (%)
Belgien	27	47	36	64
Österreich	21	41	34	66
Niederlande	25	50	33	67
Spanien	83	180	32	68
Frankreich	77	26	22	78
Deutschland	15	54	22	78
EU-27 Länder mit einem Oberhaus	513	1.889	21	79
Vereinigtes Königreich	164	614	21	79
Irland	12	48	20	80
Italien	59	262	18	82
Tschechien	14	66	18	82
Polen	7	93	7	93
Rumänien	8	129	6	94
Slowenien	1	39	3	97

Quelle: Europäische Kommission, DG EMPL, Stand 05.10.2010

In Österreich zogen am 4. März 1919 die ersten acht weiblichen Abgeordneten in das Parlament ein, das waren 5 Prozent alle Abgeordneten. Dieser Anteil blieb bis in die 1970er Jahre nahezu konstant. Erst von 1975 an begann der Frauenanteil langsam zu steigen, aber erst im Jahr 1990 gab es einen markanten Sprung von 11 Prozent auf nahezu 20 Prozent Frauen im Parlament. Zu Beginn der XXII. Gesetzgebungsperiode des Nationalrates am 20. Dezember 2002 überstieg der Frauenanteil mit 33,9 Prozent erstmals die markante Schwelle von einem Drittel der Abgeordneten. Nach den Wahlen 2006 ging er erstmals wieder zurück und liegt heute bei 27,2 Prozent²².

Der Frauenanteil unter den Mitgliedern des Bundesrates lag viele Jahrzehnte hindurch im Durchschnitt deutlich höher als jener unter den Abgeordneten zum Nationalrat. Von Mitte der 1950er Jahre an lag er konstant über 10 Prozent und erreichte im Jahr 1975 20 Prozent. Mit Ausnahme von 2006 lag er aber immer unter 25 Prozent, erst in der laufenden Legislaturperiode (ab 28.10.2008) hat er die 30 Prozent Marke überschritten (32,3 Prozent²³).

Hinsichtlich der Frauenanteile ihrer Abgeordneten bestehen deutliche Unterschiede zwischen den politischen Parteien.

²² Stand 9.2.2011

²³ Stand 9.2.2011

Tabelle 7: Frauen und Männer im österreichischen Nationalrat nach Fraktionen

Partei	Anzahl Mandate	Frauen (N)	Männer (N)	Frauen (%)	Männer (%)
SPÖ	57	2	4	35,1	64,9
ÖVP	51	12	39	23,5	76,5
FPÖ	37	6	31	16,2	84,6
BZÖ	17	2	19	11,8	88,2
GRÜNE	20	10	10	50	50
OK	1	0	1	0	100

Quelle: Website des Parlaments, Stand 9.2.2011²⁴**Tabelle 8: Frauen und Männer im österreichischen Bundesrat nach Fraktionen**

Partei	Anzahl Mandate	Frauen (N)	Männer (N)	Frauen (%)	Männer (%)
SPÖ	22	9	13	40,9	59,1
ÖVP	27	7	20	25,9	74,1
FPÖ	9	2	7	22,2	77,8
OF	4	2	2	50	50

Quelle: Website des Parlaments, Stand 9.2.2011²⁵

3. Regionale Parlamente und lokale Organe

Ein Vergleich der Frauenanteile in den Regionalparlamenten und lokalen politischen Vertretungen ist auf EU-Ebene schwierig, da diesbezüglich die politischen Systeme der einzelnen Mitgliedstaaten sehr differieren.

Die EU-Datenbasis enthält jene regionalen Behörden, die eine Ebene unter dem nationalen Level aber über dem lokalen Level liegen und mit Selbstverwaltung und einer repräsentativen Regierung ausgestattet sind.

In den Regionalregierungen der EU-27 beträgt der Frauenanteil rund 31 Prozent, in Österreich liegt er knapp darunter. Vorreiter sind die skandinavischen Länder mit Frauenanteilen von mehr als 40 Prozent in Norwegen, Schweden und Finnland. Knapp dahinter liegen Frankreich und

²⁴ Quelle: <http://www.prod.parlament.gv.at/SERV/STAT/PERSSTAT/FRAUENANTEIL/index.shtml>

²⁵ Quelle: ebd.

Spanien mit 38 bzw. 37 Prozent. Rund 92 Prozent der PräsidentInnen der Landesregierungen sind männlich.²⁶

Tabelle 9: Geschlechterverteilung in den Regionalregierungen der EU-27

Land	Anzahl der Regionen Im Land	Anzahl der Regionen In Datenbank	Präsident Frauen (%)	Präsident Männer (%)	Mitglieder Frauen (%)	Mitglieder Männer (%)
EU-27	317	314	10	90	31	69
Österreich	9	9	11	89	31	69

Quelle: Europäische Kommission, DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>, 27.08.2010

In Österreich ist die Situation in den Bundesländern sehr unterschiedlich. Spitzenreiter sind Niederösterreich mit 44 Prozent, Wien und Salzburg mit 43 Prozent Frauen in der Landesregierung, letzteres mit der einzigen Landeshauptfrau in Österreich. Schlusslichter sind Kärnten und Oberösterreich, mit nur je einer Frau in der Landesregierung bzw. einem Frauenanteil von 11 bzw. 14 Prozent.²⁷

In den Landtagen liegen die Frauenanteile im Schnitt bei 31 Prozent. Spitzenreiter sind Wien mit 42 Prozent, Salzburg und Oberösterreich mit je 39 Prozent und Vorarlberg mit 36 Prozent; am niedrigsten sind die Frauenanteile in den Landtagen von Niederösterreich, (18 Prozent), des Burgenlandes (19 Prozent) und Kärntens (22 Prozent).²⁸

In 87 Prozent der europäischen Städte und Gemeinden sind die Bürgermeister männlich. Wenn Frauen Bürgermeisterinnen sind, dann in der Regel in kleineren Kommunen, die größeren und attraktiveren Städte werden von Männern regiert. Nur vier von 27 Hauptstädten Europas haben eine Bürgermeisterin: Kopenhagen, Dublin, Nicosia, Warschau.²⁹ (Daten aus dem Jahr 2009)

Lobenswert ist daher die Initiative des „Council of European Municipalities and Regions (CEMR), das unter dem Vorsitz des Wiener Bürgermeisters die europäische Charta „for equality of women and men in local life“ beschlossen hat. In dieser verpflichten sich mittlerweile rund 1000 Regional- bzw. Lokalregierungen aus 24 EU-Ländern (und 4 weiteren europäischen Ländern) zu einem umfassenden Programm zur Verbesserung der Situation von Frauen in Städten und Gemeinden, darunter elf Hauptstädte.³⁰

²⁶ Quelle: Europäische Kommission, DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>; Stand 27.8.2010

²⁷ Quelle: Eigene Erhebung, September 2010

²⁸ Quelle: Eigene Erhebung, September 2010

²⁹ Quelle: European Commission: Women in european politics - time for action, 2009

³⁰ Quelle: http://www.ccre.org/news_detail_en.htm?ID=1136, Stand 2.9.2010; in Österreich haben folgende 17 Städte die Charta unterzeichnet: Engerwitzdorf, Frankenburg am Hausruck, Innsbruck, Knittelfeld, Leibnitz,

Von den neun österreichischen Landeshauptstädten werden nur zwei von Bürgermeisterinnen regiert, Innsbruck und Eisenstadt.

In den insgesamt 2357 Städten und Gemeinden Österreichs gibt es nur 119 Bürgermeisterinnen, das sind fünf Prozent. Zahl und Anteil der Frauen in Bürgermeisterämtern sind 2010 nach den Gemeinderatswahlen in vier Bundesländern leicht gestiegen. Tirol hatte mit einem Sprung von 2 auf 8 Bürgermeisterinnen den größten Zuwachs zu verzeichnen.

Tabelle 10: Bürgermeisterinnen und Bürgermeister in Österreich

	Bgld (N)	Kärnten (N)	NÖ (N)	OÖ (N)	Salzburg (N)	Stmk (N)	Tirol (N)	Vbg (N)	Wien (N)	Summe (N)
Frauen	6	3	43	28	4	25	8	2	-	119
Männer	165	129	530	416	115	517	271	94	1	2.238
Gemeinden	171	132	573	444	119	542	279	96	1	2.357

Quelle: Institut für Parlamentarismus und Demokratiefragen, Daten März 2010³¹

Mannersdorf am Leithagebirge, Mistelbach, Oberpullendorf, Purkersdorf, Saalfelden, Salzburg, Sankt Nikolai im Sausal (Marktgemeinde), Schwaz, Ternitz, Weitra, Wien, Zell am See

³¹ Quelle: <http://www.parlamentarismus.at/>

Frauen in Entscheidungspositionen in der Wirtschaft

Wirtschaftliches Wachstum, der Charakter des Arbeitsmarktes, Wohlstand und die Verteilung von Ressourcen unter der gesamten Bevölkerung werden in den makroökonomischen Entscheidungszentren, den großen Unternehmen, und von den Sozialpartnern wesentlich beeinflusst.³²

In den Entscheidungspositionen der Wirtschaft sind Frauen stark unterrepräsentiert. Dies ist abgesehen von demokratiepolitischen Überlegungen auch aus ökonomischer Sicht unklug. Eine Reihe von Studien belegt, dass es sich für Unternehmen auch wirtschaftlich lohnt, mehr Frauen in ihre Führungsteams zu integrieren.³³ Einigermassen gelungen ist dies allerdings nur in den skandinavischen Ländern, die seit mehreren Jahrzehnten eine prononcierte Gleichstellungspolitik in allen gesellschaftlichen Bereichen betreiben. Allen voran steht Norwegen mit der gesetzlichen Quotenregelung für Frauen in den Verwaltungsräten börsennotierter Unternehmen.

Die Indikatoren zur Überprüfung der Situation von Frauen in Entscheidungspositionen in der Wirtschaft lassen sich grob in vier Bereiche zusammenfassen:³⁴

- 1.** Zentralbanken: Anteil und Anzahl von Frauen und Männern unter den PräsidentInnen und Mitgliedern von Entscheidungsorganen
- 2.** Wirtschaftsministerien: Anteil und Anzahl von Ministerinnen und Ministern mit wirtschaftlichen Aufgaben³⁵
- 3.** Unternehmen: Anteil und Anzahl von Frauen und Männern in den Vorständen und Aufsichtsräten von Unternehmen
- 4.** Sozialpartner: Anteil und Anzahl von Frauen und Männern als Vorsitzende in den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden auf europäischer Ebene

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die Bereiche 1 – 3.

³² Unter makroökonomische Entscheidungszentren werden jene Institutionen verstanden, die an der Ausarbeitung oder Umsetzung steuer-, währungs- und wirtschaftspolitischer Maßnahmen mitwirken – in erster Linie Zentralbanken und Wirtschaftsministerien. Sozialpartner können Politik im Rahmen ihres Dialogs mit der Regierung beeinflussen

³³ Siehe Literaturverzeichnis

³⁴ Quelle: Europäische Kommission: Frauen und Männer in Entscheidungspositionen, 2007;
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=762&langId=de&pubId=59&type=2&furtherPubs=yes>

³⁵ BEIS-Kategorie E(Economy), Ministerien für Wirtschaft, Finanzen, Handel, Industrie, Landwirtschaft

1. Zentralbanken

Zentralbanken spielen bei der Festlegung und Umsetzung der Geldpolitik und der Bereitstellung von Geld eine entscheidende Rolle. Sie haben folglich großen Einfluss auf die Wirtschaft jedes Landes.

Europäische Finanzinstitutionen

Die drei Europäischen Finanzinstitutionen – Europäische Zentralbank, Europäische Investitionsbank und Europäischer Investitionsfonds – werden von Männern geleitet. Weitere Top-Positionen in diesen Einrichtungen besetzten 2010 89 Prozent Männer und 11 Prozent Frauen (unverändert zu 2009; 2008 waren es 84 Prozent bzw. 16 Prozent).

Zentralbanken der EU-Mitgliedstaaten und EWR-Länder

Die Zentralbanken aller siebenundzwanzig EU-Mitgliedstaaten haben einen männlichen Präsidenten. In den Vorständen/Geschäftsführungen der Zentralbanken liegt der Frauenanteil bei 18 Prozent.

Einige Länder schneiden im EU-Vergleich deutlich besser ab: z.B. Schweden und Großbritannien mit 35 Prozent Frauen im Direktorium der Zentralbank, Dänemark, Frankreich, Finnland, und Ungarn mit einem Frauenanteil rund um 30 Prozent. In Island und Norwegen liegt der Frauenanteil bei 43 Prozent bzw. 41 Prozent. Vier Länder haben ein ausschließlich männlich besetztes Direktorium ihrer Zentralbank, darunter Österreich (weitere Deutschland, Luxemburg, Zypern).³⁶

In Österreich sind sowohl die Position des Gouverneurs als auch die weiteren vier Positionen des Direktoriums der Nationalbank (Vizegouverneur und drei Mitglieder) in Männerhand. In der Geschichte der Nationalbank seit 1922 hatte von insgesamt 16 Gouverneuren nur ein einziges Mal eine Frau dieses Amt inne (Maria Schaumayer 1990-1995).³⁷

³⁶ Quelle: Europäische Kommission, DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>, Stand: 21.5.2010

³⁷ Quelle: Website der OENB ; http://www.oenb.at/de/ueber_die_oenb/organigramm/organisationsplan.jsp

Tabelle 11: Frauen- und Männeranteile in den obersten Organen der Finanzinstitutionen in Europa

Finanzinstitution	Leiter Frauen (N)	Leiter Männer (N)	Mitglieder Frauen (N)	Mitglieder Männer (N)	Mitglieder Frauen (%)	Mitglieder Männer (%)
Europäische Investitionsbank	0	1	4	23	15	85
Europäische Zentralbank	0	1	1	21	5	95
Europäischer Investitionsfonds	0	1	1	6	14	86
Zentralbanken der EU-27 Mitgliedstaaten	0	27	53	240	18	82
Österreichische Nationalbank	0	1	0	4	0	100

Quelle: Europäische Kommission, DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>, Stand 21.5.2010

2. Wirtschaftsministerien

Die Einflussmöglichkeit von Frauen in Europa auf die Wirtschaftspolitik ihres Landes ist recht gering. Frauen sind in den meisten Regierungen Europas an sich schon unterrepräsentiert, am stärksten aber in Ministerien mit einem unmittelbar die Wirtschaft betreffenden Portefeuille.³⁸ Unter allen mit wirtschaftlichen Aufgaben befassten Ministern und Ministerinnen der EU-27 sind nur 18 Prozent weiblich, der Frauenanteil ist in den letzten 5 Jahren nur unerheblich gestiegen (16 Prozent im Jahr 2004).

Zwischen den Mitgliedstaaten bestehen große Unterschiede: In vier Staaten der EU-27+EWR beträgt der Anteil der Ministerinnen mit Wirtschaftsagenden 50 Prozent und mehr, in 14 Staaten gibt es keine einzige Ministerin in diesem Bereich, darunter Österreich.³⁹

³⁸ Nach BEIS-Typologie Wirtschaft, Finanzen, Handel, Industrie, Landwirtschaft

³⁹ Quelle: Europäische Kommission, DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>

Tabelle 12: Ministerinnen mit Wirtschaftsagenden EU-27 und EWR Länder

Anteil	Länder
50 Prozent oder mehr ⁴⁰	Niederlande, Griechenland
30 bis 40 Prozent	Italien, Spanien
15 bis 30 Prozent	Belgien, Deutschland, Finnland, Frankreich, Island, Lettland, Litauen, Luxemburg, Polen, Rumänien, Schweden, Slowenien
Keine	Bulgarien, Dänemark, Estland, Großbritannien, Irland, Liechtenstein, Malta, Portugal, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn, Zypern, Österreich

Quelle: Europäische Kommission, DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungspositionen, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>, Stand 21.7.2010

3. Unternehmen

Laut der europäischen Arbeitskräfteerhebung⁴¹ (Labour Force Survey, LFS) nahmen im Jahr 2010 Frauen in der EU-27 33 Prozent, in Österreich 30 Prozent aller Managementpositionen ein.⁴² An der Unternehmensspitze sind Frauen dennoch erheblich unterrepräsentiert.

In den Top-Unternehmen der Europäischen Union sind die obersten Entscheidungspositionen zu rund 90 Prozent in Männerhand. Die Lage hat sich mit Ausnahme weniger Länder in den letzten Jahren kaum verbessert. In Österreich stagniert die Entwicklung beziehungsweise ist teilweise sogar rückläufig. Selbst in den USA, einem Vorreiter der Gleichstellung von Frauen, sind Frauen in den „Boards of Directors“ nur zu rund 16 Prozent vertreten, nur 2,6 % nehmen dort den Vorsitz ein.⁴³

Frauen sind nicht nur unterrepräsentiert, sie verdienen in diesen Positionen auch weniger als ihre männlichen Kollegen.

