

„Warum wir Gleichstellung, Frauenförderung und mehr weibliche Führungskräfte brauchen“

Mag.^a Karin Dietachmayr

19. Oktober 2010

Vortrag im Rahmen der Vorlesung
„Einführung in Legal Gender Studies“
für Wirtschaftsjuristen/innen



Inhalt

- Kurzvorstellung, zum Inhalt der Diplomarbeit
- Ungleichheitsstrukturen am Arbeitsmarkt
- Was hindert Frauen am Aufstieg?
- The Anatomy of the glass ceiling
- Einige Fakten zu OÖ
- Ergebnisse aus Befragung
- Fazit aus Diplomarbeit
- Warum mehr Frauen...? (strategische Aspekte)
- Linktipps
- Diskussion

Mag.^a Karin Dietachmayr

Kurzvorstellung



- Beschäftigt bei:
Energie AG OÖ
(seit 1999)
Konzernstrategie /
Organisationsentwicklung
- Vorheriger Arbeitgeber:
Greiner Holding AG
(1994-1999)
- Seit 10.11.2009
Vorstandsmitglied beim
BPW – Business &
Professional Women
Club Linz
www.bpw.at
- Studium Wirtschafts-
wissenschaften
(berufsbegleitend, Abschluss 2008)
- Spezialisierungsfach:
Organisation
- Schwerpunktfächer:
Strategisches Mgmt., Englisch,
Internationales Marketing,
Wissensmanagement
- Diplomarbeitspreis „JKU goes
gender“, 2009
- IPOL-Preis, 2009
- Publikation in Buchreihe
„Linzer Schriften zur
Frauenforschung“, 2009



Zum Inhalt der Diplomarbeit/Buch

- Basiswissen
- Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf
- Frauen in Führungspositionen
- Frauen und Macht
- Strategische Aspekte
- Onlinebefragung
- Firmenbuch-Auswertung
- Ansatzpunkte für Gleichstellung in OÖ



Ungleichheitsstrukturen am Arbeitsmarkt

- Bergmann/Pimminger 2008:
 - Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung
 - Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung
 - Teilzeitarbeit und atypische Beschäftigung (geringfügig beschäftigt)
 - Horizontale Arbeitsmarktsegregation (Branchen)
 - Vertikale Arbeitsmarktsegregation (Hierarchien)
 - Geschlechtsspezifische Bildungsunterschiede
 - Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede
 - Unterschiedliche Betroffenheit von Arbeitslosigkeit
- Unterschiedliche Betroffenheit im Zuge von Wirtschaftskrisen

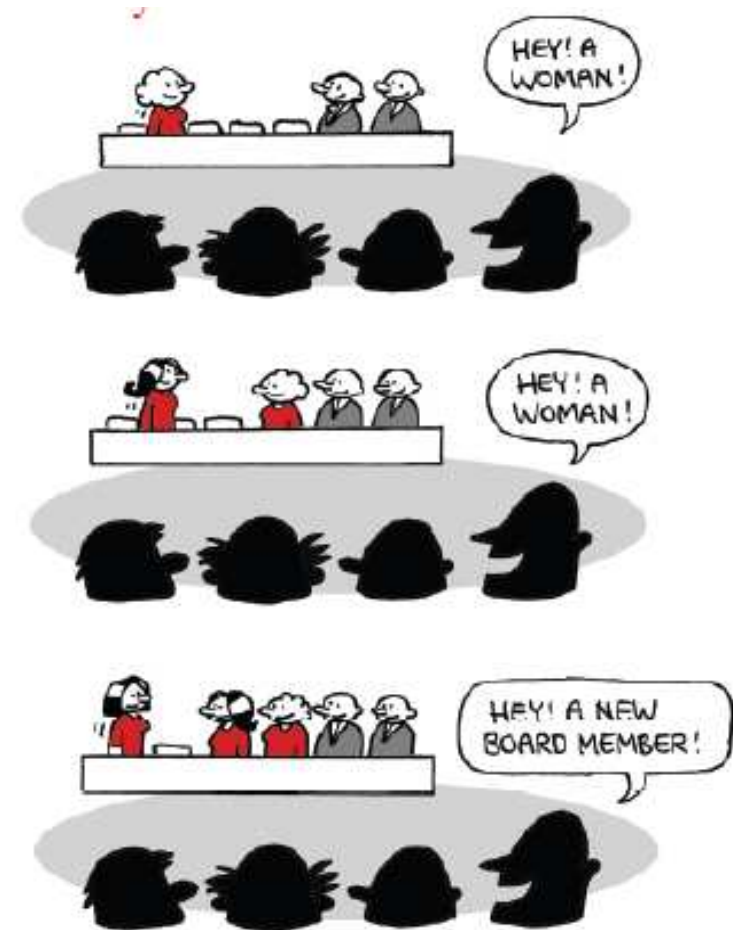


Was hindert Frauen am Aufstieg (1)?

