
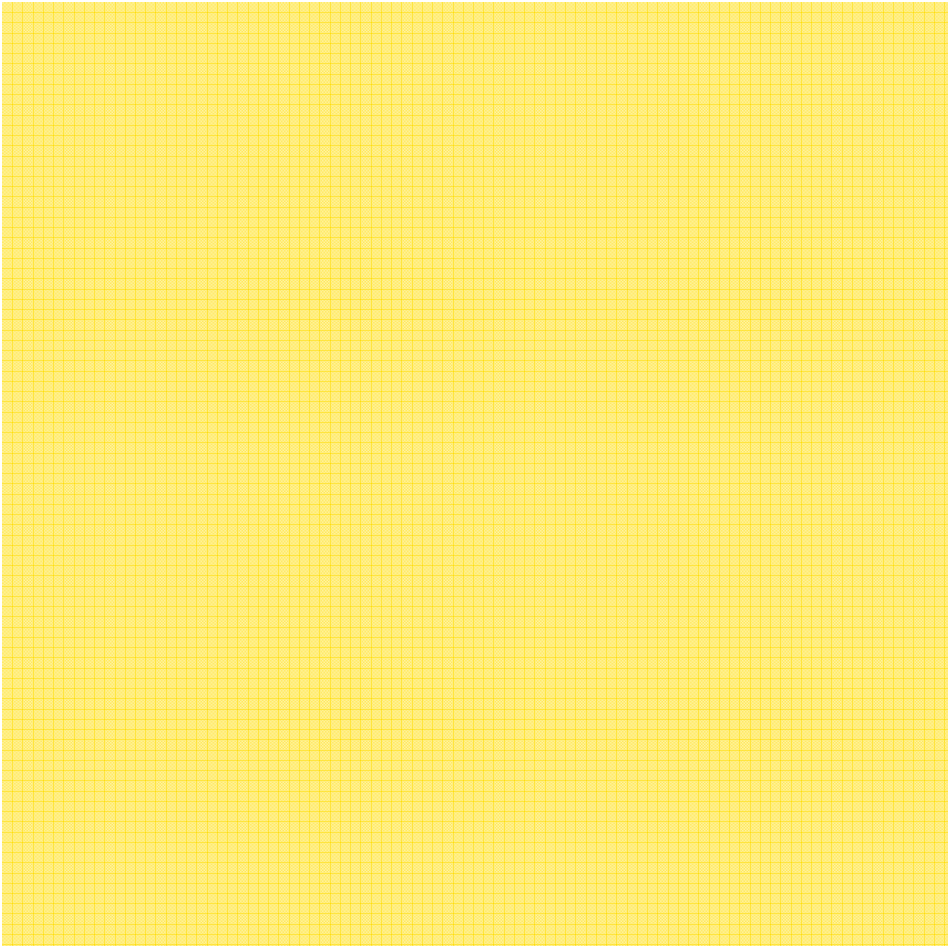




BUNDESMINISTERIUM FÜR
GESUNDHEIT UND FRAUEN



Auf Erfolgskurs - Die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in österreichischen Unternehmen sowie in der Selbstverwaltung



Impressum:

Herausgeberin, Medieninhaberin und Herstellerin:

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Sektion II
Franz Josefs-Kai 51, 1010 Wien
März 2006

Für den Inhalt verantwortlich:

Studie im Auftrag des Bundesministeriums in Kooperation mit Frau in der
Wirtschaft Österreich



Autorin: Mag.^a Dr.ⁱⁿ Eva Fuchshuber

Kontakt:

Tel.: +43-650-6100791

E-Mail: evafuchshuber@yahoo.com

Redaktion: Bettina T. Kölbl

Druck: Kopierstelle des BMGF, Radetzkystraße 2, 1030 Wien

Bestellmöglichkeiten:

Telefon: +43-1/711 00-4700 DW

Fax: +43-1/715 58 30

E-Mail: broschuerenservice.bmgf@bmgf.gv.at

Internet: <http://www.bmgf.gv.at>

ISBN 3-900019-73-8

Diese Studie/Broschüre ist kostenlos beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Radetzkystraße 2, 1030 Wien, erhältlich.