Zu diesem Ergebnis kommen mehrere Studien u.a. aus den USA und aus Deutschland.

⁴⁰ Anteile, die genau an der Grenze zwischen zwei Gruppen liegen, werden der höheren Gruppe zugeordnet

⁴¹ Quelle: Europäische Kommission, DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>, Stand 11.11.2010

⁴² Als Manager werden im LFS nach den ISCO Kategorien (International Standard Classification of Occupation) DirektorInnen und HauptgeschäftsführerInnen (ISCO 121) sowie LeiterInnen kleiner Unternehmen (ISCO 13) gezählt

⁴³ Quelle: 2010 Catalyst Census, http://catalyst.org/file/413/2010_fortune_500_census_women_board_directors.pdf

Der 2010 Catalyst Census in den 500 Top-Unternehmen der USA zeigt, dass der Frauenanteil auf der Führungsebene von Unternehmen (Executive Officers) 14,4 Prozent beträgt, sich unter den BezieherInnen der Spitzeneinkommen aber nur 7,6 Prozent Frauen befinden.⁴⁴

In einer anderen US-amerikanischen Studie⁴⁵ wurden die Einkommen von mehr als 25.000 Führungskräften in mehr als 2000 Unternehmen aller Branchen und Größen über einen Zeitraum von 12 Jahren erhoben. Bei den fünf hochrangigsten Positionen betrug der gender pay gap zwischen acht und 25 Prozent, je nachdem ob zum Grundgehalt auch Boni eingerechnet wurden (dann ist der pay gap höher). Dieses Ergebnis ist unabhängig von der Art der Firmen und individueller Eigenschaften der Führungskräfte (wie z.B. Alter, Ausbildung).

Eine in Deutschland durchgeführte Studie⁴⁶ über mehr als 2000 Beschäftigte in Führungspositionen kommt zum Ergebnis, dass Männer mit Führungsaufgaben monatlich brutto um 27 Prozent mehr verdienen als Frauen, und wenn es um „umfassende Führungsaufgaben“ geht, sogar um ein Drittel mehr.⁴⁷

Ein bemerkenswertes Ergebnis der US-amerikanischen Studie ist auch, dass weibliche Führungskräfte in Firmen, die von Frauen geleitet werden (Vorstand, Geschäftsführung), deutlich besser verdienen als in anderen Firmen, und dass die Frauenanteile in den Führungspositionen solcher Unternehmen generell höher sind. Dieses Ergebnis ist statistisch signifikant und unabhängig von anderen Variablen. Das lässt den Schluss zu, dass die Präsenz von Frauen in den Top-Entscheidungspositionen in Firmen für die Bewertung der Arbeit bzw. die Karrieren von Frauen auf den darunterliegenden Führungsebenen sehr wichtig ist.

Hinweise für einen Gender-Pay Gap auf der Führungsebene finden sich auch im österreichischen Rechnungshofbericht über die Einkommen in Unternehmungen und Einrichtungen des Bundes, die seiner Kontrolle unterliegen.

Erfasst sind die durchschnittlichen Jahresbruttoeinkommen, einschließlich Erfolgsprämien und freiwilligen Sozialaufwendungen von Aufsichtsräten und Geschäftsführungen.⁴⁸ Eine annäherungsweise Berechnung⁴⁹ ergibt, dass in Unternehmen, in denen sowohl Männer als auch Frauen im Aufsichtsrat vertreten sind, das Durchschnittseinkommen der Frauen um rund 25 Prozent unter jenem der Männer liegt. Das mag sich zum Teil dadurch erklären, dass in der Regel Männer eher als Aufsichtsratsvorsitzende fungieren als Frauen. In den Daten ist diese Funktion nicht gesondert angeführt. Im RH-Bericht wird angemerkt, dass Aufsichtsratsvorsit-

⁴⁴ Quelle: 2010 Catalyst Census, <http://catalyst.org/publication/412/2010-catalyst-census-fortune-500-women-executive-officers-and-top-earners>

⁴⁵ Linda A. Bell: Women-Led Firms and the Gender Gap in the Top Executive Jobs, IZA Discussion Paper No.1689, Juli 2005

⁴⁶ Elke Holst: Führungspositionen-Frauen geringer entlohnt und nach wie vor seltener vertreten, DIW Berlin Wochenbericht Nr.25/2006

⁴⁷ Siehe auch: Elke Holst, Anne Busch: Der „Gender-Pay-Gap in Führungspositionen der Privatwirtschaft in Deutschland, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), SOEPpapers, April 2009

⁴⁸ Quelle: <http://www.rechnungshof.gv.at/berichte/ansicht/detail/einkommensbericht-2009.html>

⁴⁹ Summe der Durchschnittseinkommen der Männer je Unternehmen im Verhältnis zu Summe der Durchschnittseinkommen der Frauen je Unternehmen

zende für die Vorsitzführung zusätzliche Sitzungsgelder beziehen können, was die Durchschnittseinkommen der Männer in dieser Kategorie noch erhöhen würde.

Die geringe Zahl von Unternehmen, in denen Männer und Frauen im Vorstand oder der Geschäftsführung sind, lässt eine generelle Aussage über Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen in Vorstandsfunktionen nur schwer zu. An einigen Beispielen lassen sich aber durchaus Einkommensunterschiede zeigen:

**Tabelle 13: Vorstand/Geschäftsführungen:
Anzahl Frauen und Männer
Durchschnittseinkommen in Tausend Euro**

Unternehmen	N 2007 (Frauen)	N 2007 (Männer)	Einkommen 2007 (Frauen)	Einkommen 2007 (Männer)	N 2008 (Frauen)	N 2008 (Männer)	Einkommen 2008 (Frauen)	Einkommen 2008 (Männer)
Bundesrechenzentrum GmbH	1	1	152,0	176,8	1	1	164,7	192,2
Statistik Austria	1	1	160,0	170,0	1	1	160,0	170,0
Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF)	1	3	18,0	25,9	1	3	18,0	24,0
Österr. Forschungsförderungsgesellschaft (FFG)	1	1	121,7	190,8	1	1	173,7	194,7
Wien 3420 Aspern Development AG	1	1	30,8	30,8	1	1	92,1	108,0
Salzburger Festspielfonds	1	2	159,4	198,2	1	2	165,2	207,9
Österreichischer Rundfunk	2	14	222,6	244,5	2	14	243,2	254,9
Österr. Elektrizitätswirtschafts-AG	1	3	374,2	886,7	1	3	566,3	931,2
VERBUND-Austrian Renewable Power GmbH	-	-	-	-	1	1	244,8	145,8

Quelle: Bericht des Rechnungshofes über die durchschnittlichen Einkommen und zusätzlichen Leistungen für Pensionen der öffentlichen Wirtschaft des Bundes 2007 und 2008, eigene Berechnungen

Der Stand der Repräsentation von Frauen in Entscheidungspositionen in Unternehmen wird regelmäßig und voneinander unabhängig in mehreren Erhebungen überprüft:

- Fortune 500“ Erhebung: sie umfasst die 500 umsatzstärksten, fast ausschließlich börsennotierten, Unternehmen der USA. Sie wird von „Catalyst“⁵⁰ auf Basis der jährlich erschei-

⁵⁰ Catalyst ist eines der führenden Forschungs- und Beratungseinrichtungen für Unternehmen mit dem Ziel, bessere Rahmenbedingungen für Frauen in der Wirtschaft zu schaffen. Catalyst wurde 1962 gegründet und hat Büros in den USA, Canada, und der Schweiz. Mitglieder sind mehr als 340 führende Unternehmen, Körperschaften, Business Schools und Vereine (darunter: Alcatel, Reuters, NIKE, Unilever, Shell, Bank of America, General Motors, Hewlett Packard, Deutsche Bank, IKEA, Novartis, Nokia, u.v.m.); <http://www.catalyst.org/>

nenden Liste dieser Unternehmen des US-amerikanischen Wirtschaftsmagazins „Fortune“ durchgeführt.

- „EuropeanPWN Board Women Monitor“: wird alle zwei Jahre vom European Professional Women’s Network (EPWN)⁵¹ veröffentlicht. Der Monitor enthält Daten über die 300 größten börsennotierten Unternehmen in Europa auf Basis des FTSEurofirst 300 Index.⁵² Pro Land werden mindestens sechs Unternehmen einbezogen um signifikante Aussagen zu gewährleisten. Österreich ist mit sechs Unternehmen vertreten.
- Erhebung auf Basis des Blue-Chip-Index:⁵³ das Datenmaterial umfasst rund 600 der größten börsennotierten Unternehmen in Europa, darunter 20 österreichische Unternehmen. Die Daten werden auf der Datenbank der Europäischen Kommission über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen⁵⁴ einmal jährlich publiziert.
- Erhebung der Arbeiterkammer Wien⁵⁵ in den Top-200 Unternehmen Österreichs auf Basis des „Golden Trend“.⁵⁶ Diese Erhebung wird seit 2006 jährlich durchgeführt und enthält auch eine Auswertung der Frauenanteile in den Vorständen und Aufsichtsräten der börsennotierten (ATX) Unternehmen.
- Erhebung des Rechnungshofes: Der Rechnungshof erstellt gemäß Art.121 Abs. 4 B-VG jedes zweite Jahr einen Einkommensbericht für Unternehmungen und Einrichtungen, die seiner Kontrolle unterliegen und für die eine Berichterstattungspflicht an den Nationalrat besteht. Der Bericht über die Jahre 2007 und 2008 enthält erstmals nach Geschlechtern differenzierte Daten.⁵⁷

Die Erhebungen über die Frauenanteile in den Entscheidungspositionen von Unternehmen weisen einige Unschärfen auf, sind daher nicht 1:1 vergleichbar. Sowohl die Erhebungsbasis als auch die Samples und die Fallzahlen pro Land variieren. Zum anderen variieren die Board-Strukturen in Europa: manchmal sind Vorstand und Aufsichtsrat getrennt – wie etwa in Österreich, manchmal gibt es ein einziges Organ, das „Board“ bzw. den Verwaltungsrat, der Vorstands- und Aufsichtsratsaufgaben in einem Gremium ausübt. In den Gremien ist teilweise eine Arbeitnehmerbeteiligung vorgesehen, Drittelbeteiligung oder Parität, teilweise gibt es keine Beteiligung der Personalvertretungen.

⁵¹ Quelle: <http://www.europeanpwn.net/>

⁵² Der FTSEurofirst 300 Index misst die Performance der 300 größten börsennotierten Unternehmen Europas und reiht diese nach ihrem Börsenwert

⁵³ Der Begriff wurde aus dem Amerikanischen übernommen und bezeichnete ursprünglich die blauen Casino-Chips mit dem höchsten Wert. Auf den Finanzmarkt übertragen bezieht man sie auf die Stammaktien erstklassiger und ertragsstarker Firmen, also qualitativ hochwertigen Aktien von soliden Unternehmen mit hoher Börsenkapitalisierung und international hohem Ansehen.

⁵⁴ Abrufbar auf: Europäische Kommission, DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>

⁵⁵ <http://wien.arbeiterkammer.at/online/page.php?P=68&IP=53827&AD=0&REFP=5549>, zuletzt 2010

⁵⁶ Der „Golden Trend“ ist eine Rangliste der 500 umsatzstärksten Unternehmen Österreichs erstellt vom Wirtschaftsmagazin Trend

⁵⁷ <http://www.rechnungshof.gv.at/berichte/ansicht/detail/einkommensbericht-2009.html>

Soweit dies ersichtlich ist, beziehen sich die Daten der o.g. Erhebungen – wohl auch aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit – nur auf die Anteilseigner in den höchsten Entscheidungsgremien der Unternehmen. Um ein komplettes Bild der Frauenanteile in diesen Gremien zu erhalten, wären die Anteile der Arbeitnehmervertretungen einzubeziehen. Das wäre auch insofern von Interesse, als Studien zeigen, dass die Personalvertretungen im Schnitt mehr Frauen in die Verwaltungsräte/Aufsichtsräte delegieren als die Anteilseigner – im Schnitt 22 Prozent.⁵⁸

**Tabelle 14: Repräsentation von Frauen und Männern
in Entscheidungspositionen in Unternehmen**

Erhebung	Verwaltungsrat/Board of Directors, Aufsichtsrat Frauen (%)	Verwaltungsrat/Board of Directors, Aufsichtsrat Männer (%)	Vorstand/ Geschäfts- führung Frauen (%)	Vorstand/ Geschäfts- führung Männer (%)
USA: Fortune 500 Unterneh- men (Dezember 2010) ⁵⁹	15,7	84,3	-	-
EU: EPWN- Monitor (Juni 2010)	11,7	88,3	-	-
EU: Blue-Chip Unternehmen (Oktober 2010)	12,0	88,0	-	-
AT: Top-200 Golden Trend Unternehmen (Feb 2011)	10,3	89,7	4,4	95,6
AT: ATX Unter- nehmen (Feb 2010)	3,9	96,1	3,0	97,0

Quellen: siehe Überblick der Erhebungen

EuropeanPWN Board Woman Monitor

Die Erhebung des European Professional Women's Network (EPWN) umfasst die EU-15 Mitgliedstaaten sowie Norwegen und die Schweiz.

Eine klare Vorreiterrolle unter diesen Ländern nehmen die skandinavischen Länder ein. In Norwegen ist in Folge der gesetzlichen Quotenregelung der Frauenanteil in den Verwaltungs-

⁵⁸ Holst, Elke: Führungskräfte im internationalen Vergleich: Frauen in Aufsichtsräten in Deutschland meist von Arbeitnehmervertretungen entsandt, DIW Berlin, Wochenbericht Nr.35/2005; AK-Wien: Frauen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat, 2009; Europäische Kommission: Frauen und Männer in Entscheidungspositionen, 2007

⁵⁹ In Klammer jeweils aktuellster Datenstand

räten/Aufsichtsräten von Unternehmen von 22 Prozent im Jahr 2004 auf rund 44 Prozent⁶⁰ im Jahr 2008 gestiegen, und lag im Juni 2010 bei knapp 40 Prozent.⁶¹

Auch in Schweden und Finnland ist der Frauenanteil in den Verwaltungsräten/Aufsichtsräten in den letzten Jahren deutlich gestiegen und lag in der EPWN-Erhebung vom Juni 2010 bei 28,2 Prozent bzw. 25,9 Prozent.⁶²

In der Mehrzahl der übrigen in den Monitor aufgenommenen Länder ist ein leichter Aufwärtstrend beobachtbar; es wird aber maximal ein Frauenanteil von 15,8 Prozent (Niederlande) erreicht. Etwa in einem Viertel der Länder liegt der Frauenanteil in Verwaltungsräten/Aufsichtsräten unter 10 Prozent.

Die obersten Organe der untersuchten Unternehmen bestehen aus durchschnittlich 11 Personen; eine bis zwei davon sind Frauen. 78,8 Prozent dieser Unternehmen haben eine Frau in den obersten Organen, mehr als eine Frauen 49,4 Prozent der Unternehmen.

Die EPWN - Erhebung scheint insgesamt etwas problematisch: Die Grundgesamtheit der einbezogenen Unternehmen ist in einzelnen Ländern teilweise sehr gering; Österreich ist mit nur sechs börsennotierten Unternehmen⁶³ vertreten. Von den insgesamt 334 Unternehmen sind rund 39 Prozent nicht ident mit den Unternehmen der Untersuchung 2008.

⁶⁰ Quelle: EPWN-Monitor 2010, <http://www.europeanpwn.net/>

⁶¹ ebd.

⁶² ebd.

⁶³ In den öffentlich zugänglichen Daten sind diese Unternehmen nicht namentlich angeführt

Tabelle 14: Frauenanteile in den obersten Entscheidungsgremien von FTSEurofirst-300 Unternehmen⁶⁴

Land	Unternehmen mit Frauen in Verwaltungsräten (%)	Unternehmen mit Frauen in Verwaltungsräten (%)
	2008	2010
Norwegen	44,2	37,9
Schweden	26,9	28,2
Finnland	25,7	25,9
Niederlande	12,3	15,8
Dänemark	18,1	13,9
Großbritannien	11,5	13,5
Österreich	9,2	12,5
Frankreich	7,6	11,9
Belgien	7,0	11,1
Spanien	6,6	11,0
Griechenland	6,0	10,2
Irland	10,1	8,9
Schweiz	6,6	8,8
Deutschland	7,8	8,5
Luxemburg	7,2	6,1
Italien	2,1	3,9
Portugal	0,8	3,4

Quelle: European Professional Women's Network, European PWN Board WomenMonitor 2010⁶⁵

Erhebung auf Basis des Blue-Chip-Index

Auf der Datenbank der Europäischen Kommission „Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen“ werden ein Mal jährlich die Ergebnisse über die Geschlechterverteilung in den Entscheidungspositionen von 600 Blue-Chip-Unternehmen veröffentlicht. Die Daten von Oktober 2010 weisen für die EU-27 einen Frauenanteil von 12 Prozent, für Österreich einen Wert von 9 Prozent aus. Im gesamteuropäischen Vergleich liegt Österreich in dieser Unternehmensgruppe damit im unteren Drittel der EU-27+EWR Länder. Diese Zahl entspricht auch ungefähr dem Ergebnis der AK-Wien Erhebung (s.u.).

