
Stand Juni
2021

Studie über den Anteil von **Frauen** in Führungspositionen in der Steiermark



HERAUSGEBERIN UND MEDIENINHABERIN

FELIN_ *female leaders initiative*

c/o Caritas

Grabenstraße 39

8010 Graz

AUTORIN UND STUDIENLEITERIN

Mag.^a Lisa Mittschek MA, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Erziehungswissenschaften der Grazer Karl-Franzens-Universität und Mitglied der GenderWerkstätte

RECHTLICHER HINWEIS

Die in dieser Studie enthaltenen Informationen wurden mit größter Sorgfalt erhoben, jedoch haften weder FELIN noch die wissenschaftliche Partnerin für deren Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit.

DESIGN

taska.at

FOTOS

Seite 5: Claudia Gigler: ©Philipp, Heide Cortolezis: ©Michael Jungwirth, Lisa Horvath: ©Karin Lernbeiß; Seite 7: Christiane Katschnig-Otter: ©Julia Dax-Sinkovits; Seite 22: Brigitte Ederer: ©Natascha Unkart/Studio Koekart; Seite 24: Andrea Leitner: ©IHS; Seite 8: Nina Zechner: ©Marija Kanizaj, Christina Lind: ©AMS/Opernfoto, Juliane Bogner-Strauß: ©Marija Kanizaj; Seite 21: Günter Riegler: ©Marija Kanizaj, Josef Pessler: ©AK Steiermark/Temel, Judith Schwentner: ©podesser.net

Graz, Juni 2021

Inhalt

4
VORWORT

6
DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

7
EINLEITUNG

9
RECHTLICHES

11
METHODIK

12
ERGEBNISSE

34
RESÜMEE, AUSBLICK & MASSNAHMEN

38
FELIN_FEMALE LEADERS INITIATIVE

Abstract

Die Studie über den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Steiermark 2021 bietet einen Überblick über die Geschlechterverteilung in Führungspositionen der ersten und zweiten Führungsebene der 100 größten Unternehmen der Steiermark (nach Umsatz) und der Beteiligungsgesellschaften von Land Steiermark und Stadt Graz. Die Daten zu Geschäftsführung, Vorstand und Aufsichtsrat wurden nach Unternehmensgröße, Branche und im Zeitverlauf ausgewertet. Ergänzt wurde dies durch eine Betrachtung der Auswirkungen der Corona Krise auf Frauen in Führungspositionen.

Vorwort

Die Jahre 2020/2021 waren bzw. sind eine besondere Zeit: Die weltweit größte Wirtschaftskrise seit Ende des Zweiten Weltkriegs, ausgelöst durch eine verheerende Pandemie, wird auch noch ihre Folgen zeitigen, wenn das Corona-Virus seinen Schrecken bereits verloren hat.

Was bedeutet diese Krise für die Frauen? Diese Rezession ist in besonderem Maße weiblich: Frauen sind vorrangig betroffen von Betreuungspflichten, Frauen sind häufig in Branchen tätig, die von der Krise stark betroffen sind - sei es durch vermehrten Arbeitsanfall, sei es durch ein höheres Maß an Arbeitslosigkeit. Im Jänner 2021 waren in Österreich im Vergleich zum Vorjahr um rund 42 % mehr Frauen arbeitslos als im Jänner 2020, unter den Männern waren es etwa 25 % mehr .

Wie sieht es an der Spitze der Unternehmen aus? FELIN engagiert sich seit 2013 für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und einflussreichen Funktionen in der Steiermark. Seit dem Jahr 2017 wird im Zwei-Jahres-Abstand eine Studie publiziert, die den aktuellen Stand erhebt. In diesem Jahr war es uns wichtig, auch die Auswirkungen der Covid-Krise mitzuerheben. Kleinere und mittlere Unternehmen sehen zumindest einen geringen Einfluss, Großbetriebe geben an, dass sich die Pandemie gar nicht auf den Anteil von Frauen in ihren Führungspositionen ausgewirkt hat.

Das Ergebnis ist keine große Erleichterung: Zum einen wurden während der Pandemie nicht viele Führungspositionen neu besetzt – die Folgen könnten erst mittelfristig sichtbar werden, wenn sich herausstellt, dass das Reservoir, aus dem die Führungskräfte kommen, sich durch die Wirtschaftskrise verkleinert hat. Was auch diese Befragung belegt ist die Erkenntnis, dass Frauen, auch die weiblichen Führungskräfte, durch die Mehrfachbelastung während der Pandemie psychisch erheblich stärker belastet waren als ihre männlichen Kollegen.

Vor allem aber: Der Frauenanteil in den Vorstands- und Geschäftsführungsetagen der steirischen Unternehmen stagniert, und das trotz des langsamen aber stetigen Anstiegs der Zahl weiblicher Mitglieder in den Aufsichtsräten. Insgesamt stieg der Frauenanteil in den Führungsetagen seit 2019 von 10 auf 13 Prozent, aber der Großteil geht mit einem Anstieg auf mittlerweile fast ein Fünftel (19 Prozent) auf das Konto der Aufsichtsrätinnen. Die Zahl der Geschäftsführerinnen stagniert, jene der Vorständinnen stieg geringfügig von 5 auf 6 Prozent. Vor allem aber: Immer noch sind die Führungsgremien von 65 Prozent der Top 100 Unternehmen der Steiermark ausschließlich männlich besetzt.

Warum schlägt sich eine Balance der Geschlechter in den Kontrollorganen nicht durch? Brigitte Ederer, die seit kurzem den Aufsichtsrat der ams AG bereichert, bringt ihre Erfahrung aus den langen Jahren in Politik und Wirtschaft auf den Punkt: „ Überall dort, wo man gesetzlich dazu verpflichtet ist, finden sich genügend qualifizierte Frauen, die ihre Aufsichtsrats Tätigkeit professionell und kompetent ausüben. Bei der Nachbesetzung von Vorständen verlässt man sich aber immer noch mehr auf männliche Netzwerke und schätzt männliche Verhaltens- und Managementmethoden. Diversität ist mit Sicherheit eine wichtige Voraussetzung für ein erfolgreiches Unternehmen. Sie kann aber manchmal für Führungskräfte anstrengender und herausfordernder sein und daher entschließt man sich oft für ein rein männliches Team.“

Was irritiert: Eine aktuelle deutsche Studie des Umfrageinstituts Civey belegt, dass tendenziell eher weniger als mehr Frauen eine Führungsposition anstreben, und es ist davon auszugehen, dass es in Österreich ähnlich ist. Weil jüngere Menschen generell mehr Wert auf eine ausgeglichene Work-Life-Balance legen und die Doppelt- und Dreifachbelastung der Frauen dem entgegensteht. Und weil angesichts des mühsamen Weges durch die Institutionen, dem

sich Männer nach wie vor entschlossen entgegenstellen, das Vertrauen darauf sinkt, dass sich der Kampf lohnt und am Ende der Job an der Spitze steht.

Was lernen wir daraus? Es reicht nicht, Ziele abzuwinken, sondern es müssen konkrete Aktionspläne hinter diesen Zielen stehen, Maßnahmen, die die Rahmenbedingungen verbessern (wovon letztlich übrigens auch die Männer profitieren) und Incentives gesetzt werden. Auf politischer Ebene, wie es die aktuelle Gleichstellungsstrategie des Landes tut, auf Unternehmensebene, wozu die zunehmende Notwendigkeit, Nachhaltigkeitsberichte zu erstellen und die Ziele damit auch nach außen hin zu dokumentieren, einen Beitrag leisten kann, auf persönlicher Ebene: Frauen stärken, vernetzen, motivieren, sich für Führungspositionen in Stellung zu bringen.

Wir kämpfen weiter. Der jüngste Beschluss der Koalition von Union und SPD in Deutschland, eine Quote auch für die Vorstände in börsennotierten Unternehmen festzulegen, weist in die richtige Richtung. Wer sucht, der findet. Der Öffentliche Dienst, die Universitäten, die Unternehmen mit Landesbeteiligung oder Beteiligung der Stadt Graz beweisen es: dort ist der Frauenanteil in den Führungsetagen signifikant höher als in der Privatwirtschaft.

Wir bedanken uns bei Mag.^o Lisa Mittschek MA, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Erziehungswissenschaften der Grazer Karl-Franzens-Universität und Mitglied der GenderWerkstätte für die Durchführung der Studie. Ein großes Dankeschön gilt unseren Sponsor*innen, die es auch heuer wieder ermöglicht haben, diese Studie umzusetzen.

Heide Cortolezis, MSc; MBI

Dr.ⁱⁿ Lisa K. Horvath

Mag.^o Claudia Gigler

Vorstand von FELIN



Heide Cortolezis,
MSc; MBI



Dr.ⁱⁿ Lisa K. Horvath



Mag.^o Claudia Gigler



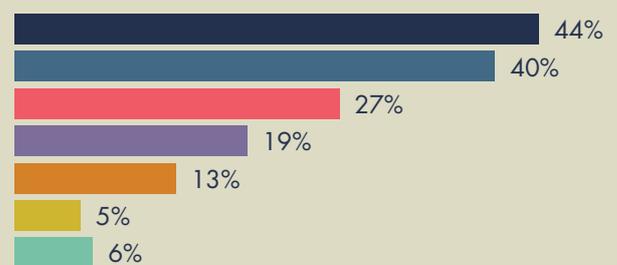
Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE 2021 IM ÜBERBLICK:

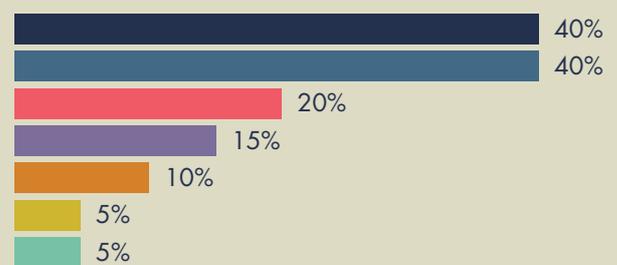
- In der **ersten Führungsebene** (Vorstand, Geschäftsführung und Aufsichtsrat als Kontrollorgan kumuliert) der **TOP 100** Unternehmen liegt der Frauenanteil im Jahr 2021 bei 13%, das ist ein **Plus von 3 Prozentpunkten** gegenüber 2019!
- Bei den **Geschäftsführungen** der **Top 100** Unternehmen **stagniert** der Frauenanteil seit 2019 bei **5%**. Bei Klein- und Großbetrieben sank er sogar um jeweils 2%, bei Mittelbetrieben stieg er leicht um 2%.
- Im Bereich der **Vorstände** der **Top 100** Unternehmen **stieg** der Frauenanteil um 1% von 2019 zu 2021 von 5% auf **6%**.
- In den **Aufsichtsräten** der **TOP 100** Unternehmen liegt der Frauenanteil 2021 bei **19%**, (das ist ein **Anstieg um 4 Prozentpunkte** gegenüber 2019)
- In den **Aufsichtsräten** der **börsennotierten Unternehmen** liegt der Frauenanteil bei **27%** (ein **Plus von 7 Prozentpunkten** gegenüber 2019)!
- In den **Aufsichtsräten** der **Beteiligungsgesellschaften des Landes Steiermark** liegt der Frauenanteil unverändert bei **40%**.
- In den **Aufsichtsräten** der **Beteiligungsgesellschaften der Stadt Graz** liegt der Frauenanteil im Jahr 2021 bei **44%**, das ist ein **Plus von 4 Prozentpunkten** im Vergleich zu den Zahlen 2019.

FRAUENANTEILE IN UNTERSCHIEDLICHEN FÜHRUNGSEBENEN IM VERGLEICH 2019 ZU 2021:

2021



2019



- Aufsichtsräte Beteiligungsgesellschaften Stadt Graz
- Aufsichtsräte Beteiligungsgesellschaften Land Steiermark
- Aufsichtsräte börsennotierte Unternehmen
- Aufsichtsräte Top 100 Unternehmen
- Erste Führungsebene Top 100 Unternehmen
- Geschäftsführung Top 100 Unternehmen
- Vorstand Top 100 Unternehmen

Einleitung



Für die Unausgewogenheit der Geschlechter in Entscheidungsgremien in der Wirtschaft gibt es zahlreiche Dokumentationen. National konnte Österreich seit der Einführung der gesetzlich verpflichtenden Quotenregelung für Aufsichtsräte in Groß-

und börsennotierten Unternehmen 2018 einen konstanten Anstieg an weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern aufzeigen (von 22,4% 2018 auf 32,3% 2021)¹. Gleiche Entwicklungen sind in der Steiermark zu beobachten: seit 2017 dokumentiert **FELIN** hierzulande den Anteil von Frauen in Führungspositionen und bestätigt die positive Entwicklung in den Aufsichtsräten. Durch die Zahlenanalyse ist es zudem möglich, politische Maßnahmen auf ihre Wirkung hin zu überprüfen. Worin sich alle einig sind: die Quote als Instrument zur Förderung der Gleichstellung in Führungsetagen wirkt! Da sie aktuell nur für die Spitze der Unternehmensführung formuliert ist, ist es notwendig, weitere gleichstellungsorientierte Maßnahmen für unsere Gesellschaft zu entwickeln.