Wien, im Mai 2006

Inhalt

	Vorwort der Frau Bundesministerin	14
1.	Einleitung	15
2.	Allgemeines	18
2.1.	Zielsetzung der Studie	18
2.2.	Definitionen und Konzeptionen	18
2.2.1.	Abgrenzung der Führungsfunktionen von den übrigen Tätigkeiten in Unternehmen und Organisationen	18
2.2.2.	Die Charakteristika von Führungsjobs	19
2.2.3.	Die Besonderheiten von Frauenkarrieren	20
2.2.4.	Betriebliche Maßnahmen und Modelle in den Bereichen Förderung der Karrieren von Frauen sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Betriebe	22
2.3.	Methode und Aufbau der Untersuchung	25
2.3.1.	Schriftliche Befragung in der Selbstverwaltung	25
2.3.2.	Schriftliche Befragung in der Selbstverwaltung	26
2.4.	Die Präsentation der Ergebnisse	26
3.	Die Vertretung von Frauen in Führungspositionen in der Europäischen Union	27
4.	Die Vertretung von Frauen in Führungspositionen in österreichischen Unternehmen – Ergebnisse der quantitativen Erhebung	30
4.1.	Strukturdaten zu den Unternehmen	30
4.1.1.	An der Befragung teilnehmende Unternehmen nach Sparten	30
4.1.2.	An der Befragung teilnehmende Unternehmen nach ihrer Größe	31
4.2.	Die Beschäftigtenstruktur in den Unternehmen	31
4.2.1.	Die Zusammensetzung der Belegschaft	32
4.2.2.	Mitarbeiter/innen nach Beschäftigungsformen	32
4.2.3.	Darstellung der Betriebe nach der Anzahl von Frauen und Männern in Führungspositionen	34
4.2.4.	Führungskräfte differenziert nach Beschäftigungsform und Geschlecht	34
4.2.5.	Führungskräfte differenziert nach den einzelnen Managementebenen und Geschlecht	36
4.2.6.	Abteilungsleiter/innen in den Unternehmen nach Geschlecht	38
4.2.7.	Die Vertretung von Frauen in Führungskräften nach Sparten	39
4.2.8.	Die Vertretung von Frauen in führenden Funktionen nach der Unternehmensgröße	42
4.2.9.	Die Präsenz von Frauen in Führungsfunktionen in Abhängigkeit von ihrer Vertretung in der Belegschaft	45
4.2.10.	Die Vertretung von Frauen in Führungspositionen in Wachstumsunternehmen	47
5.	Die Entwicklung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen im Zeitverlauf	48
5.1.	Die Beschäftigtenstruktur in den Unternehmen im Jahr 2000 bzw. bei Betriebsgründung	48
5.2.	Dynamischer Veränderungsprozess: Zeitpunkt des Einzugs von Frauen in die Führungsetagen	48
5.3.	Gründe für den Veränderungsprozess	49
5.4.	Der Einfluss des Alters der rückgemeldeten Unternehmen auf den Einsatz von Frauen in Führungspositionen	50

6.	Die betriebliche Anwendung von Maßnahmen in den Bereichen Karriereförderung, flexible Arbeitszeiten und Vereinbarkeit von Familie und Beruf	50
6.1.	Bereits angewendete Maßnahmen im Bereich Karriereförderung von Frauen	51
6.1.1.	Die Anwendung von Modellen und Maßnahmen zur Karriereentwicklung von Frauen in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße	51
6.1.2.	Die Anwendung von Modellen und Maßnahmen zur Karriereentwicklung in Betrieben nach dem Anteil von Frauen an der Belegschaft	54
6.2.	Meinungen zur künftigen Anwendung von Maßnahmen für die Förderung der Karrieren von Frauen in Unternehmen	58
6.3.	Bereits verwirklichte Maßnahmen im Bereich flexible Arbeitszeiten	59
6.3.1.	Der Einsatz von flexiblen Arbeitszeitmodellen in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße	59
6.4.	Meinungen zur zukünftigen Verwendung von flexiblen Arbeitszeitmodellen in Unternehmen	60
6.5.	Bereits verwirklichte Maßnahmen im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf	61
6.5.1.	Die Anwendung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Unternehmensgrößen	61
6.6.	Meinungen zur zukünftigen Einführung von unterstützenden Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf	64
6.7.	Elternteilzeit	65
7.	Karenzierte Mitarbeiter/innen	66
7.1.	Karenzierte Mitarbeiter/innen in den antwortenden Betrieben	66
7.2.	Kontaktmöglichkeiten während der Karenzzeit	66
7.3.	Wiedereinnahme der ursprünglichen Position nach der Karenz	67
8.	Gründe für die derzeit noch geringe Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in österreichischen Betrieben	68
9.	Vorstellung von drei Unternehmen: T-Systems, Wüstenrot-Bausparkasse und Siemens	68
9.1.	T-Systems – Jahr der Chancengleichheit 2006	69
9.1.1.	Kurze Vorstellung des Unternehmens	69
9.1.2.	Die Vertretung von Frauen in der Belegschaft sowie in Führungspositionen bei T-Systems in Österreich	69
9.1.3.	Konkrete Programme und Konzepte zur Förderung von Frauen und der Chancengleichheit im Unternehmen	69
9.2.	Wüstenrot-Bausparkasse	73
9.2.1.	Kurze Vorstellung des Unternehmens	73
9.2.2.	Eine historische Rückschau	73
9.2.3.	Im Betrieb verwendete Maßnahmen zur Förderung der Karrieren von Frauen sowie zur einfacheren Kombination von Familie und Erwerbsarbeit	73
9.3.	Siemens Österreich	75
9.3.1.	Die Beschäftigtenstruktur im Unternehmen	75
9.3.2.	Frauenförderung bei Siemens	76
9.3.3.	Eingesetzte Maßnahmen zur Chancengleichheit im Unternehmen	77
9.4.	IBM	78
9.4.1.	Kurze Vorstellung des Unternehmens	78