⁶⁴ Exakt: 334 Unternehmen Unternehmen; aus Ländern ohne Eurofirst-300 Unternehmen wurden die Top 6 kapitalstärksten Unternehmen aufgenommen

⁶⁵ Quelle: EPWN-Monitor 2010, <http://www.europeanpwn.net/>

Führend sind die skandinavischen Länder, allen weit voran Norwegen, dem einzigen Land mit einer gesetzlichen Quotenregelung und 39 Prozent Frauen in den dortigen Verwaltungsräten der börsennotierten Unternehmen.

Tabelle 15: Frauen- und Männeranteile in den obersten Entscheidungsgremien von Blue-Chip Unternehmen

Land	Anzahl der Unternehmen Erfasst	Anzahl der Unternehmen Mit Daten	PräsidentIn Frauen (%)	PräsidentIn Männer (%)	Mitglieder Frauen (%)	Mitglieder Männer (%)
Norwegen	16	16	13	87	39	61
Schweden	26	26	0	100	26	74
Finnland (EWR Land)	24	24	4	96	26	74
Lettland	33	33	9	91	23	77
Slowakei	12	10	10	90	22	78
Rumänien	13	10	0	100	21	79
Dänemark	18	18	0	100	18	82
Island (EWR Land)	7	7	0	100	16	84
Niederlande	21	21	0	100	15	85
Ungarn	13	13	8	92	14	86
Litauen	29	28	3	97	13	87
Deutschland	30	30	3	97	13	87
Vereinigtes Königreich	50	49	0	100	13	87
Tschechien	11	11	9	91	12	88
EU-27	598	588	3	97	12	88
Frankreich	36	36	3	97	12	88
Polen	19	19	5	95	12	88
Bulgarien	15	15	13	87	11	89
Spanien	34	34	3	97	10	90
Slowenien	19	17	6	94	10	90
Belgien	19	19	0	100	10	90
Österreich	20	19	0	100	9	91
Irland	19	19	5	95	8	92
Estland	14	14	7	93	7	93
Griechenland	19	19	0	100	6	94
Italien	38	38	3	97	5	95
Portugal	19	19	0	100	5	95
Zypern	19	19	5	95	4	96
Luxemburg	10	10	0	100	4	96
Malta	18	18	6	94	2	98
Liechtenstein (EWR Land)	-	-	-	-	-	-

Quelle: Europäische Kommission, DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>, Stand 08.10.2010

Erhebung der Arbeiterkammer Wien

Nach der 2011 veröffentlichten, jährlich durchgeführten, Erhebung der Arbeiterkammer Wien über „Frauen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat“ in den Top 200 umsatzstärksten Unternehmen Österreichs, zeigen sich kaum Fortschritte gegenüber den Vorjahren. Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten dieser Unternehmen betrug im Februar 2011 10,3 Prozent (9,7 Prozent im Jahr 2010) in den Vorständen bzw. Geschäftsführungen ist er auf 4,4 Prozent gesunken (5,3 Prozent im Jahr 2010, 4,6 Prozent im Jahr 2009). Ein Drittel der Unternehmen hat keine Frau in den Führungsgremien.

Die Hälfte der Aufsichtsrätinnen wurden vom Betriebsrat in den Aufsichtsrat entsandt. Bei den Kapitalvertreterinnen beträgt der Frauenanteil 7,5 Prozent (2010: 6 Prozent), bei den Vertreterinnen der Arbeitnehmer 16,6 Prozent (18,7 Prozent im Vorjahr). „Dies ist vor allem vor dem Hintergrund bemerkenswert, dass nur in drei von vier der Top 200 Unternehmen überhaupt eine Betriebsratskörperschaft besteht und dort, wo es ArbeitnehmervertreterInnen gibt, diese nur maximal ein Drittel der Mandate besetzen dürfen.“⁶⁶

Weiterhin großer Handlungsbedarf besteht in den Unternehmen des ATX und des Prime Markets: die Frauenanteile im Vorstand der ATX-Unternehmen betragen 3,9 Prozent, im Aufsichtsrat 8,5 Prozent; in den Unternehmen des Prime Markets 3,9 Prozent bzw. 7,7 Prozent.

Österreich unterscheidet sich in der Organisation von Kapitalgesellschaften mit der Trennung von Vorstand/Geschäftsführung und Aufsichtsrat von anderen Ländern der EU-15⁶⁷, in denen beide Funktionen in einem Organ (Verwaltungsrat) zusammengeführt sind. Um die österreichischen Daten mit jenen der anderen Länder vergleichen zu können, müssten die Zahlen der beiden Organe zusammengeführt werden. Zusammen betrachtet beträgt der Frauenanteil in den Top-Positionen der österreichischen Golden Trend-Unternehmen dann nur 8,5 Prozent.

⁶⁶ AK-Wien: Frauen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat, 2010, S.3

⁶⁷ wie in Deutschland, den Niederlanden, Finnland und Dänemark sind in Österreich Kapitalgesellschaften in Form eines dualistischen Systems organisiert. Andere Länder, wie z.B. auch Norwegen, sind in Form eines monistischen Systems organisiert, in wieder anderen Ländern besteht für die Unternehmen Wahlmöglichkeit zwischen beiden Systemen, so z.B. in Frankreich und Italien

Tabelle 16: Geschlechterverteilung in Aufsichtsräten und Vorständen/Geschäftsführungen in Österreich

Funktion	Personen (N)	Frauen (N)	Männer (N)	Frauen (%)	Männer (%)
Aufsichtsrat ⁶⁸	1.404 (1.454)	145 (141)	1.259 (1.313)	10,3 (9,7)	89,7 (90,3)
Vorstand/Geschäftsführung	637 (627)	28 (33)	609 (594)	4,4 (5,3)	95,6 (94,7)
Zusammen	2.041 (2.081)	173 (174)	1.868 (1.907)	8,5 (7,5)	91,5 (92,5)

Quelle: AK-Wien : Frauen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat. Daten Jänner/Februar 2011, in Klammer = Daten 2010; eigene Berechnungen

Rechnungshoferhebung über Einrichtungen und Unternehmungen des Bundes

Der Bericht⁶⁹ umfasst die durchschnittlichen Jahresbruttoeinkommen der Mitglieder des Vorstandes/der Geschäftsführung und des Aufsichtsrates, sowie aller Beschäftigten, einschließlich Erfolgsprämien und freiwilligen Sozialaufwendungen.

Im Bericht über die Jahre 2007 und 2008, der im Dezember 2009 publiziert wurde, sind die Daten erstmals getrennt nach Frauen und Männern ausgewiesen. Erfasst wurden 378 Unternehmen im Jahr 2007, und 392 Unternehmen im Jahr 2008.⁷⁰

Von den 1.183 Aufsichtsratsmitgliedern im Jahr 2007 waren 13,9 Prozent weiblich, im Jahr 2008 16,1 Prozent.

Den höchsten Frauenanteil in ihrem Aufsichtsorgan wiesen die Universitäten auf: 33,6 Prozent im Jahr 2007 und 42,3 Prozent Universitätsrätinnen im Jahr 2008. Im Jahr 2008 wurden die Universitätsräte neu besetzt und seitens der Bundesregierung paritätisch besetzt, dadurch kam es zum beachtlichen Anstieg. Im Bereich Straßenverkehr (z.B. ASFINAG) gibt es nur eine Frau in allen Aufsichtsräten, in der Informationsverarbeitung (z.B. Bundesrechenzentrum) und im Luftverkehr (AUA, Lauda Air, Austro Control, Tyrolean) keine einzige.

Von den 590 bzw. 592 Vorstandsmitgliedern und GeschäftsführerInnen der Einrichtungen und Unternehmungen des Bundes waren im Jahr 2007 11,2 Prozent weiblich, im Jahr 2008 11,6 Prozent. Auch hier sind die Frauenanteile in den Universitäten (Rektorate/VizektorInnen) mit 22 Prozent am höchsten. In sieben Bereichen gab es keine Frau in den Vorständen oder Geschäftsführungen (darunter wieder der Bereich Verkehr).

⁶⁸ ohne von der Arbeitnehmervertretung entsandte Mitglieder

⁶⁹ Bericht des Rechnungshofes über die durchschnittlichen Einkommen und zusätzlichen Leistungen für Pensionen der öffentlichen Wirtschaft des Bundes 2007 und 2008;
<http://www.rechnungshof.gv.at/berichte/ansicht/detail/einkommensbericht-2009.html>

⁷⁰ Quelle: ebd.

In der öffentlichen Wirtschaft sind die Frauenanteile in den obersten Entscheidungsgremien aber deutlich höher als in den privaten Unternehmen (s.o. Erhebungen der AK-Wien).

**Tabelle 17: Frauen und Männer in Aufsichtsräten und Vorständen der öffentlichen Wirtschaft des Bundes
Anzahl und Durchschnittseinkommen (in Tausend Euro)**

Öffentliche Unternehmungen und Einrichtungen ⁷¹	m/w	Aufsichtsrat				Vorstand/Geschäftsführung			
		Personen 2007	Einkommen 2007	Personen 2008	Einkommen 2008	Personen 2007	Einkommen 2007	Personen 2008	Einkommen 2008
Elektrizitäts- und Wärmewirtschaft (RH Bereich 9)									
Energie AG Oberösterreich	m	12	5,9	17	4,4	15	178,8	15	187,5
	w	1	4,8	3	2,6	0	0	0	0
Energie Klagenfurt GmbH	m	3	2,8	3	5,0	3	193,6	2	242,5
	w	1	0,8	1	1,3	0	0	0	0
Ennskraftwerke AG	m	7	3,3	7	2,7	2	219,7	2	496,7
	w	1	2,0	1	1,6	0	0	0	0
Verbund-Austrian Hydro Power AG	m	7	8,0	7	7,0	2	481,6	2	496,7
	w	1	3,5	1	6,2	0	0	0	0
Verbund-Austrian Thermal Power GmbH&Co KG	m	8	7,4	8	6,4	0	0	0	0
	w	1	1,2	1	1,6	0	0	0	0
Österr. Elektrizitätswirtschafts-AG	m	10	20,3	10	22,4	3	886,7	3	931,2
	w	0	0	0	0	1	374,2	1	566,3
VERBUND – Austrian Renewable Power GmbH	m	-	-	-	-	-	-	1	145,8
	w	-	-	-	-	-	-	1	244,8
Verkehrswirtschaft (RH Bereiche 10a-e)									
Autobahnen- u. Schnellstraßen Finanzierungs-AG	m	7	3,8	5	5,2	3	376,0	3	283,9

⁷¹ Die Auflistung enthält Unternehmen mit Aufsichtsräten mit Frauen und Männern sowie Unternehmen mit Vorständen/Geschäftsführungen mit Frauen und Männern, für die geschlechtsspezifisch getrennte Einkommen gemeldet wurden.

Frauen in Entscheidungspositionen in der Wirtschaft

		Aufsichtsrat				Vorstand/Geschäftsführung			
	w	1	2,4	1	4,0	0	0	0	0
Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH	m	5	2,7	5	2,7	1	186,9	1	190,1
	w	1	2,6	1	2,6	0	0	0	0
Filmwirtschaft u. Nachrichtenübermittlung (RH Bereich 12)									
Österr. Post AG	m	7	18,0	7	19,8	4	520,3	5	488,0
	w	1	18,0	1	19,8	0	0	0	0
Österr. Rundfunk	m	23	1,7	24	1,8	14	244,5	14	254,9
	w	7	2,1	6	2,5	2	222,6	2	243,2
Geld- und Kreditwirtschaft (RH Bereich 13)									
Austria Wirtschaftsservice GmbH (AWS)	m	8	3,9	8	3,4	2	214,8	2	185,3
	w	2	2,4	2	2,7	0	0	0	0
Finanzmarktaufsichtsbehörde	m	7	2,6	7	2,6	2	196,7	2	227,2
	w	1	2,2	1	2,2	0	0	0	0
Österr. Bundesfinanzierungsagentur	m	-	-	-	-	2	165,1	1	182,4
	w	-	-	-	-	0	0	1	130,8
Sonstige Unternehmen (RH Bereich 14 a-g)									
Österr. Industrieholding AG	m	15	15,1	13	16,0	1	715,0	1	715,4
	w	0	0	2	10,9	0	0	0	0
Verbund-International GmbH	m	-	-	-	-	2	126,3	2	216,8
	w	-	-	-	-	1	210,9	0	0
Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.	m	4	5,5	3	6,4	3	203,4	3	216,0
	w	3	k.A.	1	0,2	0	0	0	0
BIG-Entwicklungs- und Verwertungsgesellschaft	m	3	0,5	3	0,6	2	k.A.	2	k.A.
	w	1	k.A.	1	0,1	0	0	0	0
IMIB Immobilien u. Industriebeteiligungen GmbH	m	-	-	-	-	1	23,2	1	23,2
	w	-	-	-	-	1	23,1	1	23,1
Wien 3420 Aspern Development AG	m	-	-	-	-	1	30,8	1	108,0
	w	-	-	-	-	1	30,8	1	92,1

Frauen in Entscheidungspositionen in der Wirtschaft

		Aufsichtsrat				Vorstand/Geschäftsführung			
Österr. Forschungsförderungsges.m.b.H. (FFG)	m	-	-	-	-	1	190,8	1	194,7
	w	-	-	-	-	1	121,7	1	173,7
Ö.sterr. Agentur f. Gesundheit u. Ernährungssi- cherheit	m	10	2,2	9	2,4	2	210,8	2	207,7
	w	1	2,2	1	2,4	0	0	0	0
Umweltbundesamt	m	6	1,9	6	1,9	1	110,3	1	113,4
	w	1	1,9	1	1,9	0	0	0	0
Österr. Konferenzzentrum Wien, AG (Austria Center)	m	5	2,6	5	2,8	2	17,4	2	18,1
	w	1	2,4	1	2,5	0	0	0	0
Sport, Freizeit, Kultur (RH Bereich 14h)									
MAK-Österr. Museum für angewandte Kunst	m	4	0,2	4	0,2	1	180,2	1	185,1
	w	3	0,2	3	0,2	0	0	0	0
Museum Moderner Kunst Stiftung Ludwig Wien	m	6	1,1	6	1,3	1	191,0	1	195,9
	w	1	0,5	1	1,3	0	0	0	0
Österr. Nationalbibliothek	m	5	0,3	5	0,3	0	0	0	0
	w	2	0,5	2	0,5	1	203,9	1	209,4
Technisches Museum	m	6	0,6	5	0,6	0	0	0	0
	w	1	0,2	2	1,3	1	211,0	1	228,6
Schloss Schönbrunn Kultur- u. Betriebs GmbH	m	5	1,6	5	1,6	2	170,9	2	181,6
	w	1	1,7	1	1,8	0	0	0	0
Einrichtungen künstlerischer Art (RH Bereich 17)									
Bundestheater-Holding GmbH	m	4	0,6	4	0,5	1	232,2	1	239,0
	w	4	0,2	4	0,2	0	0	0	0
Salzburger Festspielfonds	m	5	k.A.	5	k.A.	2	198,2	2	207,9
	w	2	k.A.	2	k.A.	1	159,4	1	165,2
Theaterservice GmbH	m	8	0,4	7	0,6	1	176,9	1	183,3
	w	0	0	1	0,1	0	0	0	0
Volksoper Wien GmbH	m	7	0,4	7	0,3	1	165,9	2	167,2
	w	1	0,5	1	0,4	1	138,1	0	0

Frauen in Entscheidungspositionen in der Wirtschaft

		Aufsichtsrat				Vorstand/Geschäftsführung			
Sonstige Unternehmen (RH Bereich 14 i)									
Österr. Mensen Betriebsgesellschaft mbH	m	6	1,4	6	1,4	1	110,4	1	110,7
	w	2	1,0	2	0,9	0	0	0	0
Sozialversicherungs-Chipkarten Betriebs- u. Errichtungsgesellschaft mbH	m	4	k.A.	4	k.A.	1	35,7	1	36,7
	w	0	0	0	0	1	158,5	1	146,1
Sonstige Einrichtungen (RH Bereich 18)									
Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF)	m	6	k.A.	6	2,0	3	25,9	3	24,0
	w	4	k.A.	4	2,6	1	18,0	1	18,0
GIG Grundstücks- und Infrastruktur Besitz AG	m	3	1,1	3	1,3	1	k.A.	0	0
	w	1	1,1	1	1,3	1	k.A.	1	k.A.
Künstlersozialversicherungsfonds	m	6	0,3	7	0,2	1	30,8	1	40,6
	w	3	0,1	2	0,2	0	0	0	0
Statistik Austria	m	8	0,5	8	1,0	1	170,0	1	170,0
	w	0	0	0	0	1	160,0	1	160,0
Informationsverarbeitung (RH Bereich 19)									
Bundesrechenzentrum GmbH	m	6	2,6	6	2,8	1	176,8	1	192,2
	w	0	0	0	0	1	152,0	1	178,4

Quelle: Bericht des Rechnungshofes über die durchschnittlichen Einkommen und zusätzlichen Leitungen für Pensionen der öffentlichen Wirtschaft des Bundes 2007 und 2008; eigene Berechnungen

4. Wissenschaft und Forschung

Die von der Europäischen Kommission Anfang November 2009 veröffentlichten "She Figures 2009"⁷² enthalten Statistiken und Indikatoren zur Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung in den EU-Mitgliedsländern, den assoziierten Staaten und zum Teil auch Vergleichsdaten aus den USA und Japan.

