

Benedikt Kommenda

„Feste Quoten wirken, freiwillige Maßnahmen nicht“

Mag^a. Nadine Leitner, Rechtsanwältin bei CERHA HEMPEL in Wien, befürwortet eine verbindliche Quotenregelung zur Anhebung des Frauenanteils im Management großer Unternehmen nach deutschem Vorbild. Ihrer Meinung nach sollte diese Quote aber nicht auf den Vorstand beschränkt bleiben, sondern auf mehreren Führungsebenen gelten.

Kommenda: Das Corona-Quartett der Regierung aus Bundeskanzler, Vizekanzler, Gesundheits- und Innenminister besteht aus vier Männern. Ist das nicht typisch für die gängigen Rollenzuschreibungen?

Leitner: Dass das Corona-Quartett nur aus Männern besteht, ist ein reiner Zufall. Zu anderen Zeiten in den vergangenen 15 Jahren wäre das Quartett anders besetzt gewesen.

Wenn eines der Geschlechter mehr unter den Beschränkungen im Berufsleben und in Kindergärten und Schulen leidet als das andere, dann ist es wohl eindeutig das weibliche. Ist nicht auch das ein Zeichen dafür, dass die Aufgaben ungleich verteilt sind?



Foto: Clemens Fabry

Die Aufgaben sind noch ungleich verteilt. Ich sehe aber, dass hier, insbesondere in meiner Generation, ein Umbruch stattfindet.

Die deutsche Koalition will eine Frauenquote in börsennotierten Vorständen vorschreiben. Was halten Sie davon?

Die Umsetzung der Frauenquote für die Vorstände ist ein notwendiger Schritt. Leider hat sich in den vergangenen Jahren wenig in den Vorstandsebenen getan, obwohl es in Deutschland bereits eine flexible Quote für die Vorstände gab. Aufgrund dieser flexiblen Quote mussten die betroffenen Unternehmen Zielgrößen für den Frauenanteil und Fristen zur Errei-

chung der festgesetzten Zielgrößen festsetzen. Bei Nichterreichung der Zielgrößen mussten die Gründe dafür angegeben werden. Der deutsche Gesetzgeber ermöglichte aber auch, dass die betroffenen Unternehmen – ohne gesetzlich festgelegte Konsequenzen – die Zielgröße „null“ festlegen. Davon haben knapp 70 Prozent der betroffenen Unternehmen auch Gebrauch gemacht. Studien zeigen klar: Feste Quoten wirken, freiwillige Maßnahmen nicht.

Befürworten Sie so eine Quote also auch für Unternehmen in Österreich?

Ja, ich befürworte die Quotenregelungen. Aber die Quote für Österreich soll nicht nur für die Vorstandsgremien umgesetzt werden. Wichtig ist vor allem, dass Frauen in den oberen Führungsebenen mehr vertreten sind. Schließlich müssen die zukünftigen Vorständinnen auch ausgebildet werden. Damit kann Frauen in den verschiedenen Führungsebenen eine Chance gegeben werden, sich zu beweisen.

Wie bewährt sich Ihrer Meinung nach die Frauenquote in Aufsichtsräten großer Unternehmen in Österreich?

Mit Jahreswechsel hat die Frauenquote in Aufsichtsräten ihren dritten Geburtstag gefeiert, und sichtlich war sie auch erfolgreich. Obwohl den betroffenen Unternehmen einige Schlupflöcher zur Umgehung der Frauenquote ermöglicht wurden, stieg der Frauenanteil in den Aufsichtsräten in den vergangenen drei Jahren von knapp 19 auf fast 27 Prozent. Eine derartige Erhöhung des Frauenanteils in so kurzer Zeit ist ein wahrer Erfolg.

Wie bewähren sich die Aufsichtsrätinnen?

Studien zufolge sind die in den vergangenen drei Jahren neu bestellten Aufsichtsrätinnen jünger und besser ausgebildet als ihre männlichen Kollegen. Genug Potenzial ist also vorhanden.

Die erhoffte Ausstrahlung dieser Quote auf das Management ist aber offenbar ausgeblieben?