9.4.2.	Diversity Policy und Chancengleichheit	79
9.4.3.	Ressourcen und Netzwerke für die Diversitätspolitik	79
9.4.4.	Eine genauere Beschreibung der bestehenden Angebote, Programme und Initiativen von IBM	80
9.5.	Frauenförderung und Familienfreundlichkeit in der Telekom Austria	82
9.5.1.	Gleichbehandlung in der Telekom Austria	82
9.5.2.	Beschäftigungsstruktur im Unternehmen	83
9.5.3.	Im Unternehmen gesetzte Maßnahmen zur Förderung der Karriere von Frauen	83
9.5.4.	Im Unternehmen gesetzte Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit	84
9.5.5.	Bisher erhaltene Auszeichnungen	84
10.	Die Präsenz von Frauen in der österreichischen Selbstverwaltung	85
10.1.	Strukturdaten zu den rückmeldenden Selbstverwaltungskörpern	85
10.2.	Die Beschäftigtenstruktur in der österreichischen Selbstverwaltung	86
10.2.1.	Die Zusammensetzung der Belegschaft	86
10.2.2.	Die Mitarbeiter/innen nach Beschäftigungsformen	86
10.2.3.	Organisationen nach der Anzahl von Frauen und Männern in Führungspositionen	88
10.2.4.	Führungskräfte differenziert nach Beschäftigungsform und Geschlecht	89
10.2.5.	Führungskräfte differenziert nach den einzelnen Führungsebenen und Geschlecht	90
10.2.6.	Abteilungs- und Bereichsleitungen	92
10.2.7.	Die Vertretung von Frauen in führenden Funktionen nach der Organisationsgröße	93
10.2.8.	Die Präsenz von Frauen in Führungspositionen in Abhängigkeit von ihrer Vertretung bei den Mitarbeiter/innen	97
10.2.9.	Die Vertretung von Frauen in Führungspositionen in Wachstumsorganisationen	98
11.	Die Entwicklung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen zwischen 2000 und 2005	99
11.1.	Die Beschäftigtenstruktur der rückgemeldeten Selbstverwaltung im Jahr 2000	99
11.2.	Dynamischer Veränderungsprozess: Der Zeitpunkt des Einzugs der Frauen in die Führungsetagen	99
11.3.	Gründe für den Veränderungsprozess	100
12.	Die Anwendung von Maßnahmen in den Bereichen Karriereförderung, flexible Arbeitszeiten und Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Selbstverwaltung	100
12.1.	Bereits angewendete Maßnahmen im Bereich Karriereförderung von Frauen in der Selbstverwaltung	101
12.2.	Die Anwendung von Modellen und Maßnahmen in Abhängigkeit von der Organisationsgröße	101
12.3.	Anwendung von Modellen und Maßnahmen zur Karriereentwicklung von Frauen in der Selbstverwaltung, in Abhängigkeit vom Frauenanteil an der Belegschaft	106

12.4.	Meinungen zur zukünftigen Verwendung von Maßnahmen und Modellen für die Förderung der Karrieren von Frauen in der Selbstverwaltung	109
12.5.	Bereits verwirklichte Maßnahmen im Bereich flexible Arbeitszeiten	110
12.6.	Die Verwendung flexibler Arbeitszeitmodelle nach der Organisationsgröße	110
12.7.	Die Verwendung von flexiblen Arbeitszeitmodellen in Abhängigkeit von der Vertretung von Frauen unter den Mitarbeiter/innen	111
12.8.	Meinungen zur zukünftigen Verwendung von flexiblen Arbeitszeitmodellen in der Selbstverwaltung	112
12.9.	Bereits verwirklichte Maßnahmen im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf	113
12.10.	Unterstützende Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, in Abhängigkeit von der Organisationsgröße	113
12.11.	Die Verwendung von Maßnahmen zur einfacheren Kombination von Familie und Erwerbsarbeit Abhängigkeit vom Frauenanteil in der Belegschaft	114
12.12.	Meinungen zur zukünftigen Einführung von unterstützenden Maßnahmen für die Kombination von Familie und Beruf	116
12.13.	Elternteilzeit	116
13.	Karenzierte Mitarbeiter/innen in der Selbstverwaltung	118
13.1.	Kontaktmöglichkeiten während der Karenz	118
13.2.	Wiedereinnahme der ursprünglichen Position nach der Karenz	119
14.	Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen in österreichischen Betrieben und in der Selbstverwaltung	120
15.	Die Präsenz von Frauen in der österreichischen Bundesverwaltung	121
15.1.	Angaben zu den Bediensteten sowie zu den Personen in höherwertigen Verwendungen und Funktionen nach Geschlecht	121
15.2.	Darstellung der Ergebnisse des Berichts nach Leitungsebenen für die Zentralstellen	123
15.3.	Auszugsweise Darstellung der Ergebnisse des Berichts für die einzelnen Ressorts (Stand: 2003)	125
15.3.1.	Bundeskanzleramt	125
15.3.2.	Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten	125
15.3.3.	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur	126
15.3.4.	Bundesministerium für Finanzen	126
15.3.5.	Bundesministerium für Gesundheit und Frauen	126
15.3.6.	Bundesministerium für Inneres	126
15.3.7.	Bundesministerium für Justiz	127
15.3.8.	Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	127
15.3.9.	Bundesministerium für Landesverteidigung	127
15.3.10.	Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz	128
15.3.11.	Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	128
15.3.12.	Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten	129