In Österreich ist die Situation für Frauen in Wissenschaft und Forschung weit ungünstiger als in anderen EU-Mitgliedstaaten. Nur etwa ein Viertel aller WissenschaftlerInnen sind weiblich, im EU-27 Durchschnitt sind es 30 Prozent. Österreich liegt damit an viertletzter Stelle in der Europäischen Union, nur Deutschland (21 Prozent), Luxemburg (18 Prozent) und die Niederlande (18 Prozent) platzieren sich dahinter. Allerdings wächst der Wissenschaftlerinnenanteil in Österreich wie auch in der gesamten Europäischen Union seit mehreren Jahren deutlich und wesentlich stärker als bei den Männern. In Österreich ist er in den Jahren 2002 – 2006 bei Frauen um 11,2 Prozent gestiegen, bei Männern um 4,3 Prozent. Die jährliche Wachstumsrate bei Frauen in Wissenschaft und Forschung in Österreich ist die vierthöchste in der Europäischen Union.

Ein weiteres Ergebnis der "She Figures 2009" ist beachtenswert: In der EU-27 besteht ein negatives Verhältnis zwischen den Pro-Kopf Ausgaben für WissenschaftlerInnen und dem Anteil weiblicher Wissenschaftlerinnen in Forschung und Entwicklung (F&E Ausgaben). Je höher die F&E-Ausgaben pro WissenschaftlerIn sind, desto geringer ist der Frauenanteil. Verglichen mit den anderen EU-Mitgliedstaaten geht diese Schere in Österreich am weitesten auseinander.⁷³

Universitäten

Die akademischen Karrieren von Frauen in den EU-27 Mitgliedstaaten sind durch eine hohe vertikale Segregation gekennzeichnet. Die Frauenanteile unter den Studierenden betragen 55 Prozent, bei den Erstabschlüssen sogar 59 Prozent. Bei den Doktoratsstudien und den Zweitabschlüssen liegen die Männer bereits voran: Die Frauenanteile sinken auf 48 Prozent bzw. 45 Prozent (EU-Daten aus dem Jahr 2007).

Beim wissenschaftlichen Personal der Universitäten sind Frauen auf der untersten Ebene (Grade C, entspricht in Österreich Assistentinnen) zu 44 Prozent vertreten, auf der mittleren

⁷² Die „She Figures“ erscheinen seit dem Jahr 2003 im Abstand von drei Jahren. Die 2009 veröffentlichten Daten umfassen die Periode von 2002 bis 2006 sowie tw. Daten aus dem Jahr 2007. She Figures 2009, 2006 und 2003 unter: <http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=126>

⁷³ Ebd.

Ebene (Grade B, in Österreich Dozentinnen) zu 36 Prozent und auf der obersten Ebene (Grade A, in Österreich Professorinnen) nur mehr mit 18 Prozent (2007).⁷⁴

Im Jahr 2009 stellt sich die Situation in Österreich folgendermaßen dar:⁷⁵

Tabelle 18: Karriereverläufe von Frauen an österreichischen Universitäten

Karriere	Frauen (%)	Männer (%)
Studierende	53,4	46,6
Erstabschlüsse	67,4	32,6
Zweitabschlüsse	46,6	53,4
Drittmittelfinanzierte MitarbeiterInnen	44,3	55,7
Assistent/inn/en	40,6	59,3
Dozent/inn/en	20,7	79,8
Professor/inn/en	17,7	82,3

Quelle: Datawarehouse bmwf⁷⁶

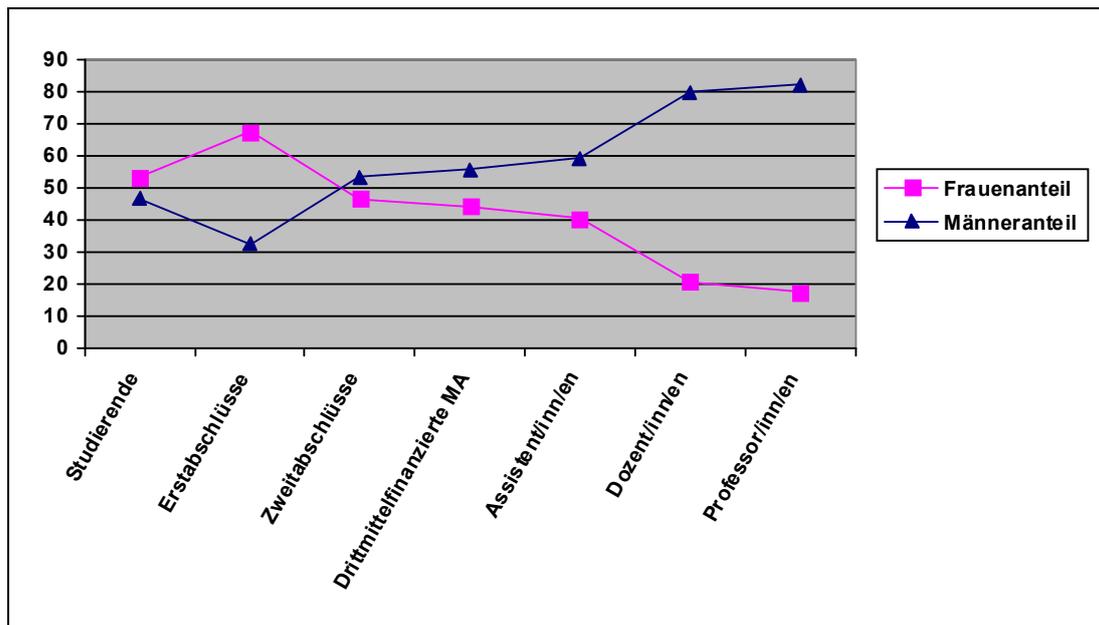
Aus den Daten wird sichtbar, dass es hohe Verlustraten von Frauen entlang der universitären Karrierestufen von unten nach oben gibt; dieses Muster wird als „leaky-pipeline“ bezeichnet (Frauen „versickern“ gleichsam auf den Karrierewegen).

⁷⁴ Quelle: European Commission: She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science; <http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=126>

⁷⁵ Detaillierte Daten aus Österreich zu finden auf dem datawarehouse des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung: http://eportal.bmbwk.gv.at/portal/page?_pageid=93,95229&_dad=portal&_schema=PORTAL&_afz=1

⁷⁶ Ebd. Stichtag 31.12.2009; neuere Daten waren zum Zeitpunkt der Berichterstellung nicht verfügbar

Abbildung 2: Die „Leaky Pipeline“



Quelle: Datawarehouse bmwf⁷⁷

Besonders gravierend ist die Situation in den naturwissenschaftlichen und technischen Fächern. In den EU-27 beträgt der Frauenanteil bei den Erstabschlüssen 31 Prozent, bei den Zweitabschlüssen 36 Prozent. Der Assistentinnenanteil beträgt gerade einmal 33 Prozent, jener der Dozentinnen 22 Prozent, der Professorinnenanteil 11 Prozent. Am höchsten sind die Professorinnenanteile in den Geistes- und Sozialwissenschaften mit 27 Prozent resp. 18,6 Prozent (EU-27, 2007).

In Österreich ist der Anteil von Universitätsprofessorinnen in den letzten Jahren gestiegen und lag im Jahr 2009 bei 17,7 Prozent.⁷⁸

Zwischen den Universitäten bestehen große Unterschiede. Die höchsten Professorinnenanteile haben die Kunstuniversitäten, und zwar alle mehr als 20 Prozent; Spitzenreiter ist die Akademie der bildenden Künste Wien mit über 50 Prozent. Am unteren Ende finden sich die technischen Universitäten und die Montanuniversität Leoben mit marginalen Professorinnenanteilen.

⁷⁷ Ebd.

⁷⁸ Ebd.

Tabelle 19: Anteil von Professorinnen an österreichischen Universitäten

Anteil	Universitäten
Mehr als 30%	Akademie der bildenden Künste Wien, Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, Universität für angewandte Kunst Wien
30 bis 20%	Universität Mozarteum Salzburg, Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Universität Klagenfurt
20 bis 10%	Universität Wien, Veterinärmedizinische Universität Wien, Universität Linz, Universität für Bodenkultur Wien, Universität Graz, Universität Salzburg, Universität Innsbruck, MedUni Wien, MedUni Graz, Wirtschaftsuniversität Wien
Weniger als 10%	Technische Universität Wien, Technische Universität Graz, Montanuniversität Leoben

Quelle: Datawarehouse bmwf,⁷⁹ eigene Berechnungen

Der Anteil von Professorinnen an den Kunstuniversitäten nahm im letzten Jahr weiter zu. An der Akademie der bildenden Künste lehren mittlerweile 54,2 Prozent Professorinnen, an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz 45,9 Prozent. Die Universitäten Linz, Graz, Innsbruck und die Universität Klagenfurt ihre Professorinnenanteile deutlich steigern. An der Universität Wien, der MedUni Wien und der Veterinärmedizinischen Universität Wien gingen die Professorinnenanteile zurück, besonders deutlich an der letztgenannten Universität (von 19,4 Prozent 2008 auf 12,8 Prozent 2009).

⁷⁹ Ebd.

Tabelle 20: Entwicklung der Professorinnenanteile an öst. Universitäten (Prozent)

Universität	2009*	2008	2007	2006	2005
Alle	17,7	16,8	15,8	15,7	15
Universität Wien	18,6	19,5	18,4	18,1	13,4
Universität Graz	19,8	16,3	17,7	19,0	16,1
Universität Innsbruck	17,8	14,8	11,0	13,7	13,8
MedUni Wien	13,8	14,4	13,0	10,0	8,8
MedUni Graz	12,9	12,5	11,6	9,7	7,7
MedUni Innsbruck	10,3	9,4	10,8	10,4	10,6
Universität Salzburg	16,1	15,9	16,7	16,0	15,4
Technische Universität Wien	7,4	6,9	4,8	5,5	6,6
Technische Universität Graz	3,6	2,8	2,7	3,8	2,8
Montanuniversität Leoben	2,6	2,5	5,3	5,3	2,6
Universität für Bodenkultur Wien	18,3	17,5	12,7	13,8	12,9
Veterinärmedizinische Universität Wien	12,8	19,4	11,8	9,7	10,3
Wirtschaftsuniversität Wien	13,5	11,8	6,8	9,5	11,3
Universität Linz	11,6	8,9	7,9	8,1	7,5
Universität Klagenfurt	24,2	19,4	21,3	15,1	20,0
Universität für angewandte Kunst Wien	32,8	30,3	30,3	30,3	32,4
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	24,9	24,2	22,5	23,2	23,5
Universität Mozarteum Salzburg	26,7	25,2	28,1	30,0	29,8
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	23,7	23,3	23,6	21,3	22,2
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	45,9	37,5	33,3	36,4	45,5
Akademie der bildenden Künste Wien	54,2	48,4	43,3	40,0	30,0

Quelle: Datawarehouse bmwf; ⁸⁰ eigene Berechnung,
*Stichtag auch für die Vorjahre jeweils 31. Dezember d.J.

⁸⁰ Ebd.

Die zweite Metapher (neben der leaky pipeline) für die gebremsten Karriereverläufe von Frauen ist die der „gläsernen Decke“. Der Glass-Ceiling-Index ist ein Indikator der die relative Chance von Frauen gegenüber Männern misst, eine Top Position zu erreichen. Der Glass-Ceiling-Index für akademische Top-Positionen in der Europäischen Union (EU-27) ist zwischen 2004 und 2007 von 2,0 auf 1,8 gesunken, die gläserne Decke ist etwas dünner geworden. In dieser Berechnung ist die gläserne Decke umso dicker, je höher der Index-Wert ist. Für Österreich lag der Wert bei den akademischen Spitzenpositionen im Jahr 2004 bei 2,4 im Jahr 2007 bei 2,0, hat sich also ebenfalls etwas verbessert, liegt aber weiterhin unter dem EU-Schnitt.⁸¹

Für Österreich hat das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung einen eigenen Glasdeckenindex für Universitäten eingeführt. Dieser misst den Professorinnenanteil in Relation zum Frauenanteil des gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals von Universitäten. In diesem Fall bedeutet ein Index von 1, dass die Aufstiegschancen von Frauen und Männern auf Professuren genau gleich sind; je mehr der Wert gegen Null geht, desto geringer sind die Aufstiegschancen, desto dicker ist die gläserne Decke. Der Glasdeckenindex im Jahr 2009 betrug 0,55.

Tabelle 21: Glasdeckenindex an österreichischen Universitäten

Professor/inn/en – gesamt (VZÄ)	2.006,8
Professor/inn/en – Frauen (VZÄ)	355,4
Professor/inn/en – Frauenanteil in Prozent	17,7
Wiss. & künstlerisches Personal – gesamt (VZÄ)	11.699,2
Wiss. & künstlerisches Personal – Frauen (VZÄ)	3.771,2
Wiss. & künstlerisches Personal – Frauenanteil in Prozent	32,2
Glasdeckenindex	0,55

Quelle: Datawarehouse bmwf⁸²

In der EU-27 hatten laut den „She Figures“ 2009 nur 9 Prozent der Universitäten eine weibliche Leiterin (Rektorin).⁸³ Am besten schneiden die skandinavischen Länder ab: Schweden (43 Prozent), Island (33 Prozent), Norwegen (29 Prozent), Finnland (25 Prozent). Acht Länder liegen unter 7 Prozent; in Österreich gibt es seit Herbst 2010 eine Rektorin an der Veterinärmedizinischen Universität.

In den Leitungsgremien der österreichischen Universitäten hat sich mit Ausnahme der Rektoratsleitung die Situation für Frauen positiv entwickelt. Bei den VizerektorInnen beträgt der

⁸¹ Quelle: European Commission: She Figures. Statistics and Indicators on Gender Equality, 2009, S.78; <http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=126>

⁸² Quelle: Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung: Datawarehouse Hochschulbereich, http://eportal.bmbwk.gv.at/portal/page?_pageid=93,95229&_dad=portal&_schema=PORTAL&, Stichtag 31.12.2009

⁸³ Im Verhältnis zum durchschnittlichen Professorinnenanteil von 18 Prozent deutlich unterrepräsentiert

Frauenanteil 34 Prozent,⁸⁴ im Unirat 43,6 Prozent. Der Universitätsrat besteht derzeit aus 142 Mitgliedern, je 60 werden von der Bundesregierung und den Senaten bestellt; weitere 22 konsensual durch die bestellten Universitätsräte. Die Bundesregierung hat im Jahr 2007 44 Frauen und 16 Männer bestellt (Frauenanteil 73 Prozent), die Senate 14 Frauen und 45 Männer (Frauenanteil 25 Prozent), konsensual wurden 2 Frauen und 20 Männer bestellt.⁸⁵

Mit der Novelle des UG-2000, die am 16.7.2009 den Ministerrat passierte wurde eine 40 Prozent Frauenquote für alle universitären Gremien festgeschrieben.

Forschung

In der Forschung sind Frauen mehrfach unterrepräsentiert. Die Anteile von Forscherinnen unter der weiblichen Erwerbsbevölkerung sind in der EU-27 weit geringer als die Anteile von Forschern in der männlichen Gesamtbevölkerung. In Österreich beträgt die Differenz mehr als 10 Prozent.