Das Ergebnis einer 2020 durchgeführten Onlinebefragung zum Thema **Gleichstellung in der Steiermark** zeigt, wo wir stehen: Im Rahmen der Entwicklung der neuen Steirischen Gleichstellungsstrategie haben sich insgesamt über 1.000 Steirerinnen und Steirer beteiligt. Dabei gaben **65%** der Teilnehmenden an, dass sie die Lage zur Gleichstellung der Geschlechter in der Steiermark als **(eher) nicht gut** einschätzen². So trist das Bild, so klar ist allen gesellschaftspolitisch engagierten Akteur*innen, dass die Gleichstellung der Geschlechter entscheidend für die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft ist. Ein 2jähriger Aktionsplan zur Steirischen Gleichstellungsstrategie³ legt die Schwerpunkte in der Gleichstellungsarbeit für die Steiermark fest. FELIN liefert mit der Untersuchung die Ergebnisse rund um die Bemühungen,

den Frauenanteil in Führungspositionen und einflussreichen Funktionen zu erhöhen.

Für die Studie „Frauen in Führungspositionen in der Steiermark“ werden die TOP 100 Unternehmen in der Steiermark, die Beteiligungsgesellschaften des Landes Steiermark sowie die Beteiligungsgesellschaften der Stadt Graz analysiert. Insgesamt wurden 2021 154 Unternehmen auf ihren Anteil von Frauen in der 1. und 2. Führungsebene untersucht. Die 1. Führungsebene umfasst die Geschäftsführung, den Vorstand sowie den Aufsichtsrat als Kontrollorgan. Die 2. Führungsebene bezieht sich auf jene Funktionen / Personen, die direkt an die 1. Führungsebene berichten.

Die Untersuchungsergebnisse werden wieder mit jenen aus den Vorjahren verglichen, wodurch eine Trendanalyse sowie eine Beurteilung hinsichtlich der positiven oder negativen Entwicklung der Frauenanteile möglich ist und als Basis für gesellschaftspolitische Diskussionen dient. Auch die bereits 2019 durchgeführte Branchenauswertung wurde in diesem Jahr wiederholt und soll aufzeigen, in welchen Branchen es Frauen leichter haben, in Führungspositionen zu gelangen.

Nach einem Jahr weltweiter Wirtschaftskrise in einer Dimension, wie es sie seit dem Ende des 2. Weltkriegs nicht mehr gegeben hat, ausgelöst durch die Corona-Pandemie, erschien es notwendig, 2021 ergänzend zu den anderen Themen auch nach den Auswirkungen der Krise speziell auf Frauen in Führungspositionen in den untersuchten Unternehmen zu fragen.

Zum Abschluss geben wir einen Ausblick und fassen wirkungsvolle Maßnahmen auf politischer, wirtschaftlicher und individueller Ebene zusammen.

Christiane Katschnig-Otter

¹⁻³ siehe Literaturverzeichnis, Seite 39

„FELIN zeigt mit der Studie „Frauen in Führungspositionen“ auf, dass wir als Steiermark an Diversität gewinnen und vermehrt die Potenziale und Talente von Frauen wie Männern ausschöpfen. Wir sind davon überzeugt, dass der Standort, aber auch die Gesellschaft von der Geschlechter-Gleichstellung profitieren und freuen uns auch bei der Dokumentation dieser Entwicklung einen Beitrag leisten zu können.“

Mag. ^a Nina Zechner
stv. Geschäftsführerin IV-Steiermark



„Unsere Unternehmen und damit der Wirtschaftsstandort Steiermark profitieren von divers besetzten Vorständen und Aufsichtsräten – Menschen mit unterschiedlichen Lebensrealitäten bringen neue, unterschiedliche Perspektiven ein. Auf diese wertvolle Ressource können wir nicht verzichten! Die vorliegende Studie zeigt, was bereits erreicht wurde, aber auch, welche Anstrengungen noch unternommen werden müssen, um zu einer ausgewogenen Verteilung der Geschlechter in den heimischen Chefetagen zu gelangen.“

Mag. ^a Christina Lind
stv. Landesgeschäftsführerin Arbeitsmarktservice Steiermark

„Die aktuellen Zahlen zeigen, dass Frauen und Männer in Führungspositionen noch immer nicht ausgewogen vertreten sind. Die Studie von FELIN verdeutlicht, dass die Steiermark im Bereich der weiblichen Aufsichtsräte auf dem richtigen Weg ist. Lag der Frauenanteil im Jahr 2019 noch bei 15%, sind es 2021 bereits 19%. Großen Aufholbedarf gibt es bei den Vorstandspositionen und Geschäftsführungen, denn diese sind nach wie vor nur zu 5% weiblich besetzt. Daher ist es umso wichtiger, die notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen, um den Frauenanteil zu erhöhen.“

Dr.ⁱⁿ Juliane Bogner-Strauß
**Landesrätin für Bildung, Gesellschaft,
Gesundheit und Pflege**



Rechtliche Informationen

In Zusammenhang mit den zur Analyse ausgewählten Unternehmen sind nachstehende rechtliche Informationen für die Beurteilung der Ergebnisse relevant und werden kurz dargestellt.

Gesetzliche Quotenregelung in Österreich

Das „Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat“ (GFMA-G)⁴ sieht seit 1. Jänner 2018 eine verpflichtende Geschlechterquote von 30% für Aufsichtsräte sämtlicher börsennotierter Unternehmen, sowie für Unternehmen mit dauernd mehr als 1.000 Beschäftigten in Österreich vor.

Beide Gruppen müssen zudem kumulativ zwei weitere Kriterien erfüllen, um von der Erfüllung der Quote betroffen zu sein. Entfällt auch nur eines von beiden, ist das Unternehmen nicht mehr quotenpflichtig:

- Der Aufsichtsrat besteht aus mindestens 6 Kapitalvertreter*innen
- Die Belegschaft besteht zu mindestens 20% aus Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (wobei sich der 20%ige Anteil auf das unterrepräsentierte Geschlecht bezieht)

Mit dem Gesetz soll Heterogenität und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen* und Männern* in den österreichischen Aufsichtsräten etabliert werden. Die Vorteile heterogener Teams werden seit Jahren gepredigt: Entscheidungen werden offener und aus mehreren Blickwinkeln diskutiert, der Aufsichtsrat nimmt seine Tätigkeit ausdifferenzierter wahr.⁵

Nach Erlass des Gesetzes war von rund 200 quotenpflichtigen Unternehmen in Österreich⁶ die Rede; in der Zwischenzeit sind es allerdings weit weniger: lediglich 70 bis 80 Gesellschaften sind aktuell gesetzlich verpflichtet,

die Quotenregelung anzuwenden⁷. Durch die zusätzlich geschaffenen Kriterien und die notwendige kumulative Erfüllung ist es Unternehmen möglich, durch entsprechende Umstrukturierungen aus der Quoten-Verpflichtung zu fallen.

- Ad Anzahl der Kapitalvertreter*innen im Aufsichtsrat:
Grundsätzlich besteht ein Aufsichtsrat laut § 86 Aktiengesetz aus mindestens drei bzw. maximal 20 Kapitalvertreter*innen. Durch eine Satzungsänderung kann jederzeit die Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder auf drei bis fünf reduziert werden.
- Ad 20% Schwelle von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
Es ist möglich, durch gesellschaftsrechtliche Umstrukturierungen Abteilungen mit hohem Frauenanteil dauerhaft auszugliedern⁸ oder auch kurzfristig den notwendigen dauernden Anteil von mind. 20% Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu drücken.

Bei Nichteinhaltung dieser Regelung sieht das Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat folgende Sanktionen vor:

„Wenn die wahlwerbenden Gruppen von ihrem Vorschlagsrecht nicht in dieser Weise Gebrauch machen, bleiben jene Sitze, die zunächst zu besetzen sind und aus denen die Nichterreicherung des Mindestanteils von 30 Prozent Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern im Aufsichtsrat folgt, bis zur Erstattung eines gesetzmäßigen Vorschlages unbesetzt...“⁹

Die quotenkonforme Nachbesetzung kann allerdings jederzeit nachgeholt werden, es gibt keine Mindestdauer einer Nichtbesetzung¹⁰.

Selbstverpflichtung der Beteiligungsgesellschaften des Landes Steiermark¹¹

Die Selbstverpflichtung des Landes Steiermark, bei Nominierungen in den Aufsichtsrat bzw. Beirat, eine 35%ige Geschlechterquote bis 31.12.2018 einzuhalten, orientiert sich an der Festlegung der Bundesregierung für staatsnahe Betriebe¹². Sanktionen bei Nichterfüllung wurden keine definiert.

Selbstverpflichtung der Beteiligungsgesellschaften der Stadt Graz

In der Gemeinderatssitzung vom 07. Juli 2011 wurde für die direkten und indirekten Beteiligungen der Stadt Graz eine Frauenquote von 40% der Sitze im Aufsichtsrat beschlossen.

Mit der Gemeinderatssitzung vom 29. Juni 2017 wurde dieser Beschluss wie folgt geändert:

„Die 40% Frauenquote wird in eine anzustrebende Quote von 50% umformuliert, jedoch nicht als formal starre Regel, sondern als Zielbestimmung, die nur nach Verfügbarkeit entsprechender Qualifikationen umzusetzen ist.“¹³

Wichtig:

Damit entfällt die fixe Mindestquote von 40% und wird in eine Kann-Bestimmung, abhängig von der Verfügbarkeit entsprechender Qualifikationen, umgewandelt.

⁴⁻¹³ siehe Literaturverzeichnis, Seite 39

Methodik

Stichprobe

Die Stichprobe besteht aus den nach Umsatz gereihten 100 größten Unternehmen der Steiermark (Top of Styria), den Beteiligungen des Landes Steiermark (Stichtag 26.05.2021) und den direkten Beteiligungen der Stadt Graz, sowie deren drei Eigenbetrieben (Stichtag 26.04.2021).

In der untersuchten Gruppe gibt es Überschneidungen zwischen Unternehmen und Beteiligungsgesellschaften bei der Holding Graz, der Steiermärkischen Krankenanstalten GmbH und der Energie Steiermark AG, sowie eine gemeinsame Beteiligung von Stadt Graz und Land Steiermark (Bühnen Graz GmbH).

Datensammlung

Um die Daten der ersten Führungsebene der Unternehmen umfassend und objektiv zu erheben, wurden öffentlich zugängliche Quellen wie Firmenbuchauszüge, Unternehmens-Webseiten, sowie die Webseiten topofstyria.at und firmenabc.at herangezogen. In einzelnen Fällen wurde zusätzlich telefonisch nachgefragt.

Um darüber hinaus Informationen zur zweiten Führungsebene und zur spezifischen Situation während der Corona Krise zu sammeln, wurde ein Online-Fragebogen entwickelt, der an alle Top 100 Unternehmen, sowie an sämtliche Beteiligungen ausgesandt wurde. Hier wurden außerdem auch Daten zur ersten Führungsebene abgefragt, um einen Abgleich mit der Recherche machen zu können.

Von den 154 Unternehmen aus dem Sample beteiligten sich 71 Unternehmen an der Onlinebefragung, das sind 47% der Gesamtgröße. Das Sample besteht aus 30 Be-

Samplegrößen im Vergleich

100

Top of Styria
(umsatzstärkste Unternehmen der Steiermark)

31

Beteiligungen
Land Steiermark

23

Beteiligungen
Stadt Graz
(davon 20 direkte Beteiligungen
und 3 Eigenbetriebe der Stadt)

154
Unternehmen



teiligungen von Stadt Graz und Land Steiermark (und damit einem Anteil von 56% verglichen mit der Grundgesamtheit), 26 der größten Unternehmen in der Steiermark (das sind 26% der Unternehmen) und 15 anonymen Antworten. Welcher Teil des Samples für eine Berechnung herangezogen wurde, orientiert sich daran, wo anonyme Auswertungen miteinbezogen werden konnten (bei Fragen nach (freiwilligen) Quoten und zu den Auswirkungen der Corona Krise auf Frauen in Führungspositionen). Die entsprechende Stichprobengröße wird in den Grafiken ausgewiesen.