- Intrinsische und extrinsische Faktoren
- „Glass ceiling“, „glass escalator“, „glass cliff“
- Statistische Diskriminierung = Diskriminierung von einzelnen Personen einer Gruppe von Arbeitskräften aufgrund von Durchschnittserwartungen über das Verhalten der ganzen Gruppe (Osterloh und Littmann-Wernli 2002; Schubert 1993)
- Hegemoniale Männlichkeit = das jeweils dominante Männlichkeitsbild, welches sowohl Frauen als auch vom dominanten Männlichkeitsbild abweichende Männer diskriminiert (Döge 2003)
Top-Management als „geschlossene Gesellschaft“ - „old boy’s network“ (Lange 2003)
Männliche Kameraderie und Management als Männerbund (Bendl 1993)

Was hindert Frauen am Aufstieg (2)?

- Token-Position weiblicher Führungskräfte (Schreiechener 1993, Kanter): Frauen eher Ausnahme als Regel -> Sichtbarkeit, Testfall, Isolation und Mangel an Vorbilder
- Kritische Masse und Quoten – die Lösung? (Almendinger & Hackman) -> bei einem Frauenanteil von etwa 40% werden Polarisierungen abgebaut und einem kulturell pluralen Arbeitsmilieu Platz gemacht, in welchem Differenz nicht automatisch Ungleichheit meint.



The Anatomy of the glass ceiling (Accenture, 2006)

individuelle Dimension		Unternehmensdimension		gesellschaftliche Dimension	
Land	Wert	Land	Wert	Land	Wert
Großbritannien	2,6	Schweiz	3,0	Philippinen	2,8
Australien	2,8	Australien	3,2	Australien	4,2
Österreich	3,2	Deutschland	3,4	Österreich	4,2
Deutschland	3,4	Großbritannien	3,6	Schweiz	4,2
Philippinen	3,4	Philippinen	3,8	Deutschland	4,8
Schweiz	3,8	Österreich	4,8	Großbritannien	5,0



Größte Dicke der „gläsernen Decke“ in Ö in Unternehmensdimension!
 „Overall, the main area of focus to minimize the glass ceiling in Austria should be the corporate world“ (Accenture, 2006, S. 12).



Einige Fakten zu OÖ (1)

- 50,9% Frauenanteil in OÖ (Statistik Austria, 1.1.2008)
- Frauenerwerbsquote OÖ bei 65,4 % (Land OÖ, 2002); 85,9% bei Männern
- Teilzeitquoten: Frauen 47%, Männer 5,3% (AK-Frauenmonitor OÖ, 2010) -> OÖ im Vergleich beim Frauenanteil-Vollzeit mit 53% Schlusslicht!
- Einkommensschere im Bundesländervergleich – OÖ an vorletzter Stelle vor Vorarlberg (WIFO, 2006)
- Bildungsniveau der Mädchen/Frauen heute höher als das der männlichen Kollegen; jedoch weiterhin geschlechtsspezifische Bildungsmuster vorhanden



Einige Fakten zu OÖ (2)

durchgeführte Studie (Firmenbucherhebung 2008)

- Vertretung in Führungspositionen in OÖ
Großunternehmen

[145 GmbH, 44 AG wurden ausgewertet (Unternehmen ab 250 MA)]

– Geschäftsführungspositionen	Frauenanteil: 5,47%
– Aufsichtsratspositionen	Frauenanteil: 9,23%
– AR-Vorsitz	Frauenanteil: 4,31%
– AR-Vorsitz-Stellvertretungen	Frauenanteil: 8,40%
– Vorstandspositionen	Frauenanteil: 4,37%

- Im internationalen Vergleich (Board Women Monitor 2010) auf Rang 7 von 17 europäischen Ländern.
Skandinavische Länder führend
(Quoten, Corporate Governance Code effektive)



Ergebnisse aus Befragung (1)

- Karriereförderung von Frauen ist in der Mehrheit der Unternehmen noch kein Thema
- Maßnahmen zur Vereinbarung von Familie, Privatleben und Beruf:
 - fast die Hälfte der Unternehmen hat noch keine Maßnahmen
 - 28% der weiblichen FK sagen es gibt keine Maßnahmen, 40 % teilweise, 32% ja
- Künftig durchführbar: Elternteilzeit, Väterkarenz, Sensibilisierung!



Ergebnisse aus Befragung (2)

- Gründe für Unterrepräsentanz von weiblichen FK
 - Schwierigkeiten in Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - Männerdominierte Spielregeln beim Aufstieg
- 64% der weiblichen FK haben keine Kinder
- Nur 49% sagen, dass es ein Angebot an Kontaktmöglichkeiten während der Karenz gibt! Zugang zu „hochwertigen“ Kontaktmöglichkeiten eher mangelhaft!
- 67% der Frauen gaben an, dass sie vom Unternehmen nicht aktiv unterstützt worden sind!



