

Risikofaktor Frau?



PODIUMSDISKUSSION AUF DER MESSE "PERSONAL AUSTRIA"

Frauen in Managementpositionen sind noch immer eher die Ausnahme. Über die Schwierigkeiten und Chancen weiblicher Manager sowie über deren positiven Beitrag zu Unternehmensergebnis und Unternehmenskultur diskutierten Top-Vertreter der Wirtschaft bei einer Podiumsdiskussion der Kleinen Zeitung auf der Messe „Personal Austria“ am 12. November 2009.

Mag. Klemens Scholze (Head of HR der Leder & Schuh AG), Dr. Jenny Dinnich (HR-Leiterin von Microsoft Österreich), Mag. Esther Krug (Polizeidirektorin von Villach), Mag. Regina Frierich (Frikus-Geschäftsführerin und Vizepräsidentin der steirischen Wirtschaftskammer) und Dr. Friedrich Santner (Geschäftsführer des Messtechnikunternehmens Anton Paar) legten ihrer Positionen zum Thema „Risikofaktor Frau?“ dar.

Gender-Studien bescheinigen unserem Land seit Jahren ein schlechtes Zeugnis. Ein aktuelles Ranking der 27 EU-Länder zur Einkommensschere zwischen Männern und Frauen verweist Österreich auf den beschämenden vorletzten Platz. Aber Frauen sind nicht nur beim Gehalt benachteiligt. Ein Aufstieg ins Top-Management ist hierzulande für weibliche Arbeitnehmer ebenfalls noch viel schwieriger – obwohl Studien belegen, dass das Wirtschaftswachstum in Österreich um 35% gesteigert werden könnte, wären mehr Frauen in Top-Positionen beschäftigt.

Warum sind so wenige Frauen in Führungspositionen?

Früher hatten wenige Frauen Führungspositionen inne, weil damals andere Ausbildungsbedingungen geherrscht hatten, erklärte Regina Frierich. Mit dem uneingeschränkten Zugang zur Bildung sei eine wichtige Grundvoraussetzung geschaffen, dass Frauen ins gehobene Management gelangen können. Was fehlt, sind die Rahmenbedingungen, die eine Vereinbarung der Berufstätigkeit mit der Familie erleichtern. Das zeigt sich auch daran, dass 41% der hochqualifizierten Frauen zwischen 35 und 40 Jahren keine Kinder haben.

Hindernis: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Für die Vereinbarkeit von Familie mit Kindern und Job ist ein gewisses Maß an Management erforderlich, dann ist es für Frauen kein Hindernis, Karriere zu machen, weiß Esther Krug aus persönlicher Erfahrung.

Aber auch die Unternehmen müssen einen Beitrag dazu leisten, damit es Aufstiegschancen für Frauen gibt. Die Vereinbarkeit von Job und Familie (z.B. durch Betriebskindergärten) sollten selbstverständlich sein, so Friedrich Santner. In seinem Unternehmen setzt man seit vielen Jahren Maßnahmen, dass Frauen nicht in den Konflikt kommen, sich zwischen Karriere oder Familie entscheiden zu müssen.

Berufswahl erfolgt geschlechtsspezifisch

Auch die Berufswahl der Jugendlichen beeinflusst den Werdegang und die Karriere des/der einzelnen. Burschen interessieren sich mehr für Wirtschaft und Technik und haben daher ein breiteres Spektrum als Mädchen, die eher soziale und Bildungsberufe ergreifen, so Regina Frierich. Jenny Dinnich sieht den Grund, warum Frauen im technischen Bereich unterrepräsentiert sind, ebenfalls in der Ausbildung. Die Schulbildung sollte ganzheitlicher werden, damit auch Mädchen sich für Technik interessieren. Die Wirtschaft wächst mit gemischten Teams am stärksten. Denn Frauen haben einen anderen Blick auf die Dinge und arbeiten risikoreduzierend und sind konsensusorientiert, so Dinnich.

Helfen Quotenregelungen?

Die Unternehmenskultur ändert sich zum Positiven, wenn mehr Frauen präsent sind. Allerdings lassen Männer keine Frauen aufsteigen, wenn sie nicht müssen, weiß Esther Krug aus ihrer Praxis im öffentlichen Dienst. Für Klemens Scholze sind Quoten sinnvoll, um Aufmerksamkeit zu erreichen.

Quoten zu verlangen, sei der falsche Weg, meint Regina Frierich. Sie vermisst konkrete Hilfestellungen aus der Politik. Diese müsste für Unternehmen Anreize schaffen, dass mehr Frauen eingestellt werden.

Friedrich Santner bezeichnet es sogar als „diskriminierend“ für Frauen, wenn sie nur auf Grund von Quoten beruflich aufsteigen können. Für ihn stellt sich die Frage erst gar nicht, ob Frauen in Top-Funktionen tätig sein sollen oder nicht. Das wäre, als würde man fragen: „Sollen schwarzhäarige oder blonde Männer Führungspositionen übernehmen?“

Personal Austria 2009