



Foto: © Eva Kelety

Glaubt man Unternehmensvertreter_innen steht die Suche nach weiblichen Führungskräften hoch oben auf der Agenda. Auch die EU verkündete bereits vor mittlerweile 10 Jahren: „Die Kommission wird auf die Annahme ihres Richtlinienvorschlags aus 2012 für eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen von Unternehmen drängen. Die Kommission hat sich selbst zum Ziel gesetzt, bis Ende 2024 auf allen Führungsebenen Geschlechterparität zu erreichen.“ Wie nahe sind wir diesem Ziel und welches Bild zeigt sich in Österreich?

Innerhalb der EU besetzten 2021 Frauen nicht einmal ein Drittel (30,6 %) der Positionen in Aufsichts- und Verwaltungsräten der größten börsennotierten Unternehmen. Laut dem European Institute for Gender Equality (EIGE) waren im zweiten Halbjahr 2021 lediglich 20,2 % sämtlicher Positionen im Top-Management der größten börsennotierten Unternehmen der EU mit Frauen besetzt. Es ist also noch einiges zu tun, um das Ziel einer ausgewogenen Repräsentanz von Männern und Frauen in Führungspositionen tatsächlich zu erreichen. Stellen wir uns CEOs, Vorstandsvorsitzende oder Aufsichtsräte vor, entsteht häufig ein Bild von dynamischen Männern in Slim Fit oder XL Anzügen und es entsteht nicht von ungefähr, sondern entspricht oftmals insbesondere der österreichischen Realität.

Im „Frauen.Management.Report.2022 Quantensprung Quote“¹ der Arbeiterkammer stellen die Autorinnen fest: „Seit 2018 reiht sich Österreich in die Riege jener Länder Europas ein, die eine verbindliche Quote von mindestens 30 % Frauen für ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in den Aufsichtsratsgremien großer und börsennotierter Unternehmen vorsehen. Dank dieser gesetzlichen Verpflichtung, hat sich innerhalb von fünf Jahren die Repräsentanz von Frauen in Aufsichtsräten auf 34,6 % erhöht, während die Unternehmensführung (Geschäftsführung, Vorstand) immer noch eine reine Männerdomäne bleibt.“ In den 200 umsatzstärksten Unternehmen unseres Landes wurden Anfang Jänner 2022 von 609 Geschäftsführerpositionen 555 Funktionen von Männern bekleidet (91,1 %). Noch deutlicher fällt die Unterrepräsentanz von Frauen in den Vorständen der börsennotierten Gesellschaften aus: Nur 18 von 220 Vorstandspositionen (8,2 %) sind weiblich besetzt.

Im „Global Gender Gap Report 2021 des Weltwirtschaftsforums (WEF)“² erreicht Österreich in der Frage der wirtschaftlichen Partizipation von Frauen unter 157 Ländern lediglich den 88. Rang. Begründet wird das mit der Unterrepräsentanz von Frauen im Management, mit Vorurteilen, Diskriminierung und Geschlechterstereotypisierung sowie der Ausrichtung von Karriereplänen auf traditionelle Geschlechterrollen. Gerade in Österreich scheint sich ein sehr traditionelles Frauenbild zu halten. Immer noch sprechen wir von „Frauen- oder Männerberufen“ und das zeigt sich auch an der TU Wien. Gerade in den traditionellen Ingenieurwissenschaften, wie Elektrotechnik oder Maschinenbau, aber auch in der Informatik, fehlen Frauen - auch wenn wir historisch gesehen mit 30 % weiblicher Technik-Studierender einen Höchststand erreicht haben.

Frauen sind nicht die besseren Menschen und auch nicht bessere Führungskräfte als Männer. Aber der Erfolg von Innovationen für die Zukunft ist maßgeblich von der Vielfalt der Beschäftigten und diversen Teams in der Wissenschaft, Wirtschaft, Industrie und Verwaltung abhängig. Um nachhaltige Lösungen der ökologischen, ökonomischen und sozialen Probleme unserer Gesellschaft zu erarbeiten, müssen wir die Rahmenbedingungen so setzen, dass auch alle Menschen mit ihren Talenten und Interessen daran teilhaben können. Ich bin überzeugt, dass unterschiedliche Sichtweisen, Ideen und Fähigkeiten in ihrer Gesamtheit zu neuen Lösungen und damit zu mehr Innovation führen.

Anna Steiger

Vizerektorin für Personal und Gender, TU Wien

Wien, September 2022

¹ https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/frauen/AK_Frauen.Management.Report.2022.pdf

² <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/>