Ja, der erhoffte „Spill-over-Effekt“, dass nunmehr auch mehr Frauen in den Vorstand bestellt werden, ist bis jetzt ausgeblieben. Das hat verschiedene Gründe. Zuerst muss hervorgehoben werden, dass die Frauenquote in Aufsichts-

Mag. Benedikt Kommenda ist Chef vom Dienst und Leiter des Rechts-panoramas in der „Presse“.

räten eben erst seit drei Jahren verpflichtend ist. Die Frauenquote in Aufsichtsräten betrifft auch nur die Neubestellungen. Wenn also Bestellungsperioden zwischenzeitlich nicht geendet haben, mussten die betroffenen Unternehmen die Frauenquote noch gar nicht berücksichtigen. Die Frauenquote betrifft auch nur den Aufsichtsrat selbst, nicht jedoch die verschiedenen Ausschüsse, in denen eben oft über Personalfragen und somit auch die Bestellung von Vorstandsmitgliedern entschieden wird. Und selbst wenn 30 Prozent Frauen in einem Aufsichtsrat vertreten sind, können diese bei Beschlüssen, die in der Regel einer einfachen Mehrheit bedürfen, jederzeit überstimmt werden.

Kann man Frauen also nicht vorwerfen, eine Chance vertan zu haben, Vorstandsgremien umzukrempeln?

Nein, das kann man meines Erachtens wirklich nicht behaupten. Wir stehen noch am Anfang. Rom wurde auch nicht an einem Tag erbaut.

Was ist der Vorteil einer Geschlechterdiversität im Vorstand und in Aufsichtsräten?

Die unterschiedlichen Blickwinkel, Erfahrungen und Fähigkeiten, die jede Frau mitbringt, sind ein Gewinn für jeden Vorstand und Aufsichtsrat. Geschlechterdiversität führt daher vor allem auch zum Wissensvorsprung und somit zu einem Wettbewerbsvorsprung.

Wie steht es sonst um die Diversität in der Arbeitswelt?

Immer mehr Unternehmen fokussieren sich auf Diversität, nicht nur Geschlechterdiversität, im jeweiligen Unternehmen und in den verschiedenen Teams. Denn ein diverses, breitgefächertes Team und auch Unternehmen sind aufgrund der Meinungs- und Wissensvielfalt innovativer und somit auch wettbewerbsfähiger. Um die Vorteile eines diversen Unternehmens oder Teams aber auch entsprechend generieren zu können, bedarf es weiterhin eines ähnlichen Mindsets der einzelnen Teammitglieder.

Hielten Sie es für richtig, Unternehmen zu einer besseren Bezahlung von Frauen zu zwingen?

Ich bin gegen eine derartige Sanktionierung. Wenn eine Frauenquote in den oberen Führungsebenen eingeführt wird, wird sich dieses Thema in Luft auflösen. Das hoffe ich zumindest. Denn eine derartige Quote wird zu verschiedenen Kettenreaktionen führen, die sich insbesondere auch positiv auf die Bezahlung der Frauen auswirken werden.

Und wie hat sich die Gleichberechtigung in der Anwaltschaft entwickelt?

Auch in der Anwaltschaft ist ein Umbruch im Gange. Es ist heute völlig üblich, dass Kanzleien mehr Konzipientinnen als Konzipienten haben. In den kommenden Jahren werden diese Kon-

zipientinnen, sofern sie sich natürlich auch für diesen Weg entscheiden und die Kanzleien sie für sich gewinnen können, zu Rechtsanwältinnen. Ein Ausbau des Frauenanteils auf Ebene der RechtsanwältInnen kann nur so stattfinden.

Anders als bei den Gerichten sind Frauen in der Anwaltschaft noch immer unterrepräsentiert. Warum?

Dafür gibt es viele verschiedene Gründe. Schließlich handelt es sich bei der Wahl des Berufswegs um eine persönliche Entscheidung. Es wird in Zukunft für Kanzleien vor allem notwendig sein, sich mit der Frage auseinanderzusetzen, warum diese bestausgebildeten Personen nicht den weiteren Berufsweg als Rechtsanwältin oder Rechtsanwalt einschlagen.