Ergebnisse aus Befragung (3)

■ Politischer Handlungsbedarf:

- gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit (beide)
- Kinder und Beruf vereinbar machen (beide)
- Ausdehnung der täglichen Betreuungszeit in Kinderbetreuungseinrichtungen (Personalverantwortliche)
- Chancengleichheit/Aufstiegschancen (weibliche FK)

■ Anzusprechende Bereiche:

- Steuer- und Transfersystem
- Bildungssystem
- Arbeitszeitpolitik
- Standortpolitik
- Ordnungspolitik (governance structure)
- industrielle Arbeitsbeziehungen (Lohnpolitik, betriebliche Gleichstellungspolitik, ...)



Fazit aus Diplomarbeit (1)

- **Lösung Vereinbarkeitsproblem** und **Schließen** des Gender **Pay Gap** am vordringlichsten
- zuwenig **Sensibilisierung** auf breiter Basis für Frauen in Führungspositionen in OÖ vorhanden
- **Langfristwirkungen** den Unternehmen und den Frauen noch **nicht** wirklich **bewusst** (demograf. Entwicklung, Wettbewerbsfähigkeit, Potenziale von Gender Diversity, Fach- und Führungskräftemangel, ...)
- **Stärkere Vernetzung** von Wirtschaft, Wissenschaft und Politik sowie koordiniertes Vorgehen erforderlich
- **Unabhängige OÖ „Vernetzungsstelle“**, die alle Frauen-Initiativen vereint und Wissenstransfer und Networking ermöglicht, schaffen



Fazit aus Diplomarbeit (2)

- **Monitoring-Stelle** einrichten, an welche die Unternehmen verpflichtend Daten zu Frauenanteilen auch in einzelnen Hierarchieebenen melden müssen -> Transparenz
- Viele Maßnahmen zu Gleichstellung stellen organisator. Aufwand dar, der mit dem nötigen Willen zu bewältigen ist
- Es müssen vorwiegend **Änderungen bei den Strukturen** erfolgen! -> **Unternehmensdimension!** („Hebelwirkung“) Gläserne Decke ist dort in Ö am dicksten!
- Maßnahmen auf allen 3 Ebenen:
 - politische bzw. gesellschaftliche Maßnahmen
 - Maßnahmen auf betrieblicher Ebene
 - Maßnahmen auf der Ebene von Einzelpersonen
- Der Nutzen von Gleichstellung bzw. die Lösung des Vereinbarkeitsproblems muss den Menschen „verkauft“ werden



Warum mehr Frauen...? (1)

- Aufgrund demografischer Entwicklung – Frauen als entscheidende Gruppe im Pool von Kandidaten/innen für Führungspositionen (McKinsey, 2007)
- Frauen spielen eine große Rolle in Bezug auf Fachkräftemangel (Manpower Talent Shortage Survey 2010)
- Frauen im Top-Management bringen langfristig Vorteile: Erweiterung Blickwinkel (Kunden/innen-Bedürfnisse, Wirkungen der Unternehmensumwelt), Imageverbesserung, bessere finanzielle Ergebnisse! (Catalyst, 2004, McKinsey, 2007)