15.3.13.	Parlamentsdirektion	129
15.3.14.	Präsidenschaftskanzlei	129
15.3.15.	Rechnungshof	129
15.3.16.	Verfassungsgerichtshof	130
15.3.17.	Verwaltungsgerichtshof	130
15.3.18.	Volksanwaltschaft	130
15.3.19.	Arbeitsmarktservice	130
16.	Die Präsenz von Frauen an den österreichischen Universitäten	131
16.1.	Die Vertretung von Frauen unter den Studierenden	131
16.2.	Die Vertretung von Frauen am Personal der Universitäten	131
16.3.	Gesetzliche Rahmenbedingungen zur Frauenförderung und Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten	133
17.	Frauen auf dem Weg an die Spitze - Ein Vergleich der Ergebnisse der empirischen Erhebungen	134
18.	Schlussbetrachtung zur Studie	143
19.	Zusammenfassung	144
20.	Bibliografie	147

Verzeichnis der Tabellen und Grafiken

Tabelle 1:	Anteile der Frauen an den Erwerbstätigen (in %) sowie in Führungspositionen (in %) in der Europäischen Union, 2004	28
Tabelle 2:	Beschäftigungsformen nach Geschlecht	32
Tabelle 3:	Die Bedeutung der einzelnen Beschäftigungsformen an der Gesamtbeschäftigung des jeweiligen Geschlechts	32
Tabelle 4:	Die Anzahl der Unternehmen mit Frauen und Männern in Führungspositionen	34
Tabelle 5:	Prozentueller Anteil der Unternehmen mit mindestens einer Frau in den einzelnen Führungsebenen	34
Tabelle 6:	Führungskräfte differenziert nach Geschlecht und Voll- und Teilzeitbeschäftigung	35
Tabelle 7:	Führungskräfte nach Geschlecht in der höchsten Führungsebene	36
Tabelle 8:	Aufsichtsräte/innen in den Unternehmen nach Geschlecht	37
Tabelle 9:	Vorstände in den Unternehmen nach Geschlecht	37
Tabelle 10:	Geschäftsführung in den Unternehmen nach Geschlecht	37
Tabelle 11:	Prokura in den Unternehmen nach Geschlecht	37
Tabelle 12:	Abteilungsleiter/innen in den Unternehmen nach Geschlecht	37
Tabelle 13:	Abteilungsleiter/innen in den Unternehmen	39
Tabelle 14:	Beschäftigtenstruktur in den Unternehmen im Jahr 2000 oder bei Unternehmensgründung	48
Tabelle 15:	Zeitraum, seit welchem Frauen in den rückmeldenden Unternehmen in Führungspositionen eingesetzt sind	49
Tabelle 16:	Gründe für mehr Frauen in Führungspositionen im Jahr 2005 im Vergleich zu 2000 oder bei Unternehmensgründung	49
Tabelle 17:	Zusammenhänge zwischen dem Alter des Unternehmens und dem Zeitpunkt des erstmaligen Einsatzes von Frauen in Führungspositionen in den rückmeldenden Unternehmen	50
Tabelle 18:	Maßnahmen im Bereich Karriereförderung von Frauen	51
Tabelle 19:	Zukünftige Maßnahmen zur Förderung der Karrieren von Frauen im Unternehmen	58
Tabelle 20:	Flexible Arbeitszeitmodelle in Unternehmen	59
Tabelle 21:	Mögliche zukünftige Verwendung flexibler Arbeitszeitmodelle in Unternehmen	60
Tabelle 22:	Unterstützende Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf	61
Tabelle 23:	Meinungen zu unterstützenden Maßnahmen im Bereich Vereinbarkeit Familie und Beruf in der Zukunft	65
Tabelle 24:	Elternteilzeit – derzeitige sowie zukünftig mögliche Anwendung	65
Tabelle 25:	Karenzierte Mitarbeiter/innen, Rückkehr derselben, Wiedereinsteiger/innen in den Unternehmen	66
Tabelle 26:	Kontaktmöglichkeiten während der Karenz	67
Tabelle 27:	Wiedereinnahme der ursprünglichen Position nach der Karenz	67
Tabelle 28:	Wiedereinnahme der ursprünglichen Führungsposition nach der Karenz	67