Ergebnisse

Für die statistischen Auswertungen und darauf aufbauende Interpretation wurden die Unternehmen wie folgt eingeteilt:

- Top 100 Unternehmen in der Steiermark (nach Umsatz)
- Börsennotierte Unternehmen in der Steiermark
- Beteiligungsgesellschaften Land Steiermark
- Direkte Beteiligungsgesellschaften Stadt Graz und Eigenbetriebe

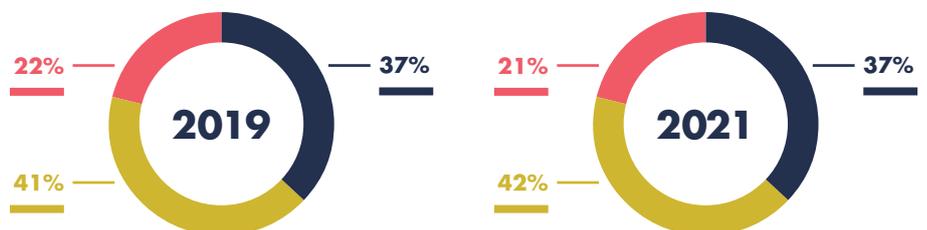
Für die Analyse der ersten Führungsebene wurden Vorstand, Geschäftsführung und Aufsichtsrat (als Kontrollorgan) sowohl kumuliert als auch getrennt betrachtet.

Die erste Führungsebene der 100 größten Unternehmen der Steiermark wurde weiters nach **Unternehmensgröße** und nach **Branche** getrennt ausgewertet.

Hierbei wurden folgende Kategorien verwendet:

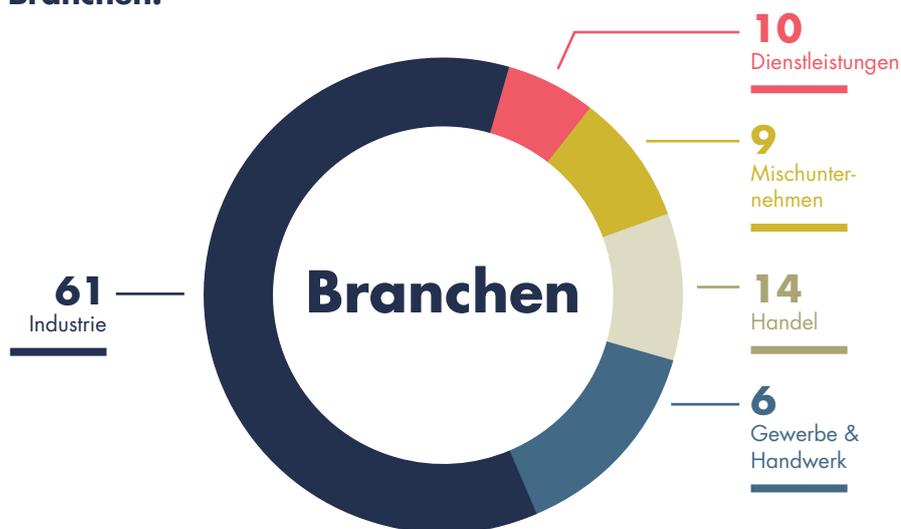
Unternehmensgröße:

- ■ Kleinbetriebe (0–299 Beschäftigte)
- ■ Mittelbetriebe (300–999 Beschäftigte)
- ■ Großbetriebe (über 1000 Beschäftigte)



Die von uns gewählte Größeneinteilung entspricht damit nicht der unverbindlichen „Empfehlung betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen“ der EU-Kommission, sondern wurde nach studienrelevanten Gesichtspunkten gewählt. Die Gruppe Großbetriebe repräsentiert somit rein größenmäßig die von der Frauenquote betroffenen Unternehmen, die Gruppe Kleinstunternehmen gibt es in unserem Sample nicht.

Branchen:



Für die Auswahl der Branchen wurde die Einteilung in Branchen auf der Webseite topofstyria.at verwendet und adaptiert. Die kleinsten Branchen (in denen teilweise nur 1–2 Unternehmen vorkommen), wurden in größere inhaltlich passende Gruppen zusammengefasst.

Weitere Auswertungen

Die Onlinebefragung, die ähnlich schon 2019 stattgefunden hat, wurde 2021 um zwei neue Themen ergänzt. Einerseits wurden die Unternehmen nach einer (freiwilligen und/oder gesetzlichen) Quote in ihren Führungspositionen befragt, andererseits wurde ein eigener Fragenblock zu Corona eingefügt, um die aktuelle Situation der weiblichen Führungskräfte während dieser Ausnahmesituation genauer zu betrachten.

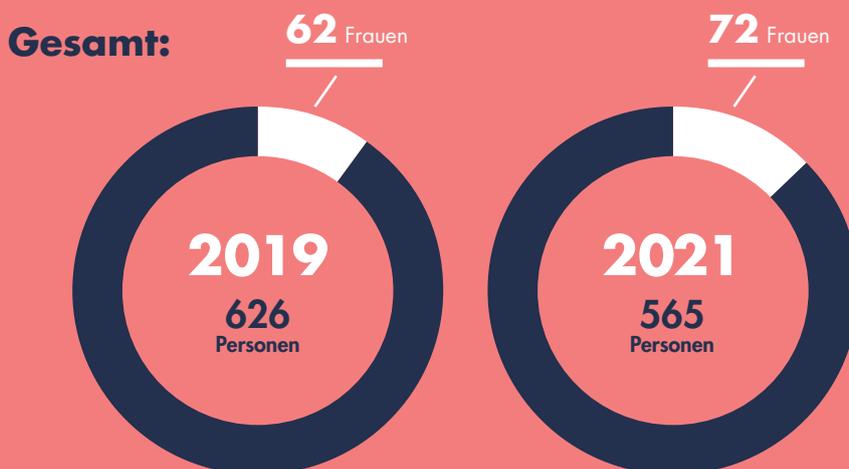
Vergleiche

Um die aktuellen Daten von Frauen in Führungspositionen in einen zeitlichen Kontext setzen zu können und Fort- oder Rückschritte vergleichend zu betrachten, wurden die aktuellen Ergebnisse nach Möglichkeit mit den Daten aus den FELIN-Studien zu Frauen in Führungspositionen in der Steiermark 2019 und 2017 verglichen.

Erste Führungsebene in den TOP 100 Unternehmen

Wie hoch ist der
Frauenanteil
in der ersten
Führungsebene?

Die Top 100 Unternehmen markieren die umsatzstärksten Unternehmen und werden jährlich neu erhoben. Innerhalb dieser stieg der Frauenanteil in der ersten Führungsebene (Vorstand, Geschäftsführung und Aufsichtsrat als Kontrollorgan) 2021 um 3 Prozentpunkte gegenüber 2019 auf 13%.



Betrachtet man die absoluten Zahlen, wird sichtbar, dass 2019 626 Personen in der ersten Führungsebene beschäftigt waren, während diese Zahl 2021 auf 565 Personen gesunken ist (61 Personen weniger). Der Frauenanteil ist dabei von 62 Frauen 2019 auf 72 Frauen 2021 gestiegen, was einen Anstieg von 10% auf 13% ergibt.

Anteil Frauen in der 1. Führungsebene 2021 im Vergleich zu 2019

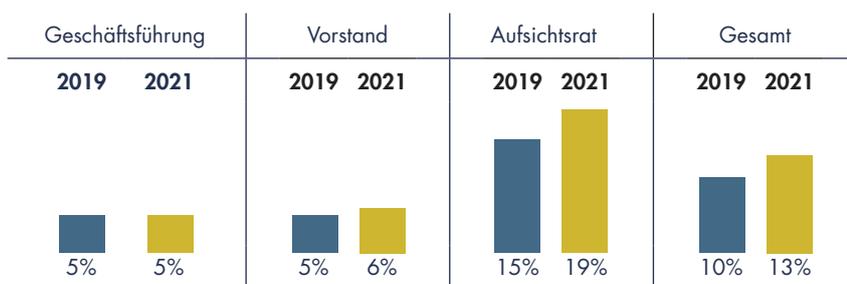
	Kleinbetriebe		Mittelbetriebe		Großbetriebe	
	2019	2021	2019	2021	2019	2021
Personen gesamt	146	118	185	173	295	278
Frauen gesamt	8	10	13	17	41	45
Frauenanteil in %	5%	8%	7%	10%	14%	16%

Der Anteil von Frauen in der ersten Führungsebene ist in allen Betriebsgrößen leicht gestiegen: Bei den Klein- und Mittelbetrieben jeweils um 3 Prozentpunkte, bei den Großbetrieben um 2 Prozentpunkte.

Einzelne Betrachtungen von Vorstand, Geschäftsführung, Aufsichtsrat und börsennotierten Unternehmen in der Kategorie Top 100

Im Bereich der **Geschäftsführung** veränderte sich der Anteil von Frauen in den Top 100 Unternehmen der Steiermark nicht und steckt nach wie vor bei 5%, bei den Vorständen gibt es ein Plus von 1%. Das Gesamtplus von 3% im Jahr 2021 ist in erster Linie auf den ebenfalls gestiegenen Frauenanteil im Aufsichtsrat (19% 2021 gegenüber 15% im Jahr 2019) zurückzuführen.

Wo hat sich der Frauenanteil am stärksten verändert: in der Geschäftsführung, im Vorstand oder im Aufsichtsrat?



Geschäftsführung

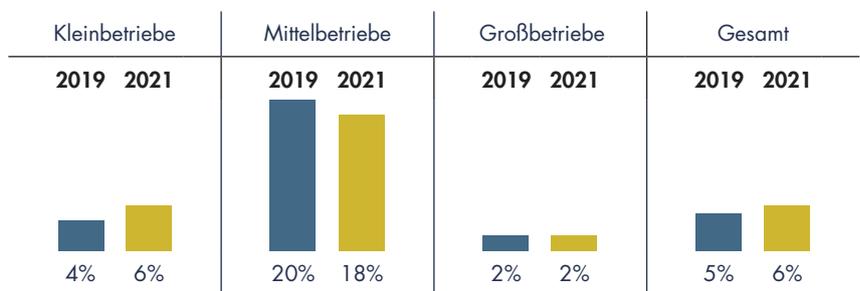
Frauenanteil in der Geschäftsführung der Top 100 Unternehmen 2019 und 2021



In der **Geschäftsführung** blieb der Frauenanteil von 5% gegenüber 2019 unverändert. Im Detail wird sichtbar, dass der Frauenanteil in den Klein- und Großbetrieben um 2% Punkte gesunken ist, während er in den Mittelbetrieben um 2% Punkte gestiegen ist.

Vorstand

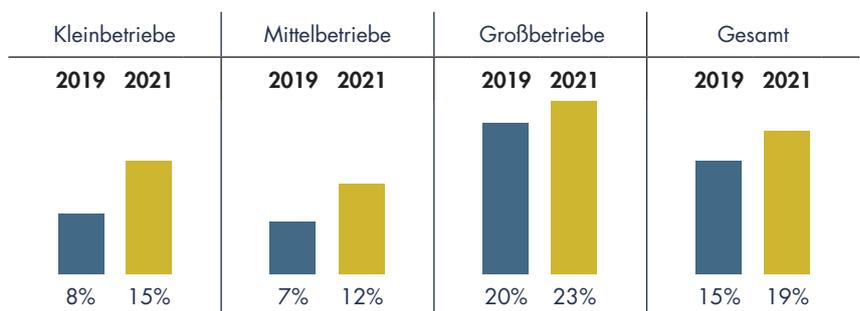
Frauenanteil im Vorstand der Top 100 Unternehmen 2019 und 2021



In den **Vorständen** gab es einen leichten Anstieg von 5% (2019) auf 6% (2021). Bei den Kleinbetrieben konnte der Anteil von 4% auf 6% gesteigert werden, während er bei den Mittelbetrieben von 20% auf 18% gesunken ist.

Aufsichtsrat

Frauenanteil in den Aufsichtsräten der Top 100 Unternehmen 2019 und 2021



In den **Aufsichtsräten** ist der Frauenanteil von 2019 auf 2021 um 4% Punkte gestiegen. Diese Verbesserung erklärt sich durch positive Veränderungen in allen Betriebsgrößen: Bei den Kleinbetrieben stieg der Anteil von 8% auf 15%, bei den Mittelbetrieben von 7% auf 12% und bei den Großbetrieben konnte er um 3 Prozentpunkte von 20% auf 23% gesteigert werden.