In der Forschung selbst sind Frauen nochmals in der Unterzahl, in der EU-27 beträgt ihr Anteil 30 Prozent an allen in der Forschung Beschäftigten (Daten 2006). Es ist jedoch ein Aufwärtstrend bemerkbar: Fast in allen Forschungsfeldern nimmt der Anteil von Frauen zu und zwar stärker als der Männeranteil. Am größten ist der Zuwachs in der medizinischen Forschung, in den Geistes- und Sozialwissenschaften, aber auch in der naturwissenschaftlichen und technischen Forschung steigen die Frauenanteile. Dies gilt insbesondere für Forschung im Hochschulsektor und in staatlichen Forschungsstellen. Im Unternehmenssektor ist der Frauenanteil in der Forschung nach wie vor sehr gering.

Der Frauenanteil unter den Forschenden im Hochschulsektor und im staatlichen Sektor liegt in der EU-27 mit 37 Prozent bzw. 39 Prozent deutlich höher als in Unternehmen mit nur 19 Prozent Frauen in der Forschung.

Österreich gehört mit 13,8 Prozent Frauen in der Unternehmensforschung zu den vier schlechtesten EU-Mitgliedstaaten: es liegt gleichauf mit Luxemburg, und knapp vor Deutschland (12 Prozent) und den Niederlanden (10 Prozent).⁸⁶

⁸⁴ Quelle: Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung: Datawarehouse Hochschulbereich, http://eportal.bmbwk.gv.at/portal/page?_pageid=93,95229&_dad=portal&_schema=PORTAL&, Stichtag 31.12.2009

⁸⁵ Quelle: Daten vom bmwf zur Verfügung gestellt (Stand März 2009)

⁸⁶ Quelle: European Commission: She Figures. Statistics and Indicators on Gender Equality, 2009, <http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=126>, S.31

**Tabelle 22: Frauen und Männer in Forschung und Entwicklung in Österreich
in Kopfzahlen**

Sektoren	Erhebungseinheiten	Frauen	in %	Männer	in %
Hochschulsektor	1.207	16.502	36,4	9.465	63,6
Sektor Staat	254	1.689	39	1.094	61
Privater gemeinnütziger Sektor	36	117	48	108	52
Unternehmenssektor	2.521	21.110	14	3.505	86
Insgesamt	4.009	39.418	26,4	14.172	73,6

in Vollzeitäquivalent

Sektoren	Erhebungseinheiten	Frauen	in %	Männer	in %
Hochschulsektor	1.207	6.812,1	31	3.299,9	69
Sektor Staat	254	903,1	36	485,9	64
Privater gemeinnütziger Sektor	36	57,3	49,1	59,5	50,9
Unternehmenssektor	2.521	17.382,1	13,4	2.675,7	86,6
Insgesamt	4.009	25.154,6	19,7	6.521	80,3

Quelle: Statistik Austria⁸⁷

Die Einkommensschere zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten aller EU-Mitgliedstaaten, die unabhängig von gesetzlichen Regelungen existiert, wird auch in der Forschung sichtbar. In Entscheidungspositionen in Forschungseinheiten größeren Unternehmen betrug die Einkommensschere 30 Prozent, in KMUs 28 Prozent (Daten 2006).

Die Einkommensschere ist generell dort am höchsten, wo mehr weibliche Forscherinnen in höheren Positionen beschäftigt sind. In den Lebenswissenschaften und dem Gesundheitsbereich beträgt der pay-gap 33 Prozent, in der Mathematik, Physik und den Ingenieurwissenschaften hingegen „nur“ 22 Prozent.

Nur wenige Frauen sind auch in den Beratungs- und Entscheidungsgremien von Wissenschaft und Forschung vertreten. Nur 22 Prozent der Mitglieder in sog. „Boards“ der EU-Mitgliedstaaten, also Komitees, Kommissionen, Beiräten etc., sind Frauen; die renommiertesten Institutionen sind klar männerdominiert. Frauen haben somit nur geringe Möglichkeiten ihre Expertise in die Forschungsagenda einzubringen.

In Norwegen, Schweden und Finnland betragen die Frauenanteile in den „Boards“ mehr als 44 Prozent. Das ist konsistent mit der Verpflichtung in den genannten Ländern, dass mindestens

⁸⁷ Quelle: Statistik Austria, Erhebung über Forschung und experimentelle Entwicklung 2007. Zum Zeitpunkt der Berichterlegung waren keine neueren Daten verfügbar

40 Prozent jeden Geschlechts in allen nationalen Forschungskomitees und äquivalenten Einrichtungen vertreten sein müssen.⁸⁸

Für Österreich existieren keine diesbezüglichen Daten und sollten dringend erhoben werden.

⁸⁸ Quelle: European Commission: She Figures. Statistics and Indicators on Gender Equality, 2009, <http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=126>

Frauen in Entscheidungspositionen in der öffentlichen Verwaltung und Justiz

Der öffentlichen Verwaltung als vollziehende Gewalt eines Staates kommt eine entscheidende Rolle bei der Vorbereitung und Umsetzung politischer Beschlüsse in die Praxis zu. Die Entscheidungen leitender BeamtInnen haben großen Einfluss auf die Art und Weise, wie sich Politik auf die Bevölkerung auswirkt.

Die oberste Gerichtsbarkeit trägt mit der Prüfung und Hinterfragung bestehender Gesetze wesentlich zur Entwicklung des rechtlichen Umfeldes von BürgerInnen und Bürgern bei.

Die Situation von Frauen in diesen beiden Bereichen lässt sich an folgenden Indikatoren⁸⁹ ablesen:

- 1.** Verwaltung: Frauenanteile in den Führungspositionen des öffentlichen Dienstes in den beiden höchsten Positionen und in den verschiedenen fachlichen Aufgabenbereichen⁹⁰
- 2.** Oberste Gerichte: Frauenanteile unter den PräsidentInnen und RichterInnen in den Obersten Gerichtshöfen

1. Verwaltung

Die Frauenanteile in den beiden höchsten Verwaltungspositionen haben sich in den letzten 10 Jahren sowohl in den EU-Institutionen als auch in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union deutlich erhöht.

EU-Institutionen

In den der wichtigsten EU-Institutionen – der Europäischen Kommission, dem Rat der Europäischen Union und dem Europäischen Parlament – hat sich der Frauenanteil unter den leitenden BeamtInnen seit 1999 (knapp 14 Prozent) deutlich erhöht

Am besten schneidet das Europäische Parlament mit 36 Prozent Frauen auf der höchsten Verwaltungsebene (Niveau 1) und 42 Prozent Frauen auf der zweiten Verwaltungsebene

⁸⁹ Quelle: Europäische Kommission: Frauen und Männer in Entscheidungspositionen, 2007

⁹⁰ Der Anteil von Beamtinnen in den beiden höchsten Ämtern in den EU-Mitgliedstaaten in den verschiedenen Aufgabenbereichen der Ministerien, und der Anteil von hochrangigen Beamtinnen auf den beiden höchsten Ebenen der Europäischen Institutionen in den verschiedenen Aufgabenbereichen der Generaldirektionen.

(Niveau 2) ab. Unter den Spitzenbeamtinnen des Rats der Europäischen Union gibt es wie im Jahr 2010 nur eine Frau.

**Tabelle 23: VerwaltungsbeamtInnen in den EU-Institutionen
Niveau 1**

Institution	Frauen (N)	Männer (N)	Frauen (%)	Männer (%)
Europäische Kommission	12	63	16	84
Europäisches Parlament	4	7	36	64
Rat der Europäischen Union	1	12	8	92
Gesamt	17	82	17	83

Niveau 2

Institution	Frauen (N)	Männer (N)	Frauen (%)	Männer (%)
Europäische Kommission	64	214	23	77
Europäisches Parlament	27	37	42	58
Rat der Europäischen Union	9	35	20	80
Gesamt	100	286	26	74

Quelle: Europäische Kommission, DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>, Stand 08.07.2010

Verwaltungen der EU-Mitgliedstaaten und EWR-Länder

In den EU-Mitgliedstaaten ist der Frauenanteil auf den beiden obersten Hierarchieebenen des öffentlichen Dienstes von knapp unter 17 Prozent im Jahr 1999⁹¹ stetig gestiegen; auf Niveau 1 beträgt der Frauenanteil im Jahr 2010 26 Prozent, auf Niveau 2 liegt er bei 36 Prozent.⁹²

Im Jahr 1999 hatte Schweden als einziges Land der EU-27 einen Frauenanteil von mehr als 30 Prozent unter den SpitzenbeamtInnen und damit die sogenannte kritische Schwelle über-

⁹¹ Europäische Kommission: Frauen und Männer in Entscheidungspositionen, S.44; verfügbare Daten aus 11 Ländern

⁹² Quelle: Europäische Kommission, DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>, Stand: 14.10.2010

schritten. 2008 waren es neun Länder, im Jahr 2010 acht Länder. Auf der zweithöchsten Verwaltungsebene haben 21 Länder einen Frauenanteil von mindestens 30 Prozent.

Spitzenreiter auf Niveau 1 ist Island mit 50 Prozent Beamtinnen, gefolgt von Slowenien (47 Prozent) Griechenland (43 Prozent), Bulgarien und Spanien (je 40 Prozent), Polen (36 Prozent), Schweden (34 Prozent), Lettland (33 Prozent) und Norwegen (32 Prozent). Zu den Schlusslichtern zählen Deutschland (12 Prozent), Dänemark (11 Prozent) und Malta (0 Prozent) Österreich⁹³ nimmt unter 30 Ländern (EU-27+EWR) die 18. Stelle auf Niveau 1 ein (20 Prozent Frauenanteil), und die 20. Stelle auf Niveau 2 (31 Prozent Frauenanteil).⁹⁴

⁹³ Niveau1: Generalsekretär/in, Sektionschefin, Gruppen-/Bereichsleiterin, Abteilungsleiter/in mit SL-Stv; Niveau 2: Abteilungsleiter/in

⁹⁴ Quelle: Europäische Kommission, DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>, Stand: 14.10.2010

Tabelle 24: Entscheidungspositionen in der öffentl. Verwaltung EU-27 und EWR-Länder

Land	Anzahl der Ministerien	Anzahl der Ministerien	Verwaltungsbeamte der 1. Ebene Frauen (%)	Verwaltungsbeamte der 1. Ebene Männer (%)	Verwaltungsbeamte der 2. Ebene Frauen (%)	Verwaltungsbeamte der 2. Ebene Männer (%)
	Erfasst	Mit Daten				
Island (EWR Land)	12	12	50	50	37	63
Slowenien	19	19	47	53	59	41
Griechenland	16	15	43	57	43	57
Bulgarien	16	16	40	60	57	43
Spanien	17	17	40	60	33	67
Polen	18	18	36	64	39	61
Schweden	13	13	34	66	54	46
Lettland	15	15	33	67	53	47
Norwegen (EWR Land)	18	18	32	68	36	64
Estland	12	12	28	72	48	52
Zypern	12	11	27	73	31	69
EU-27	420	395	26	74	36	64
Portugal	15	15	26	74	44	56
Finnland	12	0	26	74	-	-
Slowakei	13	13	23	77	76	24
Niederlande	14	12	22	78	26	74
Rumänien	16	16	21	79	32	68
Österreich	13	13	20	80	31	69
Irland	15	15	19	81	16	84
Frankreich	18	12	19	81	32	68
Tschechien	15	15	18	82	31	69
Luxemburg	19	19	17	83	14	86
Belgien	17	17	15	85	12	88
Ungarn	13	13	15	85	30	70
Italien	24	22	14	86	29	71
Litauen	15	15	14	86	53	47
Vereinigtes Königreich	20	29	14	86	28	72
Liechtenstein (EWR Land)	15	15	13	87	50	50
Deutschland	15	15	12	88	17	83
Dänemark	19	19	11	89	26	74
Malta	9	9	0	100	27	73

Quelle: Europäische Kommission, DG EMPL, Stand 14.10.2010⁹⁵

Mit verantwortlichen Positionen in der Verwaltung werden Beamtinnen der EU-Mitgliedstaaten eher in Ministerien mit soziokulturellen Aufgaben⁹⁶ betraut als in anderen Aufgabenbereichen.

Dieses Grundmuster spiegelt sich auch in Österreich wider.

Tabelle 25: Frauen- und Männeranteile in Entscheidungspositionen in der Verwaltung nach Aufgabenbereichen in Prozent

Niveau 1

Land	Basisaufgaben		Wirtschaft		Infrastruktur		Soziokulturelle Aufgaben	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
EU-27	22	78	24	76	29	71	32	68
Österreich	20	80	18	82	0	100	26	74

Niveau 2

Land	Basisaufgaben		Wirtschaft		Infrastruktur		Soziokulturelle Aufgaben	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
EU-27	32	68	36	64	33	67	46	54
Österreich	26	74	32	68	32	68	37	63

Quelle: Europäische Kommission, DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>, Stand 14.10.2010

Allerdings weist der Personalplan 2009 deutliche Unterschiede zwischen den Ministerien mit soziokulturellen Aufgaben auf: Im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz betrug der Frauenanteil im Jahr 2009 in den obersten besoldungsrechtlichen Einstufungen (A1/7-9)⁹⁷ 43,8 Prozent und auf der nächsten Ebene (A1/4-6)⁹⁸ 38 Prozent. In den Bundesministerien für Unterricht, Kunst und Kultur, Wissenschaft und Forschung, sowie Gesundheit liegen sie deutlich darunter.

In der Mehrzahl der anderen Ressorts liegen die Frauenanteile in der obersten besoldungsrechtlichen Einstufung bei 20-25 Prozent, auf der zweiten Ebene bei 30-40 Prozent. Ausreißer nach unten sind die Bundesministerien für Inneres (5 Prozent und 22,2 Prozent), für Landesverteidigung und Sport (0 Prozent und 5,6 Prozent), für europäische und internationale Ange-

⁹⁵ Ebd.

⁹⁶ Nach BEIS-Typologie, s.o.

⁹⁷ Darunter fallen GeneralsekretärInnen, Sektionsleitungen und deren Stellvertretung, Bereichsleitungen, Gruppenleitungen

⁹⁸ Darunter fallen Abteilungsleitungen, Referatsleitungen

legenheiten (14 Prozent und 29,5 Prozent) und für Verkehr, Innovation und Technologie (15,4 Prozent und 33,3 Prozent).

Tabelle 26: Frauenanteile in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen im Bundesdienst

Ressort	Besoldungsrechtliche Einstufung A1/7-9	Besoldungsrechtliche Einstufung A1/4-6
	Frauenanteil 2009 (Prozent)	Frauenanteil 2009 (Prozent)
Bundeskanzleramt (BKA)	41,2	45,2
BM für europäische und internationale Angelegenheiten (BMeiA)	14	29,5
BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK)	43,8	36,4
BM für Finanzen (BMF)	27,6	37
BM für Gesundheit (BMG)	0	50
BM für Inneres (BMI)	5	22,2
BM für Justiz (BMJ)	25	35,9
BM für Landesverteidigung und Sport (BMLVS)	0	5,6
BM für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW)	22,2	41,8
BM für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK)	21,2	32,2
BM für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT)	15,4	33,6
BM für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ)	22,2	36,9
BM für Wissenschaft und Forschung (BMWF)	28,6	42,0

Quelle: Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010⁹⁹

⁹⁹ Bundeskanzleramt Österreich, Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst: 8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010, Teil 1 und 2, 2010; <http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=41829>; dieser Bericht enthält auch Zahlenmaterial zur Parlamentsdirektion, der Österreichischen Präsidentschaftskanzlei, dem Rechnungshof, dem Verwaltungs- und Verfassungsgerichtshof, der Volksanwaltschaft, dem Arbeitsmarktservice und den zu den nachgeordneten Dienststellen der Ressorts; eigene Berechnungen

**Tabelle 28: Leitungsfunktionen im Bund (Zentralstellen)
Niveau 1¹⁰⁰**

Ressort	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Bundeskanzleramt (BKA)	12	7	5	42
BM für europäische und internationale Angelegenheiten (BMeiA)	14	10	4	29
BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK)	23	13	10	44
BM für Finanzen (BMF)	17	13	4	23
BM für Gesundheit (BMG)	7	7	0	0
BM für Inneres (BMI)	11	11	0	0
BM für Justiz (BMJ)	10	8	2	20
BM für Landesverteidigung und Sport (BMLVS)	17	17	0	0
BM für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW)	13	10	3	23
BM für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK)	16	14	2	12,5
BM für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT)	12	10	2	17
BM für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ)	14	11	3	21
BM für Wissenschaft und Forschung (BMWFF)	6	4	2	33

Niveau 2¹⁰¹

Ressort	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Bundeskanzleramt (BKA)	43	21	22	51
BM für europäische und internationale Angelegenheiten (BMeiA)	44	33	11	25
BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK)	42	26	16	38
BM für Finanzen (BMF)	40	30	10	25
BM für Gesundheit (BMG)	31	17	14	45
BM für Inneres (BMI)	33	26	7	21
BM für Justiz (BMJ)	25	17	8	32

¹⁰⁰ Generalsekretär/in, Sektionschefin, Gruppen-/Bereichsleiterin, Abteilungsleiter/in mit SL-Stv

¹⁰¹ Abteilungsleiter/in

Ressort	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
BM für Landesverteidigung und Sport (BMLVS)	50	49	1	2
BM für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW)	61	39	22	36
BM für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK)	60	36	24	40
BM für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT)	39	26	13	33
BM für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ)	78	51	27	35
BM für Wissenschaft und Forschung (BMWF)	26	22	4	15

Quelle: Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010¹⁰²

2. Justiz

EU-Institutionen

Im Europäischen Gerichtshof und im Europäischen Gericht erster Instanz haben die Zahl und der Anteil von Frauen in den letzten 10 Jahren deutlich zugenommen. Der Vorsitz ist nach wie vor zu 100 Prozent in Männerhand, der Anteil der Richterinnen (Mitglieder) ist von 8 Prozent im Jahr 1999 auf mittlerweile 19 Prozent gestiegen.