Tabelle 29: Gründe für die derzeit noch geringe Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in österreichischen Betrieben	68
Tabelle 30: Beschäftigungsformen nach Geschlecht in der österreichischen Selbstverwaltung	86
Tabelle 31: Die relative Bedeutung der einzelnen Beschäftigungsformen an der Gesamtbeschäftigung des jeweiligen Geschlechts	87
Tabelle 32: Anzahl der Organisationen mit Frauen und Männern in Führungspositionen	89
Tabelle 33: Prozentueller Anteil der Organisationen mit mindestens einer Frau in den einzelnen Führungsebenen	89
Tabelle 34: Führungskräfte differenziert nach Geschlecht und Beschäftigungsform	90
Tabelle 35: Führungskräfte nach Geschlecht und Ebene in der Selbstverwaltung	91
Tabelle 36: Abteilungsleiter/innen in der Selbstverwaltung	92
Tabelle 37: Die Beschäftigtenstruktur im Jahr 2000	99
Tabelle 38: Zeitpunkt, seit welchem Frauen in Führungsposition in der Organisation eingesetzt sind	99
Tabelle 39: Bereits praktizierte Maßnahmen zur Förderung der Karrieren von Frauen in der Selbstverwaltung	101
Tabelle 40: Zukünftige Maßnahmen zur Förderung der Karrieren von Frauen in der Selbstverwaltung	109
Tabelle 41: Flexible Arbeitszeitmodelle in der Selbstverwaltung	110
Tabelle 42: Flexible Arbeitszeitmodelle für Selbstverwaltungskörper in der Zukunft	112
Tabelle 43: Unterstützende Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf	113
Tabelle 44: Unterstützende Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf	116
Tabelle 45: Elternteilzeit	117
Tabelle 46: Karenzierte Mitarbeiter/innen, Rückkehrer/innen aus der Karenz sowie Wiedereinsteiger/innen	118
Tabelle 47: Kontaktmöglichkeiten während der Karenz	118
Tabelle 48: Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen	121
Tabelle 49: Haupt- und nebenberufliches Personal an den Universitäten, 2005	131

Grafik 1:	Der Anteil von Frauen in Führungspositionen sowie an den Erwerbstätigen in der Europäischen Union, 2004	29
Grafik 2:	An der Befragung teilnehmende Unternehmen nach Sparten	31
Grafik 3:	Anteil der Beschäftigungsformen nach Geschlecht – Frauen	33
Grafik 4:	Beschäftigungsformen nach Geschlecht – Männer	33
Grafik 5:	Darstellung der Frauen in Führungspositionen nach der Beschäftigungsart	36
Grafik 6:	Frauenquoten nach Führungsebenen in den rückmeldenden Unternehmen	38
Grafik 7:	Die Vertretung von Frauen in Führungspositionen nach Sparten	40
Grafik 8:	Der Anteil der Frauen in höchster Führungsebene nach Sparten	41
Grafik 9:	Der Anteil der Frauen bei den Abteilungsleitungsfunktionen	41
Grafik 10:	Der Anteil von Frauen bei den Führungskräften, dargestellt in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße	43
Grafik 11:	Der Anteil der Frauen in der höchsten Führungsebene in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße	44
Grafik 12:	Der Anteil der Frauen bei den Abteilungsleitungsfunktionen	44
Grafik 13:	Gegenüberstellung des Anteils von Frauen an den Beschäftigten sowie an den Führungskräften in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße	45
Grafik 14:	Die Vertretung von Frauen in Führungspositionen in Abhängigkeit von der Frauenquote im Unternehmen	46
Grafik 15:	Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in Unternehmen mit Beschäftigtenwachstum	47
Grafik 16:	Aktives Engagement der Unternehmensleitung zur Förderung von Frauenkarrieren	52
Grafik 17:	Die Anwendung des Mentoring/Cross-Mentoring nach der Unternehmensgröße	53
Grafik 18:	Die Anwendung von firmeninternen Netzwerken nach der Betriebsgröße	54
Grafik 19:	Die Anwendung von Frauen- und Familienfreundlichkeit beim Recruiting	55
Grafik 20:	Die Anwendung von Mentoring bzw. Cross-Mentoring in Abhängigkeit des Frauenanteils an den Beschäftigten in Unternehmen	56
Grafik 21:	Die Anwendung firmeninterner Netzwerke als Instrument zur Förderung der Karrieren von Frauen, dargestellt nach dem Anteil von Frauen an den Beschäftigten in Betrieben	57
Grafik 22:	Die Anwendung firmenexterner Netzwerke als Instrument zur Förderung der Karrieren von Frauen, dargestellt in Abhängigkeit vom Anteil der Frauen an der Belegschaft	58
Grafik 23:	Teilzeitmöglichkeit in Positionen mit Führungsverantwortung	60
Grafik 24:	Angebot finanzieller Unterstützung für Mitarbeiter/innen mit Kindern nach der Unternehmensgröße	62
Grafik 25:	Über das gesetzliche Ausmaß hinausgehende Karenzierung (bezahlt und unbezahlt)	63
Grafik 26:	Sensibilisierung der Führungskräfte in Richtung Familienfreundlichkeit in Abhängigkeit vom Frauenanteil im Unternehmen	64