Frauen in den Top 100 Unternehmen nach Unternehmensbranche

Der Frauenanteil in der ersten Führungsebene der Unternehmen wurde in folgende Branchen unterteilt:

In der Steiermark fällt der größte Teil der 100 größten Unternehmen mit 61% in den Bereich Industrie, gefolgt von 14% Handel, 10% Dienstleistungen, 9% Mischunternehmen und 6% Gewerbe & Handwerk.

Stadt Graz, sowie deren drei Eigenbetrieben (Stichtag 26.04.2021).

In welcher Branche sind die meisten Frauen in Führungspositionen zu finden?

Industrie

Die Industrie ist mit 61 Unternehmen die größte Branche in der Steiermark. In 98% dieser Unternehmen sind ausschließlich Männer mit der Geschäftsführung betraut, zudem sind 92% der Vorstands- und 84% der Aufsichtsratspositionen mit Männern besetzt. Der Gesamtanteil an Frauen in Führungspositionen beträgt 11%.

	Geschäftsführung	Vorstand	Aufsichtsrat	Gesamt
Personen gesamt	91	40	205	335
Frauen gesamt	2	3	31	37
Frauenanteil in %	2%	8%	16%	11%

Handel

Im Bereich Handel finden sich 14 Unternehmen, von denen nur 6 Unternehmen insgesamt 9 Frauen in der ersten Führungsebene beschäftigen. Dies ergibt einen Frauenanteil von 10%, der sich aus einem Frauenanteil von 11% in der Geschäftsführung, 5% im Vorstand und 16% im Aufsichtsrat zusammensetzt.

	Geschäftsführung	Vorstand	Aufsichtsrat	Gesamt
Personen gesamt	19	39	31	89
Frauen gesamt	2	2	5	9
Frauenanteil in %	11%	5%	16%	10%

Dienstleistungen

In den zehn Unternehmen aus der Dienstleistungsbranche gibt es keine einzige Frau im Bereich Geschäftsführung oder Vorstand. Der Anteil von 30% an weiblichen Führungskräften in Aufsichtsräten führt zu einem Gesamtergebnis von 22% Frauenanteil in der ersten Führungsebene.

	Geschäftsführung	Vorstand	Aufsichtsrat	Gesamt
Personen gesamt	16	9	71	96
Frauen gesamt	0	0	21	21
Frauenanteil in %	0%	0%	30%	22%

Mischunternehmen

Von den 9 Mischunternehmen beschäftigen 5 Unternehmen insgesamt 6 Frauen in der ersten Führungsebene, dies ergibt insgesamt einen Frauenanteil von 19%. Aufgeschlüsselt nach Bereichen findet sich ein Frauenanteil von 23% im Bereich Geschäftsführung, 8% im Bereich Vorstand und 33% im Aufsichtsrat.

Mischunternehmen sind Unternehmen mit einer oder mehrerer Tochtergesellschaften, die unterschiedlichen Aktivitäten in verschiedenen Branchen nachgehen.

	Geschäftsführung	Vorstand	Aufsichtsrat	Gesamt
Personen gesamt	13	13	6	32
Frauen gesamt	3	1	2	6
Frauenanteil in %	23%	8%	33%	19%

Gewerbe & Handwerk

Die 6 Unternehmen aus dem Bereich Gewerbe und Handwerk enttäuschen mit einem Frauenanteil von 0% auf jeder einzelnen Führungsebene.

	Geschäftsführung	Vorstand	Aufsichtsrat	Gesamt
Personen gesamt	12	0	4	16
Frauen gesamt	0	0	0	0
Frauenanteil in %	0%	0%	0%	0%

Die wichtigsten Ergebnisse zu Frauen in Führungspositionen unterteilt nach Branchen zeigen:

- Im Bereich Dienstleistungen finden sich 30% Frauen in Aufsichtsräten, das ist der höchste Wert in dieser Position quer über alle Branchen.
- Mischunternehmen haben mit einem Anteil von 33% Frauen im Vorstand den höchsten Wert im Bereich Vorstand.

- Alle Betriebe der Top 100 Unternehmen aus dem Bereich Gewerbe und Handwerk haben keine einzige Frau in der ersten Führungsebene und erreichen damit den niedrigsten Wert der gesamten Studie.

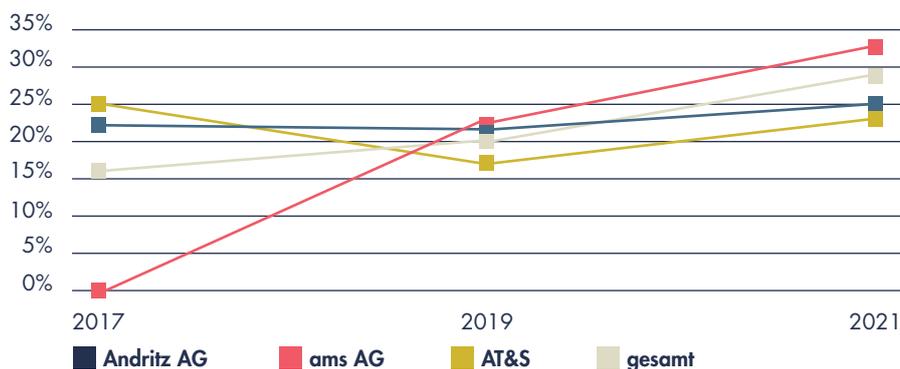
Börsennotierte Unternehmen

Der Frauenanteil innerhalb der Aufsichtsräte der börsennotierten und quotenpflichtigen Unternehmen in der Steiermark hat sich von 2019 auf 2021 um 7% Prozentpunkte gesteigert und liegt nun bei 27%. Diese Steigerung lässt sich auf Veränderungen in den Aufsichtsräten aller betroffenen Unternehmen zurückführen. Der Aufsichtsrat der AT&S Austria Technologie & Systemtechnik AG wurde um eine Position vergrößert und diese wurde mit einer Frau besetzt. Der Aufsichtsrat der Andritz AG wiederum wurde um eine Position verkleinert (minus ein Mann). Bei der ams AG änderte sich die Zusammensetzung des Aufsichtsrats zugunsten der Anzahl von Frauen. Von den neun Aufsichtsratspositionen wurden 2021 sechs an Männer und drei an Frauen vergeben, 2019 waren es hingegen nur zwei Frauen und sieben Männer. Über den Schnitt der letzten Jahre zeigt die ams AG in Bezug auf die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen die beste Performance.

Insgesamt ergeben alle Veränderungen gemeinsam ein eindeutiges und erfreuliches Plus von 7%.



Frauenanteil in den Aufsichtsräten der börsennotierten Unternehmen in der Steiermark



	2017	2019	2021
Andritz AG	22%	22%	25%
ams AG	0%	22%	33%
AT&S Austria Technologie & Systemtechnik AG	25%	17%	23%
Gesamt	16%	20%	27%

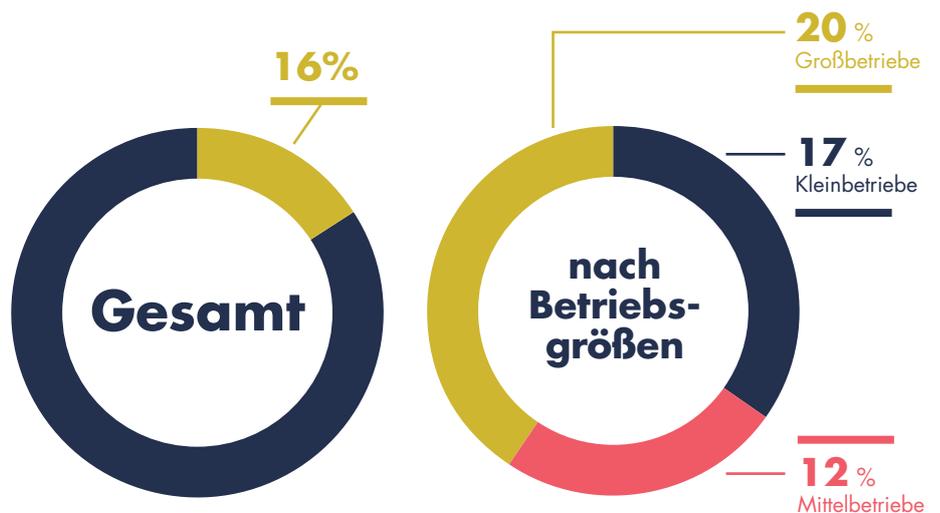
In welcher Branche
sind die meisten Frauen
in Führungspositionen
zu finden?

Zweite Führungsebene in den TOP 100 Unternehmen

Die zweite Führungsebene wurde mittels Onlinebefragung erhoben, an der sich 26% der Top 100 Unternehmen beteiligt haben. Der Frauenanteil in der zweiten Führungsebene wird erhoben, um damit das Potential an Frauen für Besetzungen in der ersten Führungsebene darzustellen.

Es wurde sichtbar, dass die Unternehmen ihre zweite Führungsebene sehr unterschiedlich definieren und benennen, in den meisten Fällen als Management oder Abteilungsleitung, in einzelnen Fällen auch als Filialleitungen, Direktionen oder OE-Leitungen.

Frauenanteil in der zweiten Führungsebene 2021



Diese Daten zeigen, dass es durchaus Potential für mehr Frauen in Führungspositionen in der ersten Führungsebene gibt.

*„Trotz erfolgreicher Arbeit im Bereich Gender Mainstreaming sind Frauen in Führungsetagen oft unterrepräsentiert. Mit vielen bereits etablierten Programmen und Initiativen ist es uns im Haus Graz gelungen, den Frauenanteil in Führungspositionen zu steigern und so als Vorbild für weitere Arbeitgeber*innen zu fungieren. Ein klares politisches Bekenntnis und der Ausbau von Förderprogrammen unterstützen unser Vorhaben, diesen Anteil weiter auszubauen. Die vorliegende FELIN Studie ist ein wichtiges Instrument, um Missstände aufzuzeigen und diesen gezielt entgegen zu wirken.“*

Dr. Günter Riegler
Stadtrat für Kultur, Wissenschaft und Finanzen



„Wie man es auch dreht und wendet: Vom Anspruch, dass sich der Anteil der erwerbstätigen Frauen adäquat in Führungspositionen widerspiegeln sollte, ist die Wirtschaft vielfach noch immer deutlich entfernt. Um diesem Anspruch in Zukunft gerecht zu werden, sind einerseits gesetzliche Vorgaben notwendig. Andererseits bedarf es aber auch Initiativen in den Unternehmen selbst, indem etwa in Firmenleitbildern Frauen in Führungspositionen als Unternehmensziel definiert werden.“

Josef Pessler
AK-Präsident

„Der Frauenanteil in Führungsebenen ist leicht gestiegen. Diese erfreuliche Nachricht deckt sich mit meiner Wahrnehmung als Stadträtin für Frauen & Gleichstellung, wonach es eine zunehmende Stärkung und Solidarisierung unter Frauen auf allen Ebenen gibt. Insbesondere junge Frauen sind nicht mehr bereit, Benachteiligungen einfach in Kauf zu nehmen. Neben den strukturellen Notwendigkeiten, wie Quotenregelungen und gezielter Frauenförderung, halte ich diesen Zusammenhalt und Austausch der Frauen untereinander für essentiell. Ein großer Dank geht daher an die Frauen von FELIN, die mit dem Verein seit vielen Jahren unverzichtbare Arbeit leisten.“

Mag.^a Judith Schwentner
Stadträtin für Frauen und Gleichstellung



Interview von FELIN mit...

Mag.^a Brigitte Ederer

**Aufsichtsrätin in diversen Unternehmen,
zu Frauen in Führungspositionen**

FELIN: Seit 2018 gibt es eine Frauenquote in Österreichs Großunternehmen und börsennotierten Unternehmen für den Aufsichtsrat, die bereits Wirkung zeigt: Seither hat sich der Frauenanteil in allen quotenpflichtigen Unternehmen kontinuierlich verbessert. Der erhoffte Spill-Over Effekt auf den Vorstand oder die Geschäftsführung blieb allerdings aus, wie unterschiedliche Studien zeigen. Haben Sie eine Erklärung oder Vermutung dafür?