Einen Riesensprung hat das Europäische Gericht erster Instanz zwischen 2007 und 2008 vollzogen, und zwar von 26 Prozent auf 41 Prozent Frauen unter den RichterInnen; 2009 hat sich der Frauenanteil wieder halbiert und liegt bis heute bei 22 Prozent. Am europäischen Gerichtshof ist im selben Zeitraum der Frauenanteil zunächst von 17 Prozent auf 11 Prozent im Jahr 2008 gesunken, 2009 ist er wieder gestiegen und zwar auf 15 Prozent.¹⁰³

Deutlich höher sind die Frauenanteile unter den RichterInnen des Europäischen Menschenrechtsgerichtshofes (37 Prozent) und des Europäischen Gerichts für den öffentlichen Dienst (29 Prozent), die Präsidenten sind aber auch hier jeweils männlich.

¹⁰² Bundeskanzleramt Österreich, Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst: 8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010, Teil 1 und 2, 2010 ; eigene Berechnungen

¹⁰³ Quelle: Europäische Kommission, DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>

Tabelle 29: Europäische Gerichtshöfe

Gerichtshof	Präsidenten Frauen (N)	Präsidenten Männer (N)	Mitglieder Frauen (N)	Mitglieder Männer (N)	Mitglieder Frauen (%)	Mitglieder Männer (%)
Europäischer Gerichtshof	0	1	5	22	19	81
Europäischer Menschenrechtsgerichtshof	0	1	17	29	37	63
Gericht erster Instanz	0	1	6	21	22	78
Gericht für den öffentlichen Dienst	0	1	2	5	29	71
Gesamt	0	4	30	77	28	72

Quelle: Europäische Kommission, DG EMPL, Stand 08.07.2010

Höchstgerichte in den EU-27 Mitgliedstaaten und EWR- Ländern

Den Vorsitz an den Höchstgerichten der nationalen Justiz in Europa stehen, haben zu 87 Prozent Männer inne. Nur 12 Frauen, gegenüber 52 Männern, sind Präsidentinnen von Obersten Gerichtshöfen, Verwaltungsgerichtshöfen und der Verfassungsgerichtshöfen der EU-27 Mitgliedstaaten und EWR Länder.

In den Obersten Gerichtshöfen der EU-27 Mitgliedstaaten beträgt der Frauenanteil unter den RichterInnen im Jahr 2010 32 Prozent, das ist ein Sprung von mehr als 10 Prozentpunkten seit dem Jahr 2003. Dieser Zuwachs ist insbesondere den hohen Frauenanteilen in den Obersten Gerichtshöfen der neuen Mitgliedsländer zu verdanken, beispielsweise Bulgarien (79 Prozent) und Rumänien (77 Prozent), Ungarn (57 Prozent), Lettland (52 Prozent), Slowakei (51 Prozent) und Slowenien (41 Prozent).

Zieht man nur die EU-15 Länder heran, zeigt sich im Schnitt ein weit geringerer (tw. rückläufiger) Frauenanteil als in den Höchstgerichten der EU-27: Im Jahr 2010 betrug er 20 Prozent und hat seit 2008 um fünf Prozentpunkte abgenommen.

Führend in den „alten“ Mitgliedstaaten der EU-15 sind Luxemburg mit 100 Prozent, Schweden mit 44 Prozent, Frankreich mit 39 Prozent Frauenanteilen in ihren Obersten Gerichtshöfen. Am unteren Ende liegen Großbritannien, Portugal und Malta mit Männeranteilen von 91 Prozent 97 Prozent und 100 Prozent.

In Österreich beträgt der Frauenanteil bei den RichterInnen des Obersten Gerichtshofs 21 Prozent (November 2010, 25 Prozent im Vorjahr¹⁰⁴). Die Präsidentin des Obersten Gerichtshofes ist weiblich, und damit eine von nur acht Präsidentinnen in der EU-27 und den EWR Län-

¹⁰⁴ Eigene Erhebung; diese liegt nach dem Erhebungszeitpunkt in der EU-Datenbank, daher differieren die Daten

dem. Weitere Präsidentinnen kommen aus Finnland, Luxemburg, Rumänien, Schweden, Slowenien, der Tschechischen Republik, sowie Island¹⁰⁵

Die Präsidenten des österreichischen Verwaltungsgerichtshofes und des Verfassungsgerichtshofes sind männlich, die Frauenanteile unter den Mitgliedern sind seit dem letzten Jahr aber gestiegen. Der Frauenanteil unter den Mitgliedern des Verwaltungsgerichtshofs beträgt 18 Prozent (November 2010; 15 Prozent im Vorjahr), des Verfassungsgerichtshofes 36 Prozent (November 2010; 28 Prozent im Vorjahr).¹⁰⁶

Tabelle 30: Mitglieder der Obersten Gerichtshöfe in der Europäischen Union

Gerichtshof	Frauen (%)	Männer (%)
Oberste Gerichte EU-15 Durchschnitt	19	81
Oberste Gerichte EU-27 Durchschnitt	31	69
OGH Österreich	21	79

Quelle: Europäische Kommission, DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>, Stand 28.10.2009

¹⁰⁵ Quelle: Europäische Kommission, DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>

¹⁰⁶ Eigene Erhebung; EU-Daten nach Ländern sind nicht verfügbar

Tabelle 31: Oberste Gerichtshöfe EU-27 und EWR Länder

Land	Frauen (N)	Männer (N)	Frauen (%)	Männer (%)
Luxemburg	3	0	100	0
Bulgarien	72	19	79	21
Rumänien	85	26	77	23
Ungarn	46	35	57	43
Lettland	24	22	52	48
Slowakei	37	36	51	49
Schweden	7	9	44	56
Norwegen (EWR Land)	8	12	40	60
Slowenien	16	23	41	59
Frankreich	48	76	39	61
EU-27	509	1.086	32	68
Finnland	5	14	26	74
Irland	2	7	22	78
Tschechien	15	47	24	76
Polen	19	64	23	77
Litauen	8	29	22	78
Liechtenstein (EWR Land)	2	10	17	83
Österreich (Daten 22.11.2010, eigene Erhebung)	14	43	25	75
Dänemark	5	14	26	74
Deutschland	24	103	19	81
Griechenland	15	57	21	79
Belgien	5	24	17	83
Island (EWR Land)	2	7	22	78
Estland	3	16	16	84
Italien	37	218	15	85
Niederlande	6	30	17	83
Spanien	9	75	11	89
Vereinigtes Königreich	1	11	8	92
Zypern	1	12	8	92
Portugal	2	58	3	97
Malta	0	18	0	100

Quelle: Europäische Kommission, DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>, Stand 08.07.2010

Tabelle 32: Mitglieder der Obersten Gerichtshöfe EU-15

Land	Frauen (N)	Männer (N)	Frauen (%)	Männer (%)
Luxemburg	3	0	100	0
Schweden	7	9	44	56
Frankreich	48	76	39	61
Finnland	5	14	26	74
Irland	3	16	16	84
Österreich¹⁰⁷	14	43	25	75
Dänemark	5	14	26	74
EU-15	184	748	20	80
Deutschland	24	103	19	81
Griechenland	15	57	21	79
Belgien	5	24	17	83
Italien	37	218	15	85
Niederlande	6	30	17	83
Spanien	9	75	11	89
Vereinigtes Königreich	1	11	8	92
Portugal	2	58	3	97

Quelle: Europäische Kommission, DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>, eigene Berechnung, Stand 08.07.2010

¹⁰⁷ Daten 22.11.2010, eigene Erhebung

Modelle zur Erhöhung von Frauen in Entscheidungspositionen

1. Modelle zur Erhöhung der Frauenanteile in Entscheidungspositionen in der Politik

Um die Gender-Balance in den Parlamenten zu verbessern haben 22 der EU-27 Staaten Quotensysteme eingeführt, die entweder Parität verlangen oder einen Minimum-Prozentsatz jeden Geschlechts in den KandidatInnenlisten für die Parlamentswahlen. Quoten sind entweder gesetzlich festgelegt oder als Selbstverpflichtung der Parteien.

Im Jahr 2010 hatten fünf Staaten der EU-27 gesetzliche Quotenregelungen, anwendbar auf Parlamentswahlen zum Unterhaus,¹⁰⁸ 15 Staaten Parteienquoten und sieben Staaten keine Quotenregelungen.

Tabelle 33: Quotenregelungen in Parteien EU-27 und EWR-Länder

Quotensystem	Länder
Gesetzliche Quoten	Belgien, Frankreich, Portugal, Slowenien, Spanien
Freiwillige Quoten	Deutschland, Griechenland, Großbritannien, Italien, Litauen, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Polen, Rumänien, Schweden, Slowakei, Tschechische Republik, Ungarn, Zypern (Norwegen, Island)
Keine Quoten	Bulgarien, Dänemark, Estland, Finnland, Irland, Lettland, Malta

Quelle: IDEA, Table of Electoral Systems Worldwide¹⁰⁹

Die Verfechter von Quotenregelungen sehen darin die einzig verlässliche Möglichkeit einen ausgewogenen Frauenanteil in den Parlamenten zu erzielen. Quotengegner betrachten sie als eine andere Form der Diskriminierung, und plädieren für eine Auswahl allein aufgrund der Leistung der KandidatInnen. Sie gehen davon aus, dass sich die Frauen- und Männeranteile im Laufe der Zeit von selbst einpendeln werden.

Realität ist, dass Quoten für eine rasche Veränderung äußerst hilfreich sind (während die „Selbstregulierung“ schon seit mehr als hundert Jahren nicht funktioniert); sie sind aber nicht der alleinige Erfolgsgarant. Das beste Beispiel dafür ist Finnland, das ohne jegliche Quotenre-

¹⁰⁸ Mit Ausnahme von Slowenien auch im Oberhaus; in allen 5 Ländern bestehen auch Quotenregelungen auf der regionalen Ebene; in Frankreich, Spanien und Slowenien gibt es zusätzlich freiwillige Quoten in Parteien

¹⁰⁹ Quelle: <http://www.idea.int/esd/world.cfm>; Erhebungsjahr: Belgien, Großbritannien, Niederlande, Polen, Portugal, Slowakei, Slowenien, Spanien, Ungarn 2010, alle anderen 2009

gelungen einen Frauenanteil von 55 Prozent im dortigen Parlament aufweist; oder Schweden mit einer freiwilligen Parteienquote und 48 Prozent weiblichen Abgeordneten im Unterhaus.¹¹⁰

Ein gewichtiger Faktor für die Verankerung der Frauen in Entscheidungspositionen in der Politik ist die gleichstellungspolitische Kultur und deren Verankerung in der jeweiligen Gesellschaft, das trifft in erster Linie auf die skandinavischen Länder zu.

Weitere ausschlaggebende Faktoren sind, wie politische Parteien ihre KandidatInnen reihen, und welches Wahlsystem es im jeweiligen Land gibt. Am effektivsten ist das Verhältniswahlrecht plus ein „Reißverschlussystem“ in den Wahllisten. Eine Rolle spielt auch, ob den Parteivorsitz ein Mann oder eine Frau innehat: derzeit haben nur wenige politische Parteien eine weibliche Vorsitzende; Länder in denen mehr als eine der relevanten politischen Parteien von einer Frau geführt werden haben tendenziell die höchsten Anteile von Frauen im Parlament.¹¹¹

Aber selbst eine nach Frauen und Männern ausbalancierte Wahlliste bringt noch nicht zwingend eine Gleichverteilung unter den gewählten RepräsentantInnen. Eine Hochrechnung der Ergebnisse der nationalen Wahlen in der Europäischen Union impliziert, dass Frauen generell eine um fast 30 Prozent geringere Chance als Männer haben, gewählt zu werden. Im Schnitt bleiben von 50 Prozent weiblichen Kandidatinnen bloß 39 Prozent weibliche Abgeordnete übrig, oder um es anders zu sagen: man bräuchte 63 Prozent Kandidatinnen um in den Parlamenten letztendlich Geschlechterparität zu erzielen.¹¹²

Ein weiteres Problem ist, dass eine veränderte Zusammensetzung der Parlamente nur in größeren Abständen nach den Parlamentswahlen möglich wird, in der Regel alle 4-5 Jahre. Dazu kommt, dass quer durch Europa die durchschnittliche Verbleibsquote von Amtsinhabern in Parlamenten 66 Prozent beträgt, d.h. dass nach Wahlen 2/3 der Sitze durch dieselben Abgeordneten, und nur 1/3 der Sitze durch neue KandidatInnen eingenommen werden. Es besteht daher bei jeder Wahl eine nur sehr begrenzte Möglichkeit, die Zusammensetzung der Parlamentsmitglieder zu ändern. Das limitiert die Möglichkeiten für Frauen vor allem dann, wenn schon vor den Wahlen eine hohe Unausgewogenheit zwischen den Geschlechtern zugunsten von Männern besteht. In Ländern in denen Frauen in Parlamenten nur gering repräsentiert sind, kann es auch unter besten Bedingungen ungefähr fünf Wahlen oder 20 bis 25 Jahre brauchen, bis eine reale Chance auf Geschlechterparität besteht. Die einzige Möglichkeit dies rasch zu verändern, wären zeitlich begrenzte Mandate oder eine begrenzte Zahl von Amtsperioden.¹¹³

¹¹⁰ Quelle: Europäische Kommission, DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>, Stand 21.7.2010

¹¹¹ Quellen : Europäische Kommission: Women in European politics-time for action, 2009; Frauen und Männer in Entscheidungspositionen 2007; Women in Politics Research Centre: Electoral Gender Quota Systems and their Implementation in Europe, 2008

¹¹² Women in Politics Research Centre: Electoral Gender Quota Systems and their Implementation in Europe, 2008

¹¹³ Ebd.

2. Modelle zur Erhöhung von Frauenanteilen in Entscheidungspositionen von Unternehmen

Die derzeit in den Mitgliedsstaaten bestehenden Regelungen zur Erhöhung der Frauenanteile in Aufsichtsräten (überwiegend auf freiwilliger Basis) sind nur bedingt erfolgreich, die Übernahme des erfolgreichen Norwegischen Modells (s.u.) stößt in der Regel auf große Widerstände.

Zu unterscheiden sind:

- Selbstverpflichtungen in Corporate Governance Codices
- Gesetzliche Regelungen in Gleichbehandlungsgesetzen und im Gesellschaftsrecht

Corporate Governance Codices¹¹⁴

Corporate Governance Codices sind freiwillige Selbstregulierungsmaßnahmen für Unternehmen und sind für die börsennotierten Unternehmen des jeweiligen Landes bindend.

Die Codices enthalten in der Regel gesetzliche Vorgaben (L – Legal Requirement), Regeln mit Empfehlungscharakter (R – Recommendation), und Regeln deren Nichteinhaltung begründet werden muss (C – Comply or Explain).