Grafik 27:	Die Anwendung der Elternteilzeit in Abhängigkeit von der Betriebsgröße	66
Grafik 28	An der Befragung teilnehmende Selbstverwaltungen nach ihrer Größe	85
Grafik 29 :	Anteil der Beschäftigungsformen nach Geschlecht – Frauen	87
Grafik 30:	Anteil der Beschäftigungsformen nach Geschlecht – Männer	88
Grafik 31.	Vertretung von Frauen in den einzelnen Führungsebenen der Selbstverwaltungsorganisationen	91
Grafik 32:	Der Anteil der Frauen bei den Führungskräften in der Selbstverwaltung	93
Grafik 33:	Der Anteil der Frauen in der höchsten Führungsebene (Leitung und höchste Führungsgremien zusammen)	94
Grafik 34:	Der Anteil der Frauen bei Abteilungs- und Bereichsleitungen	95
Grafik 35:	Die Gegenüberstellung des Anteils von Frauen an den Beschäftigten sowie an den Führungskräften nach der Größe der Organisation	96
Grafik 36:	Der Anteil der Frauen unter den Führungskräften in Abhängigkeit vom Frauenanteil unter den Beschäftigten	97
Grafik 37:	Die Vertretung von Frauen in Führungspositionen in Organisationen mit Mitarbeiter/innenwachstum	98
Grafik 38:	Die Gründe für die höhere Vertretung von Frauen in Führungspositionen der Selbstverwaltung	100
Grafik 39:	aktives Engagement der Organisationsleitung zur Förderung der Karrieren von Frauen	102
Grafik 40:	Frauen- und Familienfreundlichkeit beim Recruiting	103
Grafik 41:	Aktive Aufforderung von Frauen zur Bewerbung im Falle der Ausschreibung einer Führungsposition	104
Grafik 42:	Die Verwendung von Mentoring/Cross-Mentoring in der Selbstverwaltung, in Abhängigkeit von der Organisationsgröße	105
Grafik 43:	Förderung von externen Netzwerken	106
Grafik 44:	Frauen- und Familienfreundlichkeit beim Recruiting	107
Grafik 45:	Aktive Aufforderung von qualifizierten Frauen zur Bewerbung im Falle der Ausschreibung einer Führungsposition	108
Grafik 46:	Die Möglichkeit zur Teilzeit in Führungspositionen, dargestellt in Abhängigkeit von der Organisationsgröße	111
Grafik 47:	Die Möglichkeit der Teilzeit in Führungspositionen, in Abhängigkeit von der Vertretung von Frauen in der Organisation	112
Grafik 48:	Über das gesetzliche Ausmaß hinausgehende Karenzierung	114
Grafik 49:	Die Sensibilisierung der Führungskräfte für die Aspekte der Familienfreundlichkeit, in Abhängigkeit von der Vertretung der Frauen in der Belegschaft der Organisationen	115
Grafik 50:	Die Anwendung der Elternteilzeit nach der Organisationsgröße	117
Grafik 51:	Möglichkeit der Wiedereinnahme der Position nach der Karenz	119
Grafik 52:	Wiedereinnahme einer Führungsposition nach der Karenz	120

Grafik 53:	Der Anteil der Frauen an den Bediensteten sowie in höherwertigen Verwendungen/Funktionen 2003	122
Grafik 54:	Prozentuelle Veränderung des Anteils von Frauen in höherwertigen Funktionen im Zeitraum 2001 -2003, ausgewählte Dienststellen	123
Grafik 55:	Der Anteil der Frauen bei Abteilungsleitungsfunktionen in den Ministerien	124
Grafik 56:	Der Frauenanteil am haupt- und nebenberuflichen Personal der österreichischen Universitäten, 2005	132

Vorwort der Frau Bundesministerin



Sehr geehrte Leserinnen und Leser!

Frauen erreichen heutzutage Führungspositionen in Politik und Wirtschaft in einem vermehrten Ausmaß als noch vor nicht allzu langer Zeit. Dennoch sind sie in leitenden Funktionen von Unternehmen wie auch des öffentlichen Sektors nach wie vor unterrepräsentiert.

Diese Diagnose hat mich als Frauenministerin dazu bewogen, eine Studie in Auftrag zu geben um zu erheben, in welchem Maß Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, was die Gründe dafür sind und welche Wege beschritten werden müssen, um Frauen vermehrt den Zugang zu leitenden Positionen zu ermöglichen.

Denn damit es zu einer gleichberechtigten Partnerschaft zwischen Frauen und Männern kommen kann, braucht es eine hohe Repräsentanz von Frauen in leitenden Positionen auf allen gesellschaftlichen Ebenen. Erst dann werden Entscheidungen getroffen, die das Leben von Frauen und Männern in gleichem Maß beeinflussen.

2004 habe ich das sehr erfolgreiche „Frauen-Business-Mentoring-Programm“ (<http://www.frauenmentoring.net>) ins Leben gerufen und damit einen entscheidenden Schritt zur Förderung der Karrieren von Frauen unternommen. Aufbauend auf den Ergebnissen und Erkenntnissen dieser Studie werde ich weitere Maßnahmen setzen, um Frauen bei ihrem Weg in Führungspositionen zu unterstützen.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen bei Ihrem beruflichen Aufstieg weiterhin viel Erfolg!

Ihre

A handwritten signature in black ink that reads "Maria Rauch-Kallat". The signature is written in a cursive, flowing style.