BE: Überall dort, wo man gesetzlich dazu verpflichtet ist, finden sich genügend qualifizierte Frauen, die ihre Aufsichtsratsstätigkeit professionell und kompetent ausüben. Bei der Nachbesetzung von Vorständen verlässt man sich aber immer noch mehr auf männliche Netzwerke und schätzt männliche Verhaltens- und Managementmethoden. Diversität ist mit Sicherheit eine wichtige Voraussetzung für ein erfolgreiches Unternehmen. Sie kann aber manchmal für Führungskräfte anstrengender und herausfordernder sein und daher entschließt man sich oft für ein rein männliches Team.

FELIN: Was wäre ein geeigneter Hebel, um generell den Frauenanteil in diesen Gremien zu steigern, und ist die Quote für Vorstände von börsennotierten Unternehmen und Unternehmen mit einer Mehrheitsbeteiligung des Bundes, wie sie jetzt in Deutschland beschlossen wird, ein Schritt in die richtige Richtung?



BE: Ich war Quotenregelungen immer sehr skeptisch gegenüber, muss aber eingestehen, dass sie offensichtlich ein wirksames Instrument sind, um den Frauenanteil in allen gesellschaftlichen Funktionen zu erhöhen. Wichtig wäre aber nicht nur das Augenmerk auf den Vorstand zu legen, sondern Frauenförderung muss sich durch alle Ebenen eines Unternehmens ziehen. Eine junge Frau heute gefördert macht vielleicht in weiterer Zukunft einen qualifizierten Vorstand aus ihr.

FELIN: Die ams AG verbessert seit 2017 kontinuierlich ihren Frauenanteil im Aufsichtsrat. In Kürze werden Sie diesen als weiteres weibliches Aufsichtsratsmitglied ergänzen. Mit welchen Instrumenten haben Sie als Aufsichtsrätin selbst schon gute Erfahrungen gemacht, wenn es darum ging, den Frauenanteil in den Organen Vorstand oder Geschäftsführung zu erhöhen?

BE: Wichtig ist, dass man als Aufsichtsrätin bei Besetzungen immer wieder darauf drängt, dass auch Frauen auf der „short list“ am Ende eines Auswahlprozesses stehen. Man sollte nicht akzeptieren, dass dem Aufsichtsrat als Auswahl für eine Position nur Männer vorgeschlagen werden. Als Aufsichtsrätin muss man nachfragen, was im Bereich Frauenförderung vom Vorstand gemacht wird und immer wieder betonen, dass die Repräsentanz von Frauen wichtig ist (manchmal sogar als ein Kriterium für den variablen Teil des Einkommens der Vorstände).

FELIN: Laut einer deutschen Studie, die 2021 vom Umfrageinstitut Civey durchgeführt wurde, wünschen sich immer weniger Frauen, im Laufe ihres beruflichen Lebens einmal eine Führungsposition auszuüben. Das hat offensichtlich auch mit der sinkenden Zuversicht zu tun, dass eine solche Position für sie überhaupt erreichbar ist. Was würden Sie diesen Frauen sagen? Worin liegt für Sie selbst der Anreiz, Aufsichtsrätin zu sein?

BE: Der Anreiz für mich, eine Vorstands- oder Aufsichtsratsposition zu erlangen, war immer, dass es mir die Möglichkeit eröffnet, Dinge zu verändern und zu gestalten. Natürlich sind Führungspositionen oft mühsam und kosten viel Kraft. Vielleicht schreckt auch das viele Frauen ab. Aber um Strukturen, Verhaltensweisen, Einstellungen und Kundenorientierung in Organisationen verändern zu können, braucht es Macht und Macht hat man in erster Linie in Führungspositionen.

Interview von FELIN mit...

Dr.ⁱⁿ Andrea Leitner

Expertin für Bildung und Beschäftigung am Institut für Höhere Studien (IHS), zu Frauen in Führungspositionen.

FELIN: Laut einer deutschen Studie, die 2021 vom Umfrageinstitut Civey durchgeführt wurde, wünschen sich immer weniger Frauen im Laufe ihres beruflichen Lebens eine Führungsposition auszuüben, was mit ihrer gesunkenen Zuversicht, so eine Position überhaupt zu erreichen, in Verbindung gebracht wird. Welche Änderungen und Maßnahmen braucht es Ihrer Meinung nach, damit Frauen wieder Vertrauen und Zuversicht, eine Führungsposition zu erlangen, fassen?

AL: Indizien, dass weniger Frauen eine Führungsposition anstreben, gibt es auch für Österreich: Beispielsweise wird bei der Implementierung von Gleichstellungsprojekten des ESF von den Unternehmen ein geringes Interesse von Frauen an Führungspositionen argumentiert. Dies ist nicht nur ein frauenspezifisches Phänomen, sondern hängt auch mit dem veränderten Lebensstil der jüngeren Generationen zusammen (Stichwort Generation Y), die insgesamt höhere Ansprüche an eine Work-Life-Balance stellen. Genderspezifische Aspekte verstärken dies

- auf individueller Ebene durch geringere Wettbewerbsorientierung und Selbstbewusstsein von Frauen,
- auf familiärer Ebene durch zeitliche Einschränkungen durch Betreuungsaufgaben,
- auf organisationaler Ebene durch Diskriminierung von Müttern und mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf und
- auf gesellschaftlicher Ebene durch Geschlechterstereotypen und die damit verknüpften Machtverhältnisse, die zu Diskriminierung, Sexismen oder sexueller Gewalt führen.



Dementsprechend reicht es nicht, Frauen auf individueller Ebene zu fördern, an ihren Fähigkeiten und Selbsteinschätzungen zu arbeiten. Mit Qualifikationen, individuellem Coaching oder Netzwerken können Frauen unterstützt werden, um Kompetenzen zu stärken, Karrierestrategien zu entwickeln und mit Diskriminierung umzugehen. Auch wenn dies hilfreiche Maßnahmen für Frauen sind, ändert dies wenig an ihren Rahmenbedingungen, als „Frau“ überzeugen zu müssen und mehr leisten zu müssen als Männer. Es braucht auch Anreize für Veränderungen für partnerschaftliche Arbeitsteilung in Familien, die Entlastung von Haushalts- und Familientätigkeiten, organisationale Änderungen in Unternehmen wie auch im Schul- und Betreuungssystem für bessere Anpassungen an berufliche Erfordernisse. Am schwierigsten

ten erweist es sich Geschlechterstereotypen zu verändern, die in allen Lebensbereichen von Kinderkrippen über Schulen und Hochschulen, Medien, Kunst und Kultur und nicht zuletzt am Arbeitsmarkt verankert sind. Geschlechtssensible Pädagogik und Kampagnen können die nicht immer offensichtlichen Stereotypen bewusst machen. Das Aufzeigen geschlechtsuntypischer Role Models, wozu auch Frauen in Führungspositionen zählen, kann dazu beitragen diese zu hinterfragen. Für Veränderungen im Sinne eines Kulturwandels geht es aber wohl kaum ohne Anreize, um die Beharrlichkeit traditioneller Bilder und Erwartungen an Frauen und Männern aufzuweichen. Beispiele aus der Wissenschaft zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Professuren zeigen, dass finanzielle Anreize wirken, wenn auch langsam.

FELIN: Welche Rolle spielen Unternehmen dabei, Frauen für Führungsaufgaben zu gewinnen und zu begeistern?

AL: Mit der steigenden Qualifikation von Frauen und ihrer zunehmenden Berufserfahrung ist es mittlerweile unbestritten, dass Frauen die Voraussetzungen für Führungspositionen mitbringen. Für Unternehmen geht es darum, Frauen zu signalisieren, dass sie als Führungskräfte willkommen sind und Barrieren in den Rahmenbedingungen zu minimieren. Das heißt auch hier geht es darum, möglichst alle Ebenen einzubeziehen. Das bedeutet auf individueller Ebene Frauen explizit im Recruiting anzusprechen, Frauen und Männern Unterstützung für Betreuungsaufgaben zu bieten, organisatorische Barrieren für Eltern abzubauen und eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierung umzusetzen.

FELIN: Seit 2018 gibt es eine Frauenquote in Österreichs Groß- und börsennotierten Unternehmen für den Aufsichtsrat, die bereits Wirkung zeigt. Seither hat sich der Frauenanteil in allen quotenpflichtigen Unternehmen kontinuierlich verbessert. Der erhoffte Spill-Over Effekt auf den Vorstand oder die Geschäftsführung blieb allerdings aus. Durch welche Maßnahmen kann man Gleichstellung in diesen weiteren wichtigen Organen erreichen?

AL: Im Aufsichtsrat zeigt sich, dass Quoten wirken, wenn auch langsam. Dementsprechend ist zu überlegen, ob nicht auch in den anderen Führungsbereichen Anreize durchgesetzt werden können. Verbindliche Quoten sind natürlich das wirksamste Mittel, um die Barrieren abzubauen. Ist dies nicht möglich, bleiben Anreize wie finanzielle Förderungen – z.B. bei der Auftragsvergabe öffentlicher Organisationen. Aber auch das Monitoring von Veränderung oder Stillstand kann über „Blaming and Shaming“ Verhalten verändern. Gerade bei gesellschaftspolitischen Zielen kann ein öffentlich wirksames „Monitoring“ auf die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber wirken, wenn gleiche Zugangschancen von Frauen und Männern zu prestige- und einkommensträchtigen Führungspositionen als klares Ziel deklariert werden.

Es ist zu befürchten, dass diese Maßnahmen in den nächsten Jahren noch wichtiger werden, da es durch die Corona-Krise zu Rückschritten in der Gleichstellung gekommen ist, die sich auch auf die Bestellung von Führungskräften auswirken werden.

Beteiligungsgesellschaften des Landes Steiermark und der Stadt Graz

Beteiligungsgesellschaften des Landes Steiermark

2021 wurden alle 31 Beteiligungen des Landes Steiermark ausgewertet, von denen 21 einen Aufsichtsrat besitzen. Der Frauenanteil bei den vom Land Steiermark nominierten Personen in diesen Aufsichtsräten beträgt aktuell 40%. Dieser Prozentsatz hat sich seit 2019 nicht verändert.

Bei genauerer Betrachtung wird sichtbar, dass sich bei den meisten Landesbeteiligungen weder etwas an der Anzahl der Personen im Aufsichtsrat, noch am Geschlechterverhältnis darin verändert hat.

Lediglich bei 5 der Landesbeteiligungen gab es Veränderungen, welche sich jedoch nicht auf die Gesamtsumme auswirken, da sich die Verschiebungen der einzelnen Aufsichtsräte und den Wegfall einer Beteiligungsgesellschaft (Sterz) gegenseitig aufheben:

Verkehrsverbund Steiermark Gesellschaft mb.H. (StVG)	von 22% auf 33% (+1 Frau)
steirischer herbst festival gmbh	von 75% auf 50% (-1 Frau)
FH Joanneum Gesellschaft mbH	von 71% auf 56%
	(2 Positionen mehr direkt vom Land entsandt und mit Männern besetzt)
Steirische Tourismus GmbH	von 43% auf 29% (- 1 Frau)
Volkskultur Steiermark GmbH	67% (2021 neu +2 Frauen)

Die freiwillige Quote von +35% Frauen in der Führung (siehe Rechtliche Grundlagen) erreichen gleich wie im Jahr 2019 11 Beteiligungsgesellschaften. In den 10 verbleibenden liegt der Frauenanteil zwischen 0 und 33%. Die nachfolgende Auflistung gibt Auskunft über die 21 Beteiligungsgesellschaften und ihren Frauenanteil im Aufsichtsrat:

Beteiligungsgesellschaften des Landes Steiermark und der jeweilige Frauenanteil im Aufsichtsrat:

Energie Steiermark AG	33%
Landesimmobilien-Gesellschaft mbH	33%
Steiermarkbahn und Bus GmbH	33%
Verkehrsverbund Steiermark Gesellschaft mb.H. (StVG)	33%
Österreich Wein Marketing GmbH	0%
Bühnen Graz GmbH (früher Theaterholding Graz/ Steiermark)	33%
Universalmuseum Joanneum GmbH	43%
steirischer herbst festival gmbh	50%
Energieagentur Steiermark GmbH	0%
Joanneum Research Forschungsgesellschaft mbH	33%

FH Joanneum Gesellschaft mbH	56%
Steirische Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojekträger-Gesellschaft m.b.H. (St:WUK)*	43%
Planai Hochwurzten Bahnen GmbH	0%
Hauser Kaibling Seilbahn- und Lift Gesellschaft m.b.H.	50%
Hauser Kaibling Seilbahn- und Lift Gesellschaft m.b.H. & Co. KG	50%
Steirische Tourismus GmbH	29%
Bergbahnen Turracher Höhe GmbH	100%
Steirischer Landestiergarten GmbH	43%
Bildungshaus Retzhof GmbH	67%
Steiermärkische Krankenanstalten GmbH	43%
Volkskultur Steiermark GmbH	67%

Beteiligungsgesellschaften Stadt Graz

Die Stadt Graz verfügt über zahlreiche direkte und indirekte Beteiligungsgesellschaften. Für die Auswertung wurden alle 20 direkten Beteiligungen und 3 Eigenbetriebe der Stadt Graz einbezogen. Von diesen 23 Beteiligungen gibt es in neun Gesellschaften einen Aufsichtsrat mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 44%. Dies stellt eine Verbesserung um 4% Prozentpunkte gegenüber den Daten aus dem Jahr 2019 dar. Hier ist speziell die Graz Tourismus- und Stadtmarketing GmbH hervorzuheben, deren Frauenanteil sich verdoppelt hat (+2 Frauen auf vier Frauen in einem Aufsichtsrat mit 10 Personen).