Die C – Regel ist beispielsweise im Norwegischen Corporate Governance Code folgendermaßen formuliert:

“If the company does not fully comply with this Code of Practice, this must be explained in the report.” (S.12)

In mittlerweile 12 EU-Staaten enthält der Corporate Governance Code genderbezogene Empfehlungen oder Bestimmungen: Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Großbritannien, Niederlande, Österreich, Polen, Schweden, Spanien, Österreich. Diese Empfehlungen bzw. Bestimmungen sind mit wenigen Ausnahmen äußerst vage formuliert:

The Belgian Code on Corporate Governance (12. März 2009)

“The Board should decide on company’s values and strategy, its risk appetite and key policies. (...) In translating values and strategies into key policies, the board should pay attention to corporate social responsibility, gender diversity and diversity in general” (S. 11)

“The boards composition should ensure that decisions are made in the corporate interest. It should be determined on the basis of gender diversity and diversity in general as well as com-

¹¹⁴ Corporate Governance Codices weltweit (Datenbank) unter: http://www.ecgi.org/codes/code.php?code_id=248

plementary skills, experience and knowledge. A list of the members of the board should be disclosed in the Corporate Governance Statement” (S.13)

Dänemark – Recommendations on Corporate Governance (April 2010)

“When assessing its (board) composition the supreme governing body must take into consideration the need for integration of new talent and the need for diversity in relation to international experience, gender and age, etc. (S.11)

Deutscher Corporate Governance Kodex (26. Mai 2010)

„Der Vorstand soll bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen auf Vielfalt (Diversity) achten und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben.“ (S.6)

„Der Aufsichtsrat bestellt und entlässt Mitglieder des Vorstandes. Bei der Zusammensetzung des Vorstands soll der Aufsichtsrat auch auf Vielfalt (Diversity) achten und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben.“ (S.9)

„Der Aufsichtsrat soll für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen, die unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potentielle Interessenskonflikte, eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und Vielfalt (Diversity) berücksichtigen, Diese konkreten Ziele sollen insbesondere eine angemessene Beteiligung von Frauen vorsehen.“ (S.10)

Der „Public Governance Kodex“¹¹⁵ für staatsnahe Unternehmen enthält eine klarere Empfehlung:

„Bei Vorschlägen zur Wahl von Mitgliedern des Überwachungsorgans soll darauf geachtet werden, dass dem Überwachungsorgan nur Mitglieder angehören, die über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen und hinreichend unabhängig sowie angesichts ihrer beruflichen Beanspruchung in der Lage sind, die Aufgaben eines Mitgliedes des Überwachungsorgans wahrzunehmen; in diesem Rahmen ist auch auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen hinzuwirken.“ (S.22)

„Geschäftsleitung und Überwachungsorgan sollen jährlich über die Corporate Governance des Unternehmens berichten (Corporate Governance Bericht). Bestandteil des Berichts ist insbesondere die Erklärung, es wurde und werde den Empfehlungen des Public Corporate Governance Kodex des Bundes entsprochen. Der Bericht umfasst auch eine Darstellung zum Anteil

¹¹⁵ Quelle: http://www.bundesfinanzministerium.de/nr_39808/DE/Wirtschaft_und_Verwaltung/Bundesliegenschaften_und_Bundesbeteiligungen/Public_corporate_governance_Kodex/010709_publGov_anl,templateId=raw,property=publicationFile.pdf

von Frauen in Überwachungsorganen. Wenn von den Empfehlungen abgewichen wird, ist dies nachvollziehbar zu begründen.“ (S. 24)

Dutch corporate governance code (10. Dezember 2008)

“The supervisory board shall aim for a diverse composition in terms of such factors as gender and age.” (S.22)

“An important means of promoting independent action of the supervisory board ist to ensure the diversity of its composition in terms of such factors as age, gender. Expertise, social background and nationality.” (S.42)

Finnish Corporate Governance Code (2008)

“The number of the directors and the composition of the board shall make it possible for the board to discharge its duties in an efficient manner. The composition shall take into account the needs of the company operations and the development stage of the company. (...) Both genders shall be represented on the board.” (Recommendation 9, S. 10). Wirksamkeit ab 2010.

Der finnische Code geht auch auf die besondere Situation von KMU's ein, entlässt sie aber nicht aus der Pflicht.

„The board composition of many smaller companies does not meet the recommendation in this respect (Anm. Representation of both genders on the board), and for these companies this will be a long-term goal.“ (S.10)

Frankreich – AFG116 Recommendations on corporate governance (Jänner 2010)

“AFG recommends that the composition of the board should be diversified in terms of educational background, nationality, gender, etc. as such diversity entails a better functioning”. (S.21)

Polen – Code of Best Practice for WSE117 Listed Companies (19. Mai 2010)

“The WSW recommends to public companies and theirs shareholders that they ensure a balanced proportion of women and men in management and supervisory functions in companies, thus reinforcing the creativity and innovation of the companies' economic business.” (S.5)

¹¹⁶ Association française de la gestion financière

¹¹⁷ Warsaw Stock Exchange

Spanien: Report of the special working group on the good governance of listed Companies (19 May 2006)

Dieser (angenommene) Entwurf unterscheidet sich von den anderen Codes insofern positiv, als er ein eigenes Kapitel zu Gender Diversity enthält und Unternehmen auffordert, sich aktiv um die Besetzung freierwerdender Sitze in den Führungsgremien mit Frauen zu bemühen.

"When women directors are few or non existent, the board should state the reasons for this situation and the measures taken to correct it; in particular, the Nomination Committee should take steps to ensure that:

- a) The process of filling board vacancies has no implicit bias against women candidates;*
- b) The company makes a conscious effort to include women with target profile among candidates for board places." (Empf. 14, S. 18 und S. 48)*

Weiters wird empfohlen, dass das Nominierungskomitee (Gremium mit beratender Rolle und verantwortlich für KandidatInnenvorschläge für den Aufsichtsrat) auch folgende Funktion hat:

„Report to the board on the gender diversity issues discussed in Recommendation 14 of this Code." (Empf. 55, S.34 und S. 58)

Weiter gehende Regelungen wurden im Gleichbehandlungsgesetz 2007 festgelegt, die allerdings erst bis 2015 umgesetzt werden müssen (s.u.)

The Swedish Code of Corporate Governance (1 .Februar 2010)

"The board is to have a composition appropriate to the company's operations, phase of development and other relevant circumstances. The board members elected by the shareholders' meeting are collectively to exhibit diversity and breadth of qualifications, experience and background. The company is to strive for equal gender distribution on the board." (S.17)

The UK Corporate Governance Code (Juni 2010)

„The search for board candidates should be conducted, and appointments made, on merit. Against objective criteria and with due regard for the benefits of diversity on the board, including gender". (S.13)

Österreichischer Corporate Governance Kodex (Jänner 2010)

In Österreich gibt es seit 2002 einen Corporate Governance Kodex. Dieser Kodex muss jährlich vor dem Hintergrund nationaler und internationaler Entwicklungen angepasst werden. Zuständig dafür ist der Österreichische Arbeitskreis für Corporate Governance (Vorsitz DI Dr. Richard Schenz, Regierungsbeauftragter für den Kapitalmarkt, Vertreter der Börse, Verband der Wirtschaftsprüfer, Berufsvereinigung für Finanzanalysten).

Der Corporate Governance Kodex enthielt im Jahr 2009 erstmals einen – wenn auch sehr zurückhaltenden – Passus zur Vertretung der Geschlechter im Aufsichtsrat:

„Der Nominierungsausschuss oder der gesamte Aufsichtsrat unterbreitet der Hauptversammlung Vorschläge zur Besetzung frei werdender Mandate im Aufsichtsrat. Dabei sind vorrangig die Grundsätze der C-Regel 52 insbesondere die persönliche und fachliche Qualifikation zu beachten. Weiters sind auch Aspekte der Diversität des Aufsichtsrats im Hinblick auf die Internationalität der Mitglieder, die Vertretung beider Geschlechter und die Altersstruktur zu berücksichtigen“. (S. 30, R-Regel)¹¹⁸

In die Fassung vom Jänner 2010 wurde in Entsprechung einer Änderung im Unternehmensgesetzbuch (und damit gesetzlichen Verpflichtung) der Corporate Governance Kodex um den Passus ergänzt, dass in den von den Gesellschaften zu erstellenden Bericht Maßnahmen, die zur Förderung von Frauen im Vorstand, im Aufsichtsrat und in leitenden Stellen gesetzt wurden, anzugeben sind.¹¹⁹

Gesetzliche (Quoten)Regelungen

Spanien

Das spanische Parlament hat im Jahr 2007 ein Gleichbehandlungsgesetz verabschiedet, in dem eine Frauenquote für die Gremien von staatlichen und privaten Kapitalgesellschaften mit über 250 Beschäftigten festgelegt ist. Die Quote beträgt mindestens 40 Prozent und maximal 60 Prozent und soll innerhalb von 8 Jahren (d.h. im Jahr 2015) erreicht werden. Sanktionsmöglichkeiten bei Nichteinhaltung der Quote sind derzeit nicht vorgesehen.¹²⁰

Finnland und Dänemark

Regelungen für die ausgeglichene Besetzung von Verwaltungsräten mit Frauen und Männern in Unternehmen mit öffentlichem Mehrheitsbesitz sind in diesen beiden Ländern ebenfalls im Gleichbehandlungsgesetz enthalten.

Das *dänische* Gleichstellungsgesetz hat u.a. verankert, dass im Verwaltungsrat von staatsnahen Kapitalgesellschaften eine möglichst ausgewogene Verteilung der Mandate auf Frauen und Männer aufweisen müssen.

In *Finnland* regelt der „Equality Act“ (2005) dass in Gesellschaften, die mehrheitlich in staatlichem oder kommunalem Besitz stehen, in Leitungs- und Aufsichtsorganen die Verteilung von Frauen und Männern ausgewogen sein muss (sofern nicht besondere Gründe dagegen sprechen).

¹¹⁸ http://www.wienerborse.at/corporate/pdf/CG%20Kodex%20deutsch_Jan_2010_v4.pdf

¹¹⁹ BGBl I 71/2009, Bundesgesetz, mit dem das Aktiengesetz 1965, das SE-Gesetz, das Unternehmensgesetzbuch, das Umwandlungsgesetz, das Spaltungsgesetz, das Kapitalberichtigungsgesetz, das Gesellschafter-Ausschlussgesetz, das Übernahmegesetz, das Genossenschaftsrevisionsgesetz und das Grundbuchgesetz geändert werden (Aktienrechts-Änderungsgesetz 2009 – AktRÄG 2009), UGB §243b (2)

¹²⁰ vgl. AK Wien 2010

Norwegen hat im Jahr 2003 als erster europäischer Staat im Gesellschaftsrecht eine gesetzliche Quotenregelung für die Besetzung von Aufsichtsräten in Unternehmen eingeführt. Dieser Schritt hat eine breite Debatte auch in anderen Staaten ausgelöst. Initiativen in *Schweden* (2006) und in der *Schweiz* (2007) sind jedoch gescheitert. In *Belgien* ist eine gesetzliche Quotenregelung in Planung (mindestens 30 Prozent Frauen in den Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen), aber noch nicht umgesetzt.

Im Jahr 2010 folgten drei weitere Staaten mit einer gesetzlichen Quotenregelung: Frankreich, Island und die Niederlande, wobei in den Niederlanden die Zustimmung der ersten Kammer (Vertretung der Provinzen) noch ausständig ist.

Niederlande

Im März 2010 beschloss das niederländische Parlament (zweite Kammer) ein Gesetz über die Frauenquote von mindestens 30 Prozent in Aufsichtsräten und Vorständen (!) in Unternehmen mit mehr als 250 MitarbeiterInnen ab dem Jahr 2016. Sanktionen bei Nichteinhaltung wurden nicht beschlossen, Firmen müssen Verstöße aber begründen.¹²¹ Es gehe um eine Verpflichtung zur Anstrengung und nicht um eine Verpflichtung zum Ergebnis und sie solle zeitlich befristet sein. Das Gesetz bedarf noch der Zustimmung der ersten Kammer, das ist die parlamentarische Vertretung der Provinzen (entspr. dem österreichischen Bundesrat). Nach den Parlamentswahlen im Juni 2010 und der lang dauernden Regierungsumbildung in den Niederlanden ist die Zukunft des Gesetzes jedoch ungewiss.¹²²

Island

Ebenfalls seit März 2010 sind in Island die Frauenanteile in den Verwaltungsräten von staatlichen und staatlich kontrollierten Firmen mit mehr als 50 Beschäftigten gesetzlich geregelt: bis 2013 müssen 40 Prozent jeden Geschlechts in den Verwaltungsräten vertreten sein sofern sie mit mehr als 3 Personen besetzt sind. Firmen ab 25 Beschäftigten müssen die Zahl von Männern und Frauen unter den Beschäftigten und in Management Positionen offenlegen.

Frankreich

Im Oktober 2010 wurde in Frankreich ein Gesetz über die Frauenquote in Aufsichtsräten großer Firmen beschlossen. Bis Jänner 2016 müssen in großen öffentlichen und privaten Unternehmen 40 Prozent Frauen in den Aufsichtsräten vertreten sein. Das Gesetz gilt für 650 börsennotierte Unternehmen sowie für Firmen mit mindestens 500 Beschäftigten, die einen Umsatz von mindestens 50 Mio. Euro erwirtschaften. In einer ersten Umsetzungsphase soll in

¹²¹ Quelle: <http://www.finanzwirtschaftler.de/3952-frauenquote-in-unternehmen-der-eu/>

¹²² Quellen: <http://www.capital.de/karriere/job/Frauenquoten-und-Quotenfrauen--Wie-das-Ausland-Frauen-foerdert/100030932.html?p=1>;
<http://www.faz.net/s/RubEC1ACFE1EE274C81BCD3621EF555C83C/Doc~E1ACFF1AB048547CCBB6E9985EF59BE54~ATpl~Ecommon~Scontent.html>

den nächsten 3 Jahren eine Quote von 20 Prozent erreicht werden. In bestehenden Aufsichtsräten ohne weibliches Mitglied soll sechs Monate nach Verlautbarung des Gesetzes mindestens eine Frau ernannt werden. Wird das Gesetz nicht eingehalten werden den Aufsichtsräten zeitweise die Sitzungsgelder gestrichen und Beschlüsse für Nominierungen für nichtig erklärt. Ein Vorschlag der sozialistischen Partei, die Zahl der Aufsichtsratsposten pro Person zu begrenzen um Posten für Frauen frei zu machen, ging nicht durch.¹²³

Norwegen

Norwegen hat eine mehr als 20jährige Tradition in der sukzessiven Umsetzung von Frauenquoten in öffentlichen Einrichtungen. Der Boden für einen Vorstoß im privaten Sektor war daher gut aufbereitet. Ende der 1990er Jahre begann man in Norwegen verstärkt dafür zu lobbyieren. In den Jahren 1999 und 2001 wurden öffentliche Hearings zum Thema „Gender Equality in the Private Sector“ abgehalten. Entscheidend war aber, dass sich der (konservative) damalige Wirtschaftsminister Norwegens öffentlich für die Erhöhung der Frauenanteile in Verwaltungsräten stark machte, und zwar mit dem Argument dass es für die Wirtschaft und die Unternehmen positive Effekte bringen würde.

Als Startschuss gab er im Jahr 2002 ohne Vorwarnung ein Interview im größten Boulevardblatt Norwegens und sagte sinngemäß: „Es gibt brillante Frauen. Es gibt zu wenige Frauen in den Aufsichts- und Verwaltungsräten. Ihr sucht sie nicht. Ihr schaut in eurem Old Boys' Network, ihr geht den Elch jagen und schaut anschließend in der Jagdhütte herum, wenn ihr jemand für einen Job braucht. Wenn ihr nicht freiwillig Frauen in die Räte schickt, dann werde ich euch per Gesetz dazu zwingen. Wer sich dann nicht daran hält, mit dessen Firma ist es vorbei“.¹²⁴ Mit der Zustimmung der linken Koalition, Sympathisanten in der Opposition und in seiner eigenen Partei konnte das Gesetz schließlich verabschiedet werden. „Ich wollte dieses Gesetz“, sagte er in einem Interview, "ich weiß genau, wie man es anstellt eine Menge Lärm zu veranstalten und nichts zu bewirken. Das war nicht mein Plan.“¹²⁵

Im Jahr 2003 wurde eine 40 Prozent Frauenquote in Verwaltungsräten sowohl öffentlicher als auch privater (börsennotierter) Unternehmen¹²⁶ gesetzlich festgeschrieben. Die Einführung erfolgte schrittweise:

- Umsetzung in Unternehmen mit dem Staat als Mehrheitseigentümer innerhalb von 2 Jahren (2004-2006).
- Börsennotierte Aktiengesellschaften hatten bis 2006 die Möglichkeit, freiwillig die erforderlichen Quoten zu erreichen.

¹²³ Quelle: www.zeit.de/karriere/2010-10/frauenquote-aufsichtsrat-frankreich

¹²⁴ Der Spiegel, 7/2009 „Im Frauenwunderland“

¹²⁵ Ebd.