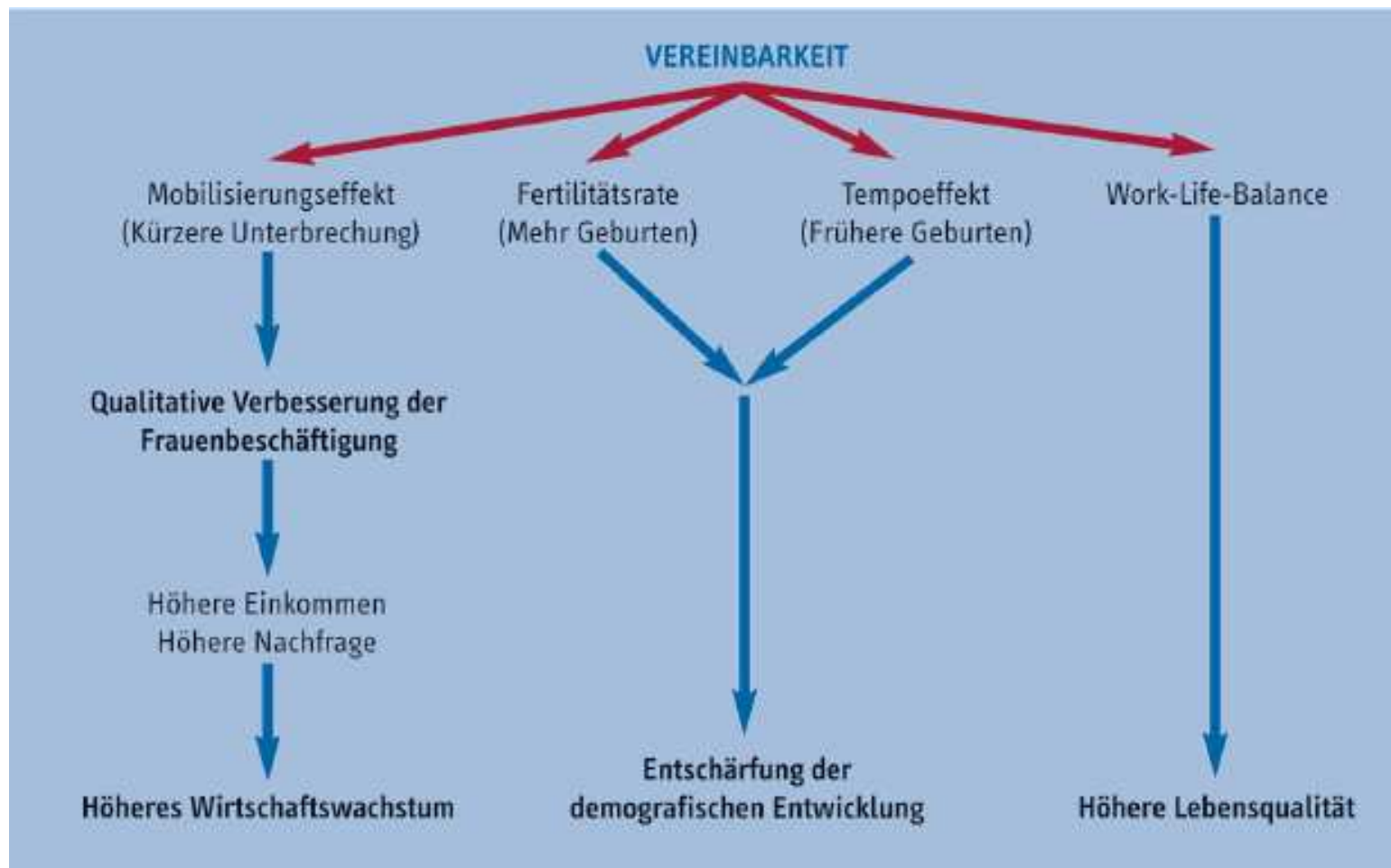


Warum mehr Frauen...? (2)

- Zusammenhang zwischen Gender Gap und Wettbewerbsfähigkeit (World Economic Forum, 2010)
- Diversity Management zur Effizienzsteigerung (Vedder, 2006)
- „... Wenn Österreich nicht auf dieses Zukunftsszenarium einschwenkt, entsteht einerseits ein stärkerer Zuwanderungsdruck bei gleichzeitiger Fragmentierung/Entsolidarisierung der Gesellschaft, andererseits wird die Meisterung der Alterung der Erwerbsbevölkerung zu einer größeren Herausforderung für das Wirtschafts- und Sozialsystem.“ (Biffl, 2010)

Warum mehr Frauen...? (3)

- Frauenerwerbstätigkeit als Schlüsselfaktor für Wirtschaftswachstum (Abbildung Industriellenvereinigung, 2006)





Warum Gleichstellung, Frauenförderung und mehr weibliche Führungskräfte?

- Zum einen ethischer Grundsatz von Fairness
- Zum anderen Nutzung von Potenzialen bzw. wirtschaftliche Aspekte und Überleben im internationalen Wettbewerb

- Albert Einstein (1879-1955, Physiker):

„Der Fortschritt geschieht heute so schnell, dass, während jemand eine Sache für gänzlich undurchführbar erklärt, er von einem anderen unterbrochen wird, der sie schon realisiert hat.“

„Man kann ein Problem nicht mit den gleichen Denkstrukturen lösen, die zu seiner Entstehung beigetragen haben.“



Linktipps – aktuelle Studien

- <http://www.bka.gv.at> - Frauenbericht 2010, Nationaler Aktionsplan Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, Frauen in Führungspositionen/ Frauenförderung, Einkommensberichte Rechnungshof, ...
- <http://www.weforum.org> – Global Gender Gap Report 2010; The Global Competitiveness Report 2010–2011
- <http://ec.europa.eu> – Mehr Frauen in Führungspositionen. Ein Schlüssel wirtschaftlicher Stabilität und Wachstum 2010; Eurobarometer – Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der EU 2009, Berichte, Leitfaden Gender Mainstreaming 2008, ...
- www.manpower.com – Talent Shortage Survey 2010