Frauenanteil in den Aufsichtsräten der direkten Beteiligungsgesellschaften der Stadt Graz:

Holding Graz - Kommunale Dienstleistungen GmbH	40%
Bühnen Graz GmbH	33,3%
GBG - Gebäude- und Baumanagement Graz GmbH	42%
Graz Tourismus- und Stadtmarketing GmbH	40%
ITG Informationstechnik Graz GmbH	50%
KIMUS Kindermuseum Graz GmbH	71%
Kunsthause Graz	25%
Stadtmuseum Graz GmbH	50%
MCG Graz e.gen.	40%
Joanneum Research Forschungsgesellschaft mbH	33%

In einem Drittel der Beteiligungsunternehmen gibt es einen erfreulich hohen Frauenanteil von über 50%, in den anderen sechs Unternehmen findet sich ein Schnitt von 25–42% Frauen in den Aufsichtsräten.

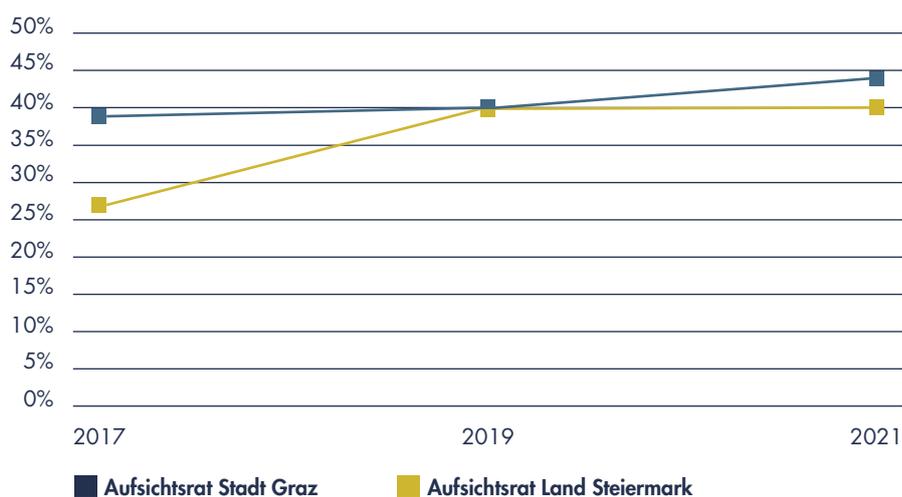


**4% mehr Frauen
in den Aufsichtsräten
der Beteiligungen
der Stadt Graz**

Erste Führungsebene Stadt und Land 2017–2021

Eine Übersicht über die Veränderungen in den Aufsichtsräten der Beteiligungsgesellschaften von Stadt Graz und Land Steiermark zeigt, dass der Anteil an Frauen in den Gesellschaften des Landes Steiermark von 2017 bis 2019 deutlich gestiegen ist und in den letzten zwei Jahren stagniert, während der Anteil in den Beteiligungsgesellschaften der Stadt Graz kontinuierlich leicht ansteigt.

Anteil an Frauen in Führungspositionen in Aufsichtsräten der Beteiligungsgesellschaften von Land Stmk. und Stadt Graz 2017–2021



	2017	2019	2021
Aufsichtsrat Stadt Graz	39%	40%	44%
Aufsichtsrat Land Stmk.	27%	40%	40%

Hat sich der Anteil an Frauen in der zweiten Führungsebene verändert?

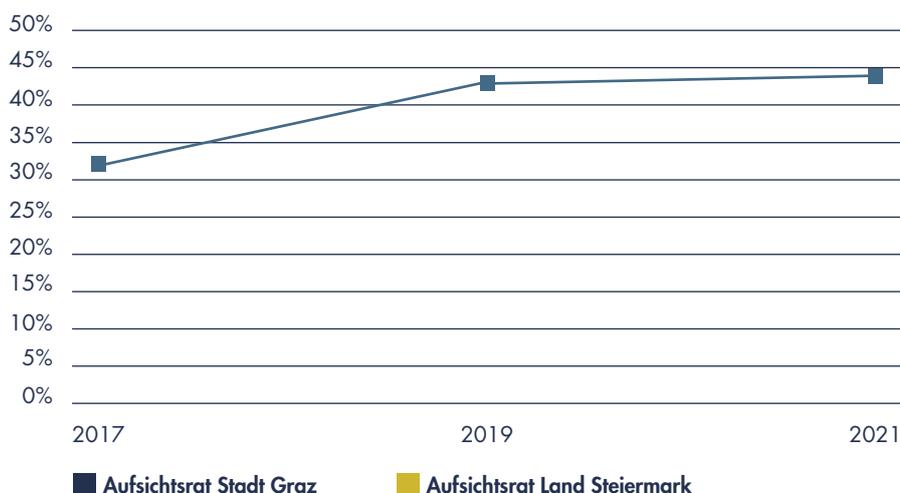
Zweite Führungsebene Stadt und Land kumuliert

Mittels Onlinebefragung wurde der Anteil von Frauen in der zweiten Führungsebene der Beteiligungsgesellschaften von Land Steiermark und Stadt Graz erhoben. 56% der Gesellschaften (n=30) haben sich daran beteiligt.

Das kumulierte Ergebnis für die Beteiligungen liegt bei 44%, was eine leichte Verbesserung um 1% gegenüber dem Ergebnis 2019 darstellt.

Frauenanteil an der 2ten Führungsebene der Beteiligungsgesellschaften von Stadt Graz und Land Steiermark 2017–2021

n=30



	2017	2019	2021
Frauen 2te Führungsebene	32%	43%	44%

Freiwillige und gesetzliche Quoten

Von den 71 Unternehmen und Beteiligungen, die sich an der Befragung beteiligt haben, gaben 7 an, dass es in ihrem Unternehmen/ihrer Beteiligung eine freiwillige Quote oder eine ähnliche Vereinbarung gibt.

Zwei Unternehmen/Beteiligungen gaben an, dass es eine gesetzlich vorgeschriebene Quote und weiters eine freiwillige Quote oder ähnliche Vereinbarung gibt.

Gesamt betrachtet wird daraus sichtbar, dass knapp 13% aller Unternehmen durch gesetzliche und/oder freiwillige Quoten oder ähnlichen Vereinbarungen aktiv an gleichstellungsorientierten Strategien zur Frauenförderung arbeiten. In 87% der befragten Unternehmen/Beteiligungen ist dies nicht der Fall.

3 %

Gesetzliche und freiwillige Quote oder ähnliche Vereinbarung

10 %

Freiwillige Quote oder ähnliche Vereinbarung

0 %

nur gesetzliche Quote

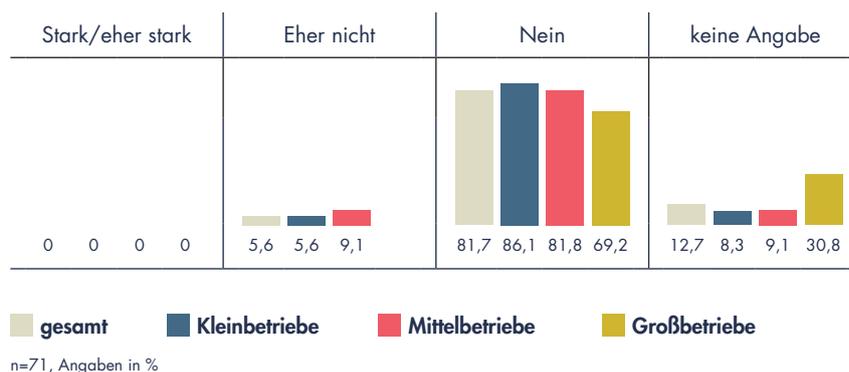
**Aktive
Frauenförderung
durch Quote oder
ähnliche
Vereinbarung?**

Sonderkapitel: Corona

Die Corona Pandemie hatte immense Auswirkungen auf die Wirtschaft und Unternehmen in ganz Österreich. Um zu untersuchen, ob und wie sich die Situation auf Frauen in Führungspositionen in der Steiermark ausgewirkt hat, wurde die Onlinebefragung 2021 um ein paar Fragen speziell zu diesem Thema erweitert. Die Antworten sind eine Momentaufnahme und Selbsteinschätzung der Personen, die den Fragebogen stellvertretend für das jeweilige Unternehmen ausgefüllt haben.

Wie wirkt sich Corona auf weibliche Führungskräfte aus?

Hatte die Corona-Krise auf irgendeine Weise Einfluss auf den Anteil von Frauen in Führungsebenen Ihres Unternehmens?



Die Corona Krise wirkte sich nach den Daten der Befragung kaum bis gar nicht auf den Anteil von Frauen in Führungspositionen aus. Während Klein- und Mittelbetriebe mit 6% (Kleinbetriebe) und 9% (Mittelbetriebe) zumindest einen geringen Einfluss sehen, gaben alle Großbetriebe an, dass sich die Pandemie gar nicht auf den Anteil von Frauen in ihren Führungspositionen ausgewirkt hat.

Vergleicht man diese Ergebnisse mit den Ergebnissen der Studie „Unternehmen in der Corona – Virus – Pandemie. Ein Stimmungsbild von weiblichen Führungskräften in der Steiermark“ von FELIN im Jänner 2021 wird sichtbar, dass Führungskräfte durch die unsichere und schlecht planbare Situation mehr gefordert waren, als je zuvor, um die Unternehmen und ihre Beschäftigten gut durch die Krise zu bringen. Es lag dabei weder im Interesse der Unternehmen noch im Fokus der Führungskräfte, Personalfuktuationen auf der Ebene der Führungskräfte herbeizuführen, welche zusätzliche Unsicherheiten und Umwälzungen mit sich bringen würden. Stattdessen lag der Fokus darauf, Unternehmen und Mitarbeiter*innen mit dem Credo „Wir schaffen das“ gut durch die Krise zu bringen, um die stürmische Situation mit gemeinsamer Anstrengung zu bewältigen¹.

Vor diesem Hintergrund erscheint das Ergebnis der Befragung zur Auswirkung auf weibliche Führungskräfte für diese Studie stringent und schlüssig.

Konkrete Fragen zum Einfluss der Corona Krise auf Frauen in Führungspositionen

In der Onlinebefragung wurden mehrere Fragen zum Einfluss der Corona Krise auf Frauen in Führungspositionen im Vergleich mit dem Durchschnitt aller Personen mit Führungsverantwortung gestellt. Dieser Teil der Befragung wurde von 62 Unternehmen ausgefüllt, darunter eine knappe Mehrheit von 55% Kleinbetrieben, 32% Mittelbetrieben und 13% Großbetrieben. Inhaltlich ging es um die Themen Kurzarbeit, Homeoffice, Sonderbetreuungszeit für Kinder, psychische Belastung, Kündigungen und Bewerbungen.

Kurzarbeit, Kündigungen und Bewerbungen

Anhand der Daten zeigt sich, dass es während der Corona Krise keine signifikanten Geschlechterunterschiede in der Inanspruchnahme von Kurzarbeit bei Führungskräften gab, ebenso wurden keine Unterschiede hinsichtlich Bewerbungen (mehr oder weniger Bewerbungen von Frauen für Führungspositionen) und Kündigungen von Frauen in Führungspositionen gefunden.