Maria Rauch-Kallat
Bundesministerin für Gesundheit und Frauen

1. Einleitung

Frauen sind heute im Erwerbsleben präsenter als vor einigen Jahren, trotzdem muss ihre Situation auf dem Arbeitsmarkt als unterschiedlich gegenüber jener der Männer beurteilt werden. Seit den 1970er Jahren ist die Zahl der erwerbstätigen Frauen um rund ein Drittel gewachsen. Einige Frauen bekleiden sehr sichtbare Top-Positionen in Wirtschaft und Politik. Sie haben sich den ihnen gebotenen Herausforderungen gestellt und fungieren als wichtige Rollenmodelle und Vorreiterinnen für jene Frauen, die ebenfalls solche Positionen anstreben und langsam die Hierarchien von Organisationen emporklettern. Beispiele aus jüngerer Vergangenheit für Frauen, die es an die Spitze von österreichischen Unternehmen geschafft haben, sind Mag.^a Anna Maria Hochhauser, Generalsekretärin der Wirtschaftskammer Österreich, Dr.ⁱⁿ Susanne Riess-Passer als Generaldirektorin der Wüstenrot-Bausparkasse, Eva Marchart als Vorstandschefin bei der Raiffeisen Centrobank, Dr.ⁱⁿ Gabriela Petrovic als kaufmännische Generaldirektorin der Statistik Austria sowie Mag.^a Brigitte Ederer als Vorstandschefin und Generaldirektorin bei Siemens. Diese Liste ließe sich noch beliebig fortsetzen.

Mit sehr guter Ausbildung, wachsender beruflicher Erfahrung und einem kontinuierlicherem Erwerbsverhalten legen immer mehr Frauen den Grundstein für eine erfolgreiche Karriere. Trotzdem spiegelt sich die erhöhte Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen noch nicht in gleichem Maße in ihrer Vertretung in Führungspositionen wider. 2003 hielten sie nach Ergebnissen des Mikrozensus 18% aller führenden Funktionen inne, um 4% mehr als 1995. Die Vertretung von Frauen in hochqualifizierten Jobs war insgesamt höher und lag bei rund 32% (Statistik Austria, Mikrozensus 1995 und 2003).

Frauen sind nicht gleichmäßig in die verschiedenen Managementebenen und Funktionen von Unternehmen vorgedrungen. Sie haben schneller und in größerer Zahl Positionen in mittleren und unteren Führungsebenen erreicht als im Top-Management. Prinzipiell zeigt sich, dass mit zunehmender Hierarchieebene die Luft für Frauen immer dünner wird. Innerhalb von Organisationen sind sie vorrangig in speziellen, nicht strategischen und unterstützenden Funktionen wie Personalwesen, Administration und Kommunikation zu finden als in allgemeinen, technischen oder Linienmanagementpositionen¹, welche in der Regel einen raschen Aufstieg versprechen (Wirth, 2001). Anscheinend kommen neue Segregationsmuster trotz einer generellen Desegregation auf dem Arbeitsmarkt zu Tage. In der Fachterminologie wird in diesem Zusammenhang auch von „gläsernen Decken“ und „gläsernen Wänden“ gesprochen (zum Beispiel: Rubery et al., 1999; Wirth, 2001).

¹ Anmerkung: bei der Linienorganisation sind Befehlswege und Kompetenzen zwischen den hierarchischen Ebenen klar vorgegeben. Von Linieninstanzen wird in der Regel ein umfassendes Fachwissen verlangt, das in der Zeit der zunehmenden Spezialisierung nicht immer vorausgesetzt werden kann. Diese Instanzen werden durch unterstützende Funktionen (Stäbe) beraten, letztere haben jedoch keine oder kaum Entscheidungsgewalt. Für weiterführende Informationen zur Organisationsform des Liniensystems siehe Lechner et al., 1996.

Untersuchungen haben gezeigt, dass Frauen leichter in führende Positionen in jenen Bereichen eindringen konnten, die bereits von ihrem Geschlecht dominiert sind (Rubery et al., 1999). Sie hatten vor allem Erfolg im öffentlichen Sektor oder ihm verwandten Organisationen.

Beispielsweise bekleiden Beamtinnen öfter Führungsfunktionen als ihre Kolleginnen in der Privatwirtschaft, wobei diese Entwicklung durch die progressive Gleichstellungspolitik im öffentlichen Sektor unterstützt wurde². Ferner hat die Expansion des Dienstleistungssektors, im Besonderen der Wachstumsbranchen, neue Karrieremöglichkeiten für Frauen geschaffen, da sie auf weniger vorgefertigte Organisationsstrukturen in diesen Bereichen stoßen (Wirth, 2001 a).

Viele Unternehmen und Organisationen haben die Wichtigkeit und Dringlichkeit, Potenziale von Frauen aktiv zu fördern, erkannt. Sie setzen Maßnahmen in den Bereichen Karriereentwicklung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um qualifizierte Frauen aufzunehmen und ebenfalls in der Organisation halten zu können. Frauen werden oft Eigenschaften wie hohe soziale Kompetenz, vernetztes Denken, Kommunikationsfähigkeit sowie die Kapazität zu motivieren und ein produktiveres Arbeitsklima zu gestalten zugeschrieben, welche einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil darstellen können (zum Beispiel: Lämsä und Sintonen, 2001; Blum et al., 1994). Diese Charakteristika sind insbesondere im Dienstleistungssektor von Bedeutung, wo der Erfolg vielfach vom Geschick der Mitarbeiter/innen sowie der Führung im Umgang mit Kunden/innen abhängt. Diversität in Führungsteams hilft weiters, besser auf unterschiedliche Kundenbedürfnisse und geänderte Marktbedingungen zu reagieren (Wirth, 2001a). Darüber hinaus verbessert die Präsenz von Frauen in sichtbaren Positionen das Image einer Unternehmung. Forschungen aus den USA zeigen ferner auf, dass Firmen mit Frauen in höchsten Entscheidungsgremien höhere finanzielle Ergebnisse vorweisen (Catalyst, 2004). In Anbetracht der zu erwartenden demo-grafischen Entwicklung und dem daraus resultierenden geringeren Angebot an jungen und qualifizierten Arbeitskräften werden Frauen ebenfalls zu einer entscheidenden Gruppe im Pool von Kandidaten/innen für Führungspositionen (Innreiter-Moser et al., 2006).