¹²⁶ Insgesamt ungefähr 1200 Firmen mit mehr als 7000 Verwaltungsratsitzen (Daten 2009)

- Im Jahr 2006 hatten alle öffentlichen Unternehmen das Ziel erreicht, in privaten Unternehmen hatte sich kaum etwas geändert. Daher wurde für bestehende private Unternehmen per Gesetz eine zweijährige Übergangsphase bis 2008 festgelegt, innerhalb derer sie die Quoten zu erfüllen hatten. Neu registrierte Unternehmen mussten sie sofort erfüllen.
- Bei Nichteinhaltung innerhalb der Fristen drohte das Gesetz mit Zwangsliquidation.
- Das wurde mittlerweile als unverhältnismäßig beurteilt, daher kam es im Jahr 2007 zu einer Gesetzesänderung: Wenn besondere Gründe vorliegen und der norwegische König (in seinem Auftrag die Wirtschaftskammer) es erforderlich erachtet, wird zunächst nur eine Verwaltungsstrafe verhängt und die Möglichkeit einer Fristerstreckung gegeben. Erst wenn nach Ablauf der Frist die Quote noch immer nicht erfüllt ist, wird liquidiert.
- Im Frühjahr 2008 (Ende der Übergangsphase) hatten 100 Prozent der Firmen die vorgeschriebene Quote erreicht.¹²⁷

Im Detail sieht das Gesetz folgendes vor: In den Verwaltungsräten von Kapitalgesellschaften müssen beide Geschlechter – je nach Zahl der Mitglieder der Verwaltungsräte - mit einer Quote zwischen 33 Prozent und 50 Prozent vertreten sein. Das gilt sowohl für ordentliche Mitglieder als auch für Ersatzmitglieder:

2-3 Mitglieder: beide Geschlechter müssen repräsentiert sein

4-5 Mitglieder: mindestens 2 Personen je Geschlecht

6-8 Mitglieder: mindestens 3 Personen je Geschlecht

9 Mitglieder: Mindestens 4 Personen je Geschlecht

10 und mehr Mitglieder: Mindestens 40 Prozent je Geschlecht

Dazu kommt eine Sonderregelung für die von der Belegschaft gewählten Mitglieder in Verwaltungsräten:

Wenn zwei oder mehr Mitglieder des Verwaltungsrats von der Belegschaft gewählte Personen sind, dann müssen beide Geschlechter repräsentiert werden. Ausnahme: wenn einem Geschlecht weniger als 20 Prozent der Beschäftigten angehören.

Die Möglichkeit, Unternehmen aufzulösen, ist nach dem norwegischen Aktiengesellschaftsgesetz schon seit 1977 möglich. Es mussten daher für die Quotenregelung keine neuen Sanktionen eingeführt werden, das bestehende Gesetz wurde um den Verstoß gegen die vorgeschriebene Quote erweitert. Laut Aktiengesellschaftsgesetz kann das Ministerium für Handel und Industrie aber entscheiden, dass aufgrund eines „beträchtlichen öffentlichen Interesses“ keine Zwangsauflösung durchgeführt wird. In diesen Fällen muss das Unternehmen

¹²⁷ Manche Firmen haben ihre Unternehmensform geändert, um sich der gesetzlichen Quotenregelung zu entziehen

solange Geldstrafen bezahlen, bis es den gesetzlichen Vorschriften nachkommt. Im Zuge der Einführung der Frauenquote in Aufsichtsräten musste kein Unternehmen zwangsaufgelöst werden. Manche Unternehmen änderten allerdings ihren gesetzlichen Status von einer Aktiengesellschaft in eine GmbH, um der Quotenregelung zu entgehen.

Um dem Argument zu begegnen, dass nicht genügend qualifizierte Frauen für die Funktion bereit stünden bzw. gefunden werden könnten, wurden begleitend zur Einführung des Gesetzes Schulungsmaßnahmen angeboten und ExpertInnenpools in Datenbanken eingerichtet.

- Die „Confederation of Norwegian Business and Industry“ (NHO) hat 2002 das Programm *“Female Future“* ins Leben gerufen und bis 2005 durchgeführt. Female Future basierte auf 3 Säulen:
 - ▶ Monitoring potenzieller Kandidatinnen durch CEO's ausgewählter Firmen
 - ▶ Individuell zugeschnittene Weiterbildung:¹²⁸ Finanzwesen, Recht, Strategie etc.
 - ▶ Follow up um Instrumente weiter zu entwickeln
- Datenbanken:¹²⁹
 - ▶ *offene Datenbank*: für Frauen wie Männer; jede/r der/die sich als geeignet für die Verwaltungsratsfunktion betrachtet kann sich eintragen.
 - ▶ *zertifizierte Datenbank*: sie wurde vom größten Arbeitgeberverband (NHO) eingerichtet und ist an den Nachweis einer Schulung in Female Future bzw. Empfehlung der Wirtschaftskammer gekoppelt. Die Teilnehmerinnen wurden durch eine Unternehmensberaterin direkt in den Firmen rekrutiert. In einer Tour durch die größten norwegischen Unternehmen wurde von ihr mit den Firmen vereinbart, dass sie in ihrer Belegschaft nach mindestens drei talentierten Frauen suchen – man nannte das „Perlentauchen“. Der NHO verpflichtete sich diese Frauen auf Kosten der Firma zu schulen, die Firmen unterzeichneten eine Absichtserklärung, jedenfalls eine der drei Frauen für einen Aufsichtsratsposten vorzusehen. Wesentlich dabei ist, dass nicht KandidatInnen angesprochen wurden sondern Unternehmen bzw. Geschäftsführer, sich aktiv auf die Suche zu machen. Die Vereinbarung war auch für die betreffenden Frauen verbindlich. Im Zuge der Einführung der gesetzlichen Quotenregelung haben rund 370 Frauen an den Schulungen teilgenommen, bis Ende 2008 1070 Frauen. Das Programm gibt es auch heute noch, aber die Beteiligung ist nur mehr gering.
 - ▶ mehrere *spezifische Datenbanken*, z.B. für Rechtsanwältinnen: Sie wurde 2004 vom Verband für Rechtsanwälte eingerichtet, da dieser der Meinung war, dass Anwältinnen sich besonders gut für einen Verwaltungsratsposten eignen.

Im Herbst 2009 wurde das „Norwegische Modell“ von der Friedrich Ebert Stiftung evaluiert. 900 Verwaltungsratsmitglieder (62 Prozent) beteiligten sich an der Befragung.

¹²⁸ In Kooperation mit der Norwegian School of Economics and Business Administration sowie dem Norwegian Industrial and Development Fund

¹²⁹ Bereits 1998 und 1999 wurden zwei Datenbanken von Ministerialabteilungen eingerichtet – eine offene und eine Datenbank, die für die Registrierung einen Kurs oder eine frühere Tätigkeit in einem Verwaltungsrat voraussetzte.

*Die Hauptergebnisse der Studie sind:*¹³⁰

Politische Ebene

- Die Einführung einer gesetzlichen Quotenregelung wurde von einer breiten politischen Mehrheit unterstützt (vom konservativ-Mitte Regierungsbündnis, der oppositionellen Arbeiterpartei und der sozialistischen Partei).
- Vor der Quotenregelung fand eine intensive öffentliche Debatte statt.
- Neben den Arbeitnehmerorganisationen gehörten vor allem Vertreter aus den Ministerien und ihren Abteilungen (insbesondere den für Gleichstellungspolitik Zuständigen) zu den Befürwortern der Quotenregelung. Unabhängige Frauenorganisationen beteiligten sich kaum,¹³¹ Frauenorganisationen in den politischen Parteien waren hingegen sehr aktiv, eine maßgebliche Rolle spielten dabei die Frauen der Konservativen Partei. Starke Unterstützung für die Quote kam auch von den Medien, insbesondere von der Boulevardpresse.
- Sieben Jahre nach Einführung der Quote ist sie in Norwegen von Politik und Gesellschaft weitgehend akzeptiert, auch für Unternehmensleitungen ist sie nicht mehr strittig.

Umsetzung

- Der Prozess von den ersten Diskussionen bis zur vollständigen Umsetzung der Quote hat zehn Jahre gedauert. Die Unternehmen hatten vier Jahre Zeit, um die Quote umzusetzen.
- Die Studienautorinnen sind davon überzeugt, dass die erfolgreiche Umsetzung der Quote in erster Linie wegen der drohenden Sanktionen erfolgte. In der Übergangsphase, als es noch keine Sanktionen gab, erhöhte sich die Anzahl der Aufsichtsrätinnen nur minimal.
- Die begleitenden Maßnahmen waren nur bedingt förderlich. Die Kursprogramme und Netzwerke wurden von den Teilnehmerinnen positiv eingeschätzt, gegenüber den Datenbanken bestanden starke Vorbehalte, ihnen wird eine nur sehr begrenzte Wirkung geschrieben. Unternehmen werben lieber Mitglieder für Verwaltungsräte an, die sie persönlich kennen.
- An der Spitze der Verwaltungsräte hat sich nicht viel geändert; nur fünf Prozent der Vorsitzenden sind Frauen.

¹³⁰ Quellen: Aagot Storvik und Mari Teigen: Das norwegische Experiment – eine Frauenquote für Aufsichtsräte, Friedrich Ebert Stiftung Berlin, Juni 2010; Vorwort von Cilia Ebert-Libeskind, ebd.

¹³¹ Die Studienautorinnen mutmaßen dass diese die Quote als eine Angelegenheit sahen, die nur Frauen in Elitepositionen betrifft, und sich deshalb nicht engagierten. Näher untersucht wurde das Verhalten aber nicht.

- Die weiblichen Verwaltungsratsmitglieder sind jünger und besser ausgebildet als ihre männlichen Kollegen.
- Norwegische Verwaltungsräte mit einem höheren Frauenanteil sind besser in Bezug auf strategische Kontrolle.

Die Studienautorinnen stellen zusammenfassend fest: „Vor dem Hintergrund der laufenden Debatten in mehreren europäischen Staaten ist es wichtig, festzuhalten, dass die besonderen nationalen Prozesse zwar entscheidend für die erste Einführung eines Quotengesetzes zur Zusammensetzung der Führungsgremien von Unternehmen waren, dass aber für die Verbreitung ähnlicher Bestimmungen in anderen Ländern nicht zwangsläufig die gleichen Bedingungen erforderlich sind. Varianten in der Übernahme solcher Gesetzgebung in anderen Ländern sollten vermutlich so erfolgen, wie es die gesetzlichen Aspekte und Zusammenhänge in dem jeweiligen Land zulassen.“¹³²

¹³² Aagot Storvik und Mari Teigen: Das norwegische Experiment – eine Frauenquote für Aufsichtsräte, Friedrich Ebert Stiftung Berlin, Juni 2010, S.15

Literaturverzeichnis

- AK Wien – Aurelia Hornung, Ruth Naderer, Eva Schiessl: Wirtschaft bleibt in Männerhand – Frauen in Vorstand und Aufsichtsrat weiter die Ausnahme, 2006.
- AK Wien: Frauen in Führungspositionen – nur jedes 20. Vorstandsmitglied ist eine Frau, 2007
- AK Wien - Ruth Naderer, Alice Niklas: Frauen in Führungspositionen – kein Fortschritt erkennbar, 2008.
- AK Wien – Ruth Naderer, Petra Sauer, Christina Wieser: Frauen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat. Eine Untersuchung in den Top-200 Unternehmen, 2009.
- AK Wien – Ruth Naderer, Petra Sauer, Christina Wieser: Frauen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat, 2010.
- AK Wien – Ruth Naderer, Petra Sauer, Christina Wieser: Frauen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat, 2011.
- Bell, Linda A.: Women-Led Firms and the Gender Gap in Top Executive Jobs, IZA DP No.1689, July 2005.
- Bundeskanzleramt Österreich, Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst: 8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010, Teil 1 und 2, 2010.
- Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung: Datawarehouse Hochschulbereich, http://eportal.bmbwk.gv.at/portal/page?_pageid=93,95229&_dad=portal&_schema=PORTAL&
- Bundesregierung Deutschland: 2. Bilanz Chancengleichheit. Frauen in Führungspositionen, 2006.
- Catalyst: Advancing Women Leaders: The Connection Between Women Board Directors and Women Corporate Officers, 2008.
- Catalyst: Corporate Performance and Women's Representation on Boards, 2007.
- Catalyst: The Bottom Line: Corporate Performance and Gender Diversity, 2004.
- Council of European Municipalities and Regions: The European Charter for Equality of women and men in local life, 2006.
- Europäische Kommission: Datenbank Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>
- Europäische Kommission: Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010.
- Europäische Kommission: Förderung der Unternehmertätigkeit von Frauen, BEST-Bericht Nr.2, 2004.

- Europäische Kommission: Frauen und Männer in Entscheidungspositionen, Situations- und Trendanalyse, 2007.
- Europäisches Netzwerk zur Förderung der Unternehmertätigkeit von Frauen (WES): Tätigkeitsbericht 2006, veröff. Dezember 2007, S.24ff.
- Europäisches Parlament: Ergebnisse der Europawahlen 2009, Aufschlüsselung nach Geschlecht, http://www.elections2009-results.eu/de/men_women_de.html
- European Commission: Decisison-making: exchange of good practices, 2007.
- European Commission: Mapping the Maze: Getting more Women to the Top of Research, 2008.
- European Commission: Report on equality between women and men, 2009
- European Commission: The gender challenge in research funding. Assessing the European national scenes, 2009.
- European Commission: Women in European politics – time for action, 2009.
- European Commission: Women in science and technology. Creating sustainable careers, 2009.
- European Commission: She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science.
- European Corporate Governance Institution (ecgi): Index of codes http://www.ecgi.org/codes/all_codes.php
- European Professional Women's Network: Third Bi-annual EuropeanPWN BoardWomen Monitor, 2008.
- Female Future: Mobilizing Talents – A Business Perspective, Webpaper, 2007. http://www.nho.no/getfile.php/filer%20og%20vedlegg/Female_Future_English_Summary.pdf
- Holst, Elke, Mechtild Schrooten: Führungspositionen: Frauen geringer entlohnt und nach wie vor seltener vertreten, DIW Berlin, Wochenbericht Nr.25/2006.
- Holst, Elke, Anne Busch: Der „Gender-Pay-Gap in Führungspositionen der Privatwirtschaft in Deutschland, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), SOEPpapers, April 2009.
- Holst, Elke: Führungskräfte im internationalen Vergleich: Frauen in Aufsichtsräten in Deutschland meist von Arbeitnehmervertretungen entsandt, DIW Berlin, Wochenbericht Nr.35/2005.
- Interparlamentarische Union: Women in Politics: 1945 -2005, <http://www.ipu.org/english/surveys.htm#45-05>
- Kotiranta, Annu, Anne Kovalainen, Petri Rouvinen: Female Leadership and Firm Profitability, EVA Analysis, No.3, 2007.
- McKinsey&Company: Women Matter. Gender diversity, a corporate performance driver, 2007.

Melero, Eduardo: Sex Differences in Managerial Style: From Individual Leadership to Organisational Labour Relationships, IZA DP No. 1387, November 2004.

Österreichischer Arbeitskreis für Corporate Governance: Österreichischer Corporate Governance Kodex in der Fassung Revision 2008, Entwurf

<http://www.wienerbourse.at/corporate/pdf/CGKodexRevision2008publicposting.pdf>

Österreichischer Rechnungshof: Bericht des Rechnungshofes über die durchschnittlichen Einkommen und zusätzlichen Leistungen für Pensionen der öffentlichen Wirtschaft des Bundes 2007 und 2008.

Österreichisches Parlament: Frauen im Parlament, <http://www.parlament.gv.at/PERK/FRAU/>

Sabarwal, Swetlana, Katherine Terrell: Does Gender Matter for Firm Performance? Evidence from Eastern Europe and Central Asia, IZA DP No.3758, October 2008.

Smith, Nina, Valdemar Smith, Mette Werner: Do Women in the Top Management Affect Firm Performance? A panel Study of 2500 Danish Firms, IZA DP No.1708, August 2005.

Statistik Austria, Erhebung über Forschung und experimentelle Entwicklung 2007.

Storvik, Aagot, Mari Teigen: Das norwegische Experiment – eine Frauenquote für Aufsichtsräte, Friedrich Ebert Stiftung Berlin, 2010.

Teigen, Mari: Positive action and quotas: Their importance in general and their role in the Norwegian equal opportunities policy, ISF Paper 2005: 101.

Trollvik, Marie: Women to the Top, 2005.

Women in Politics Research Centre: Electoral Gender Quota Systems and their Implementation in Europe, 2008.

Worldwide guide to women in leadership: <http://www.guide2womenleaders.com/>

Zechner, Anna Katharina: Frauen per Gesetz in die Verwaltung von Aktiengesellschaften? – Aktuelle Maßnahmen zur Stärkung der Präsenz von weiblichen Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern, Aufsichtsrat aktuell 3/2005.