¹ FELIN 2021



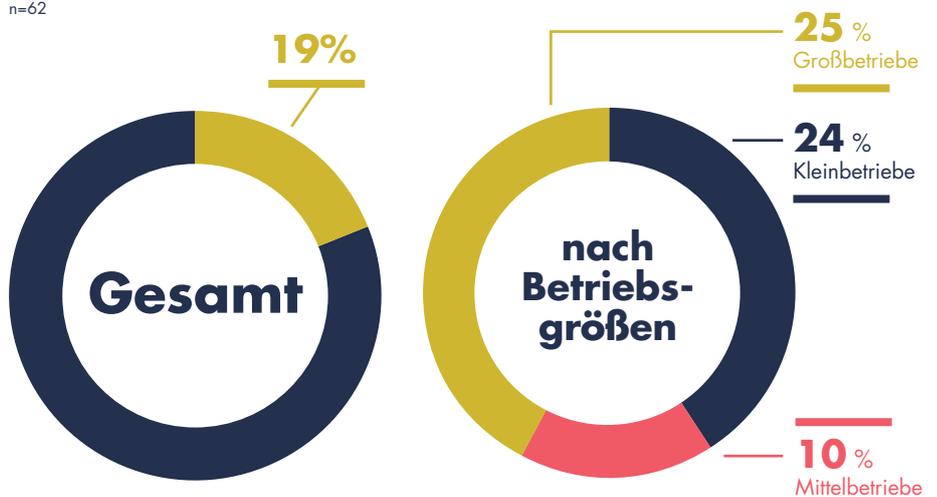
**Mehrfachbelastung
bei weiblichen
Führungskräften**

Home Office und Kinderbetreuung

Von den befragten Unternehmen gaben 19% an, dass weibliche Führungskräfte seit Beginn der Corona Krise im Vergleich mit dem Durchschnitt aller Personen in Führungspositionen vermehrt um Home Office angefragt haben, dies betrifft vor allem Großbetriebe (25%) und Kleinbetriebe (24%), bei Mittelbetrieben sind es nur 10%. Hier wird ein eindeutiger Unterschied zwischen den Geschlechtern sichtbar, der mit der Mehrfachbelastung der Frauen in Zusammenhang stehen könnte (wie beim Thema Sonderbetreuungszeit und psychischer Belastung ebenfalls sichtbar wird).

Homeoffice wurde häufiger von weiblichen Führungskräften angefragt:

n=62



Sonderbetreuungszeit Eltern

Insgesamt ermöglichten 65% der Unternehmen Sonderbetreuungszeit für Eltern. Aufgeteilt nach der Größe der Unternehmen wird sichtbar, dass eine Mehrheit aller Betriebe Sonderbetreuungszeit ermöglichte und die Zahl speziell bei den Großbetrieben mit 75% besonders hoch ist:

Eltern wurde Sonderbetreuungszeit ermöglicht:

n=62

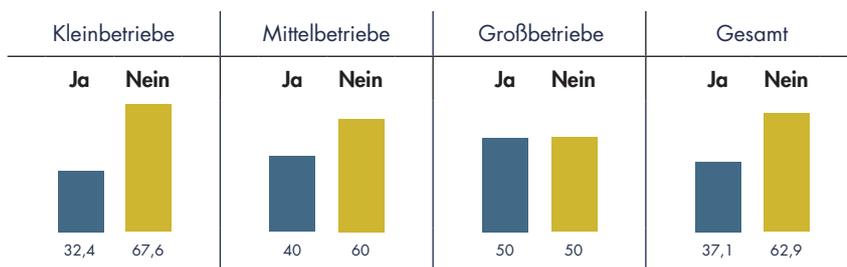


42% der Unternehmen, in denen Sonderbetreuungszeit für Eltern ermöglicht wurde, gaben an, dass in erster Linie Frauen dies in hohem Ausmaß in Anspruch genommen haben (stimme sehr zu), weitere 35,7% stimmten dem eher zu. Da Frauen jedoch nur zu 13% in der Führung vertreten sind, zeigt dies klar, dass die Themen Familienarbeit und Betreuungspflichten während der Corona Pandemie für weibliche Führungskräfte hohe Relevanz hatte und sie gegenüber männlichen Führungskräften vermehrt gefordert waren.

Psychische Belastung während der Corona Krise

Es zeigt sich, dass weibliche Führungskräfte nach Meinung der Unternehmen (37,1% sehr/ eher) im Gegensatz zum Durchschnitt der gesamten Führungsbelegschaft durch die Corona Pandemie verstärkt psychisch belastet waren. Diese Unterschiede zeigen sich in allen Betriebsgrößen, sind aber bei den Großbetrieben mit 50% stark ausgeprägt.

Sind weibliche Führungskräfte durch die Corona Krise verstärkt psychisch belastet?



n=62, Angaben in %

Die Ergebnisse der Befragung zur Auswirkung der Corona Krise zeigen klar, dass Frauen in Führungspositionen vor besonders großen Herausforderungen stehen und die Unternehmen dies auch entsprechend wahrnehmen. Man kann die Ergebnisse als Verschlechterung der Work-Life-Balance und gleichzeitig große Herausforderungen durch Betreuungsverpflichtungen speziell für weibliche Führungskräfte interpretieren.

Diskussion der Ergebnisse

„No country can ever truly flourish if it stifles the potential of its women and deprives itself of the contributions of half its citizens.“ („Kein Land kann jemals wirklich aufblühen, solange es das Potenzial seiner Frauen unterdrückt und sich der Beiträge der Hälfte seiner Bürger*innen beraubt.“) Michelle Obama, 2014

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen klar, dass Frauen in Führungspositionen systematisch stark unterrepräsentiert sind. 65% der Top 100 Unternehmen der Steiermark haben ausschließlich männlich besetzte Gremien und überall dort, wo es Frauen gibt, sind sie in der Unterzahl.

Während die Zahlen bei den Aufsichtsräten unter anderem durch die verpflichtende 30% Quote für börsennotierte Unternehmen und Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten langsam steigen, stagnieren sie im Bereich der Vorstände und der Geschäftsführungen auf dem niedrigen Niveau von 5% bzw. 6%. Der Anteil von Frauen in der Geschäftsführung in der Steiermark liegt damit unter dem Schnitt von 9% für ganz Österreich¹ und weit unter dem EU Schnitt von 19.3%². Anders formuliert: 95% aller Personen in Geschäftsführungen und 94% aller Vorstände sind mit Männern besetzt.

Klar sichtbar wird hierbei, dass das Prinzip der Freiwilligkeit und Selbstverpflichtung von Unternehmen keine Wirkung zeigt und den herrschenden, männerdominierten Strukturen nicht entgegenwirkt.

Betrachtet man den Anteil an Frauen in Führungspositionen im Detail nach Betriebsgröße, so wird sichtbar, dass die Situation in Großbetrieben mit einem Anteil von 16% Frauen in Führungspositionen besser aussieht, als in Kleinbetrieben (8%) und Mittelbetrieben (10%). Auf den ersten Blick könnte gemutmaßt werden, dass die Situation in den Großbetrieben insgesamt besser ist, aber im Detail wird sichtbar, dass

es in den Großbetrieben nur 5% Frauen in Geschäftsführungen und 2% in Vorstandspositionen gibt und der höhere Anteil in erster Linie auf 23% Frauen in Aufsichtsräten zurückzuführen ist.

Nach Branchen unterteilt findet sich eine besonders triste Situation bei Unternehmen aus dem Bereich Gewerbe und Handwerk. Hier gibt es einen Frauenanteil von 0% in allen Bereichen. Ebenfalls 0% Frauen in Geschäftsführungen und in Vorständen gibt es in der Dienstleistungsbranche, wobei es hier zumindest einen Anteil von 30% Frauen in Aufsichtsräten gibt. Auch die anderen Branchen haben einen niedrigen Anteil an Frauen in Führungspositionen: 10% im Bereich Handel, 19% bei Mischunternehmen und 11% in Industrieunternehmen. Diese Zahlen zeigen klar, das Vorhandensein einer „gläsernen Decke“, einer auf den ersten Blick nicht sichtbaren Barriere, mit der Frauen im Karriereverlauf trotz hoher Qualifikation konfrontiert sind. Ursachen dafür liegen in erster Linie an stereotypen Rollenvorstellungen und der strukturellen Ausgrenzung durch homogene Männergemeinschaften auf Führungsebenen³.

Die Corona Krise hat die Situation nun zusätzlich verschlechtert. Die befragten Unternehmen gaben zwar an, dass die Krise kaum Einfluss auf den Anteil an Frauen in Führungspositionen, auf Bewerbungen und Kündigungen hatte, allerdings wird klar eine Verschlechterung der Situation für jene Frauen sichtbar, die bereits in Führungspositionen arbeiten. Die Unternehmen gaben an, dass Frauen in Führungspositionen 19% häufiger um Homeoffice angefragt haben und 37,1% gaben an, dass Frauen im Gegensatz zum Durch-

schnitt an Führungskräften verstärkt psychisch belastet waren. Auch beim Thema Sonderbetreuungszeit wird sichtbar, dass Frauen diese verstärkt in Anspruch genommen haben (42% der Unternehmen, die Sonderbetreuungszeit ermöglichten, stimmten sehr zu, dass es in erster Linie weibliche Führungskräfte waren, weitere 35,7% stimmten dem eher zu). Diese sehr hohen Zahlen verglichen mit dem sehr geringen Anteil an Frauen in Führungspositionen weisen klar auf eine traditionelle, stereotype Rollenverteilung und Doppelbelastung, sowie eine Verschlechterung der Work-Life Balance durch die Corona Krise hin.

Im Gegensatz dazu zeigen Ergebnisse von Deloitte 2021, dass geschlechtergemischte Führung vor allem in der aktuellen Krise eindeutige Vorteile hat: Je höher die Bedeutung von Gleichstellung im Unternehmen ist, desto positiver ist deren Ausblick in die Zukunft⁴.

Schon 2020 wurde bei einer Befragung von Deloitte sichtbar, dass die Mehrheit der Befragten der Meinung war, dass Gleichstellung die Innovationskraft erhöht (58,3%), notwendig ist, um im „war for talents“ Mitarbeiter*innen gewinnen und binden zu können und einen Wettbewerbsvorteil darstellt (knapp 50%)⁵. Diese sehr positiven Einschätzungen gegenüber dem sehr niedrigen Anteil von Frauen in Führungspositionen können mit Ulrich Beck (1986) als „verbale Aufgeschlossenheit bei gleichzeitiger Verhaltensstarre“ bezeichnet werden und kennzeichnen eindeutig das Problem. Die Daten der aktuellen Studie zu Frauen in Führungspositionen in der Steiermark zeigen klar, wie wichtig

es ist, konkrete, messbare und nachhaltige Maßnahmen zu ergreifen, um die Situation zu verändern.

Im Bereich der Beteiligungsgesellschaften von Land Steiermark und Stadt Graz wird anhand der Zahlen in den Aufsichtsräten sichtbar, wie stark sich eine Selbstverpflichtung auf den Frauenanteil auswirkt: Hier finden sich 40% Frauen in Aufsichtsräten des Landes Steiermark und 44% Frauen in den Aufsichtsräten der Stadt Graz.

¹ AK 2021

² AK 2021

³ Uni Paderborn

⁴ Deloitte 2021

⁵ Deloitte 2020

Ausblick & Maßnahmen

Es gibt eine Reihe an Maßnahmen und Möglichkeiten, um zu mehr Chancengleichheit im Bereich der Führungsebene bei Unternehmen zu gelangen. Neben den Unternehmen selbst, ist auch die Politik gefordert, um zu strukturellen Veränderungen beizutragen. Positiv hervorzuheben ist, dass bereits viele wirksame Maßnahmen wissenschaftlich erforscht und erprobt wurden, die hier angewendet werden können:

Aufgaben der Politik

Ein wirksamer Hebel für Veränderung ist die **Einführung einer verpflichtenden Quote**, wobei die Definition der betroffenen Unternehmen an die jeweiligen Branchenspezifika angepasst wird.

Während dies in Österreich bisher nur für die Aufsichtsräte in börsennotierten und großen Unternehmen umgesetzt wurde, geht Deutschland bereits einen Schritt weiter: Die Koalition einigte sich darauf, dass börsennotierte Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten künftig eine Frau in den Vorstand aufnehmen müssen, wenn diesem mehr als drei Personen angehören. Unternehmen mit einer Mehrheitsbeteiligung des Bundes müssen bereits bei mehr als zwei Mitgliedern in der Geschäftsführung mindestens eine Frau bestellen.

Von den 66 betroffenen Unternehmen in Deutschland haben derzeit 25 noch keine Frau im Vorstand. Firmen sollen es künftig begründen müssen, wenn sie den Vorstand, die beiden Führungsebenen darunter sowie den Aufsichtsrat ohne Frau planen¹.