Heißt das, der Beginn der Anwaltslaufbahn sollte attraktiver gemacht werden?

Sowohl der Beginn als auch die gesamte Anwaltslaufbahn werden flexibler gestaltet werden müssen. Es gibt nun einmal nicht den einen richtigen und passenden Weg für alle.

Wäre es wünschenswert, mehr Anwältinnen zu sehen?

Natürlich ist das wünschenswert. Die Anwaltschaft ist ein sehr erfüllender Beruf.

Wie wäre das zu erreichen?

Es wird in den kommenden Jahren notwendig sein, dass sich die Kanzleien mit der Frage auseinandersetzen, warum Frauen, aber auch Männer, nach jahrelanger, intensiver Ausbildung dennoch nicht diesen Berufsweg einschlagen wollen. Jene Kanzleien, die einen flexibleren Karriereweg, einen flexiblen Arbeitsalltag und eine flache Hierarchie anbieten, werden die Gewinner sein.

Wie hält das CERHA HEMPEL?

CERHA HEMPEL hat vor vielen Jahren einen wichtigen Weg eingeschlagen und bietet zum Beispiel verschiedene Karenzmodelle an, um Anwältinnen die Möglichkeit zu bieten, entsprechend ihren Vorstellungen – schnell, langsam, gänzlich, teilweise – wieder in das Berufsleben einzusteigen. Flexible Arbeitszeiten sind seit Jahren eine Selbstverständlichkeit in unserer Kanzlei, und aufgrund der hervorragenden

Kurzbiografie

Mag^a. Nadine Leitner ist Oberösterreicherin des Jahrgangs 1987. Sie war Ferialangestellte bei einer Wirtschaftskanzlei in Linz und Aushilfskellnerin in der von ihrer Mutter geführten Schlossbrauerei Weinberg, bis sie 2013 ihr Studium der Rechtswissenschaften an der Johannes Kepler Universität Linz abgeschlossen hat. Seit Absolvierung des Gerichtspraktikums ist Leitner bei CERHA HEMPEL tätig, 2018 wurde sie zur Rechtsanwältin angelobt. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte sind Corporate, Mergers & Acquisitions, Private Equity und Privatstiftungsrecht. Voriges Jahr wurde Leitner im „IFLR 1000 – The Guide to the World's Leading Financial Law Firms“ als „Rising Star“ im Rechtsbereich M&A gerankt.



Stiftungsrechtliche Rechtsprechung des OGH im Jahr 2020

IT-Ausstattung ist auch niemand mehr an den Sessel im Büro gebunden.

Hat die Corona-Pandemie als Beschleuniger gewirkt?

Kein anderes Ereignis hat die Digitalisierung in Unternehmen so beschleunigt wie die Corona-Pandemie. Auch die Möglichkeit, im Homeoffice zumindest teilweise tätig zu sein, hat sich seit März völlig etabliert. Ob zu Hause, im Urlaub, im Büro oder direkt beim Mandanten: Durch Videokonferenzen und andere IT-Einrichtungen ist es nunmehr möglich und auch akzeptabel, überall der Arbeit nachzugehen. Die Corona-Pandemie hat also vor allem die Einrichtung eines flexiblen Arbeitsalltags beschleunigt.

Für wie wichtig halten Sie eine gegenderte Sprache?

Ich selbst gendere beim Sprechen oder versuche es so weit wie möglich, da ich sehe, wie einfach es ist.

An den Universitäten wird sie forciert, auch der ORF legt jetzt mehr Wert darauf. Halten Sie das für gut?

Ja, die gegenderte Sprache hat sich zwischenzeitlich auch zur Selbstverständlichkeit entwickelt. PolitikerInnen gendern seit einigen Jahren in ihren Reden und in Fernsehdiskussionen, vor zehn Jahren wäre das noch unvorstellbar gewesen. Heute muss aber jede/r zugeben, dass das Gendern niemandem mehr auffällt.