Auch wenn es nach wie vor Vorbehalte gegen Quotenregelungen gibt, zeigt sich ihre Wirksamkeit deutlich überall dort, wo sie eingeführt wurden. Bei der Befragung von Deloitte 2020 zeigt sich zudem, dass 60,4% der befragten

Führungskräfte Geschlechterquoten für wirksam halten und über 66% der Befragten es befürworten würden, diese für alle Führungsebenen (Geschäftsführung, Vorstände und Aufsichtsräte) einzuführen².

Weiters kann die Politik mit Vorbildwirkung vorangehen und die Führungspositionen in ihren eigenen Beteiligungen entsprechend besetzen.

Eine jährliche, umfassende **Evaluation** kann für zusätzliche Transparenz sorgen, Entwicklungen sowie Veränderungs- und Handlungsoptionen aufzeigen.

Auf einer gesamtgesellschaftlichen Ebene geht es darum, die **Rahmenbedingungen** zu verbessern: im Bereich Kinderbetreuung in allen Altersgruppen, im Hinblick auf bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sowie bezüglich der Rahmenbedingungen für eine Beteiligung von Männern an Care Arbeit. Ziel ist es, die Chancengleichheit herzustellen und den veränderten Bedürfnissen der jüngeren Generation in Richtung partnerschaftlicher Arbeitsteilung Rechnung zu tragen. Interessant in diesem Zusammenhang: Die geplante Gesetzesänderung in Deutschland sieht auch eine Mutterschutzregelung für Vorständinnen vor.

Was Unternehmen tun können

Doch nicht nur die Politik, sondern auch die Unternehmen sind gefragt. Hierzu bieten sich folgende Handlungsfelder an, die bearbeitet werden können:

- **SENSIBILISIERUNG:** Unternehmen und Führungskräfte durch regelmäßige Gender Trainings für Leitung und Team sensibilisieren und gemeinsame Kommunikationsrichtlinien entwickeln und implementieren (z.B. Entwicklung von Sprachleitfäden zu gendersensibler Sprache).
- **UNTERNEHMENSWERTE:** Gleichstellungsorientierte Kultur etablieren, betriebliche Frauennetzwerke und

Mentoring Programme fördern, sowie institutionelle Verankerung von Gleichstellung durch Gender- oder Gleichstellungsbeauftragte³ im Unternehmen.

- GLEICHSTELLUNGSZIELE: Indikatoren und Gleichstellungsziele für Führungskräfte etablieren, regelmäßige Evaluation der Zielerreichung, sowie transparente Einkommensberichte und Nachhaltigkeitsmanagement als Überprüfung der gesetzten Maßnahmen.
- CARE ARBEIT: Erwerbsarbeit und Care Arbeit können nicht unabhängig voneinander gedacht werden, stattdessen muss Care Arbeit (Familienarbeit, Hausarbeit, Pflege) wertschätzend als Teil der Lebensrealität aller Menschen immer mitgedacht werden. Dies bedeutet für Unternehmen: Karenz und Wiedereinstiegsstrategien für alle Geschlechter entwickeln, (betriebliche) Kinderbetreuung, Elternzeit bei Einstellungen positiv mitbedenken: Elternzeit bringt zudem wesentliche Kompetenzen für Führungskräfte (Flexibilität, Arbeiten unter Druck, Empathiefähigkeit,...) mit sich und darf nicht als Störfaktor gesehen und zum Nachteil ausgelegt werden.
- ARBEITSZEIT: Durch eine Veränderung der Arbeitszeitgestaltung können Erwerbsarbeit und Care Arbeit besser unter einen Hut gebracht werden z.B. durch geteilte Führung, Führung in Teilzeit und Job Sharing, flexible Arbeitszeitgestaltung mit Gleitzeiten und Vertrauensarbeitszeit, Home Office, mobiles Arbeiten und Arbeitsbesprechungen um Uhrzeiten, an denen auch Menschen mit Care Verpflichtungen teilhaben können⁴.
- EINSTELLUNGSPROZESSE UND ZUKUNFTSARBEIT: Es braucht mehr Transparenz bei Ausschreibung- und Einstellungsprozessen, weiters kann man Frauen verstärkt ansprechen und bei Ausschreibungen eine genderneutrale Sprache verwenden. Zur Förderung zukünftiger Führungskräfte: Betriebliche Fortbildungen auch in Teilzeit ermöglichen.

Was Frauen tun können

Vor allem: sich trauen, sich stärken durch Vernetzung, Chancen ergreifen und bewerben, auch wenn nicht 100% des Texts aus der Stellenausschreibung passend erscheint.

Die Vielzahl an möglichen Maßnahmen zeigt das hohe Potential, das genützt werden kann, um die Beteiligung von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und Unternehmen damit fit für die Zukunft zu machen. Ein Blick in die Wissenschaft verdeutlicht Sinn und Notwendigkeit gleichstellungsfördernder Maßnahmen: Teams mit höherem Frauenanteil haben bessere Strategien für Problem-Lösungen⁵ (was gerade in der aktuellen Situation rund um die Corona Krise verstärkt an Bedeutung gewinnt) und erhöhen langfristig den Firmenwert⁶.

¹ DerStandard, Mai 2021

² DerStandard, Mai 2021

³ Deloitte 2020

⁴ Women are TOP! To the top by innovative corporate cultures 2015

⁵ Welbourne, T. M., Cycyota, C. S., & Ferrante, C. J. 2007

⁶ Campbell, K., & Vera, A. M. 2010

FELIN_ *female leaders initiative*

FELIN engagiert sich seit 2013 den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Steiermark zu erhöhen. Dazu betreiben wir ein Netzwerk aus hochqualifizierten Frauen einerseits, die Kompetenz, Qualifikation und Interesse für Spitzenfunktionen mitbringen, und Akteur*innen aus Politik und Wirtschaft andererseits, die auf der Suche nach weiblichem Potential sind.

FELIN_ *female leaders initiative*

c/o Caritas
Grabenstraße 39
8010 Graz, Österreich
Telefon: +43 / 650 / 6740697
office@felin.at
www.felin.at

Unsere Aktivitäten:

Qualifizierung

Lehrgang FRAUEN FÜHREN UND GESTALTEN. Ein überparteilicher Lehrgang für gesellschaftspolitisch interessierte Frauen, die Verantwortung in Führungspositionen in der Politik und Verwaltung, Zivilgesellschaft oder Interessensvertretungen übernehmen wollen oder das bereits tun. Sieben Module plus Auftakt- und Abschlussveranstaltung, Dauer 12 Monate

Information

FELIN informiert über die Bedeutung und Wirkung von Frauen in Führungspositionen. 2017 erschien erstmals die Studie über den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Steiermark und 2019 wurde sie zum zweiten Mal durchgeführt.

Bewusstseinsbildung

Im Rahmen von Öffentlichkeitsarbeit wird auf das Thema aufmerksam gemacht.

Netzwerktreffen und Veranstaltungen

Unsere regelmäßigen Formate FELIN Forum und Strategischer Dialog dienen der Vernetzung und dem Austausch sowie dem Ideenaustausch und der Projektplanung.

Literaturverzeichnis

- ¹ AK.Frauen.Management.Report 2021
- ² www.verwaltung.steiermark.at/cms/beitrag/12802059/160657874/, abgerufen am 14.06.2021
- ³ Abrufbar unter <https://www.verwaltung.steiermark.at/cms/ziel/162821907/DE/>
- ⁴ Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich (2017), Gleichstellungsgesetz von Männern und Frauen im Aufsichtsrat, unter https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2017_I_104/BGBLA_2017_I_104.html, abgerufen am 21.5.2019
- ⁵ Kalss, Brameshuber, Durstberger, Die Quote im Aufsichtsrat für Kapital- und Arbeitnehmervertreter, 2017
- ⁶ Johanna Ruzicka (2017), Frauenpower im Aufsichtsrat: Staatsnahe Betriebe als Vorlage, unter <https://derstandard.at/2000052015712/Frauenpower-im-Aufsichtsrat-Staatsnahe-Betriebe-als-Vorlage>, abgerufen am 21.5.2019
- ⁷ Kalss, Brameshuber, Durstberger, Die Quote im Aufsichtsrat für Kapital- und Arbeitnehmervertreter, 2017
- ⁸ Kalss, Brameshuber, Durstberger, Die Quote im Aufsichtsrat für Kapital- und Arbeitnehmervertreter, 2017
- ⁹ Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich (2017), Gleichstellungsgesetz von Männern und Frauen im Aufsichtsrat, unter https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2017_I_104/BGBLA_2017_I_104.html, abgerufen am 21.5.2019
- ¹⁰ Kalss, Brameshuber, Durstberger, Die Quote im Aufsichtsrat für Kapital- und Arbeitnehmervertreter, 2017
- ¹¹ FA4A-490/2012-4 Landtagsvorlage aus der Regierungssitzung Nr. 56. Vom 29.03.2012
- ¹² Bundeskanzleramt (2018), Frauen in wirtschaftlichen Führungspositionen, unter <https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/frauen/gleichstellung-arbeitsmarkt/frauen-fuehrungs-und-entscheidungspositionen/frauen-in-wirtschaftlichen-fuehrungspositionen.html>, abgerufen am 21.05.2019
- ¹³ Stadt Graz (2017), Bericht an den Gemeinderat GZ: A 8 – 30180/2006 - 19, unter https://www.graz.at/cms/dokumente/10291634_7768145/8387da89/zu%20Pkt.%208.pdf, abgerufen am 21.05.2019
- Aichinger, Elisa. Hornberger, Elisabeth. Wagner, Gerhard. Jonek, Désirée. Kögler, Lisa. Gleichstellung als Chance in Krisenzeiten. Weltfrauentagsumfrage. Deloitte, WoMentor. Wien, 2021: www2.deloitte.com/at/de/seiten/press-release/weltfrauentagsumfrage-2021.html
- Campbell, K., & Vera, A. M. (2010). Female board appointments and firm valuation: Short and long term effects. *Journal of Management & Governance*, 14(1), 37-59.
- FELIN, Unternehmen in der Corona-Virus-Pandemie, 2021, S. 5
- Haager, Theresa. Wieser, Christina. Frauen.Management.Report.2021. Eine Geschlechterquote für den Vorstand. AK Wien, 2021
- Hofmeister, Heather, Hünefeld, Lena. Frauen in Führungspositionen. Bundeszentrale für politische Bildung. 2010: <https://www.bpb.de/gesellschaft/gender/frauen-in-deutschland/49400/fuehrungspositionen?p=all>
- Zitat Ruth Bades Ginsburg: www.businessinsider.de/panorama/ruth-bader-ginsburg-gestorben-supreme-court-das-sind-ihre-denkwuerdigsten-zitate/
- Der Standard, 28.05.2021, Deutsche Regierung macht Weg für Frauenquote in Vorständen frei: www.derstandard.at/story/2000126990603/deutsche-regierung-macht-weg-fuer-frauenquote-in-vorstaenden-frei
- Welbourne, T. M., Cycyota, C. S., & Ferrante, C. J. (2007). Wall Street reaction to women in IPOs: An examination of gender diversity in top management teams. *Group & Organization Management*, 32(5), 524-547.
- Wentner, Gundi. Aichinger, Elisa. Wagner, Gerhard. Frauen und Führung, eine Studie von Deloitte Österreich. Wien, 2019: www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/consulting/at-deloitte-umfrage-frauen-und-fuehrung-2019.pdf
- Wentner, Gundi. Aichinger, Elisa. Wagner, Gerhard. Gleichstellung in Österreichs Wirtschaft 2020. Deloitte Österreich. Wien, 2020: Statista: Erhebung durch Agenda Austria; Quellen: Agenda Austria; AMS Österreich; BMAFJ (Österreich), Arbeitsmarkt während der Corona-Krise in Österreich nach Branchen April / Mai 2020: de.statista.com/statistik/daten/studie/1119026/umfrage/arbeitsmarkt-waehrend-der-corona-krise-in-oesterreich-nach-branchen/
- Statista: Erhebung durch EY, Quelle: EY; Wie stark ist Ihr Unternehmen durch die Corona-Krise betroffen? (Österreich), Herbst 2020: de.statista.com/statistik/daten/studie/1119082/umfrage/betroffenheit-von-unternehmen-durch-die-corona-krise-in-oesterreich/
- Universität Paderborn, Definition gläserne Decke: www.uni-paderborn.de/universitaet/genderportal/gender-glossar/glaeserne-decke/ (13.06.2021)
- Daten aus dem Projekt: „Women are TOP! To the top by innovative corporate cultures“, Institut für Gender und Diversität in Organisationen der Wirtschaftsuniversität Wien (WU), Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA), 2015: www.frauenfuehren.at/unternehmensmassnahmen/ (30.05.2021)

www.felin.at