Warum in Österreich Frauen in Führungspositionen derzeit noch unterrepräsentiert sind, hat vielerlei Gründe. Zu den größten Hindernissen zählen die Hauptverantwortung der Frauen für die Familie im privaten Bereich, die Ausbildungswahl, die gängige Praxis der Job- und Aufgabenzuweisungen in Organisationen sowie kulturelle und strukturelle Barrieren.

Dieser Forschungsbericht liefert einen Beitrag, um Daten zum aktuellen Status Quo der Vertretung von Frauen in Führungspositionen in unserem Land zu erhalten. Der Fokus liegt auf ihrer Präsenz in leitenden Funktionen der österreichischen Wirtschaft sowie des öffentlichen Sektors. Darüber hinaus bietet er einen Überblick über die derzeitige und zukünftig mögliche Nutzung von Maßnahmen zur Förderung und Entwicklung der Karrieren von Frauen und zu Modellen einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

² Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz enthält sowohl ein Gleichbehandlungs- als auch ein Frauenförderungsgebot (für weitere Ausführungen siehe <http://www.frauenratgeberin.at>)

Zentrale Basis der präsentierten Studie bilden zwei Erhebungen, welche zur Präsenz von Frauen in leitenden Positionen in Unternehmen und in der Selbstverwaltung durchgeführt wurden. Diese Ergebnisse werden durch eine Sekundäranalyse des 5. Berichts der Bundesregierung zum Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst sowie des Universitätsberichts 2005 ergänzt.

Nach einem Einstieg in die Zielsetzungen des Berichts sowie in die Definitionen und Konzeptionen zum Thema erfolgt eine Darstellung der Positionierung von Frauen in den österreichischen Führungsetagen im Vergleich zu anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union. Anschließend werden die Ergebnisse der im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen durchgeführten Erhebungen vorgestellt.

Zuerst werden die empirischen Resultate zur Befragung der Unternehmen dargelegt. Nach einer kurzen Diskussion der Strukturdaten der an der Befragung teilnehmenden Betriebe werden die Beschäftigungssituation sowie die Vertretung von Frauen in den einzelnen Managementebenen und –funktionen gezeigt.

Der Bericht setzt mit der Darstellung der in diesen Firmen verwendeten Modelle und Maßnahmen zur Förderung der Karrieren von Frauen sowie zur Kombination von Familie und Beruf fort. Die erste Untersuchung schließt mit der Präsentation von fünf österreichischen Unternehmen stellvertretend für all jene Firmen, welche sich besonders beispielhaft in der Förderung von Frauen auf betrieblicher Ebene engagieren.

Anschließend werden die Ergebnisse der in der österreichischen Selbstverwaltung durchgeführten Erhebung präsentiert, wobei die Erkenntnisse in analoger Weise zur Untersuchung in den Unternehmen dargestellt werden.

Darüber hinaus werden statistische Daten zur Vertretung von Frauen in der österreichischen Bundesverwaltung sowie an den Universitäten in Kurzform vorgelegt.

Der Bericht schließt mit einer übergreifenden Interpretation der Ergebnisse der empirischen Erhebungen sowie daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen.

2. Allgemeines

2.1. Zielsetzung der Studie

Zielsetzungen der vorliegenden Untersuchungen sind eine statistische Analyse der Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht, der Positionierung von Frauen in Führungsebenen österreichischer Betriebe und der Selbstverwaltungskörper sowie eine Bestandsaufnahme der Maßnahmen, welche diese Organisationen in Bezug auf die Förderung der Karrieren von Frauen, flexible Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf setzen. Als zentrale Fragestellungen können deshalb festgehalten werden:

- Wie sieht die Vertretung von Frauen in der Belegschaft österreichischer Unternehmen sowie der Selbstverwaltungskörper aus?
- Wie sieht die Präsenz von Frauen in den einzelnen Karriereebenen und Funktionen in heimischen Betrieben sowie in der Selbstverwaltung aus?
- Wie hat sich die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in den letzten Jahren verändert?
- Welche Entwicklungen waren für die Verbesserung der Situation ausschlaggebend?
- Welche Maßnahmen wurden von Unternehmen bzw. von der Selbstverwaltung gesetzt, um die Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen in Organisationen zu fördern sowie die Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und Beruf zu unterstützen?
- Sofern die einzelnen Maßnahmen nicht in den Betrieben oder den Selbstverwaltungseinrichtungen in Verwendung sind, welche könnten in Zukunft initiiert werden?
- Welche Gründe hindern aus Sicht der Firmen sowie der Selbstverwaltungskörper Frauen auf individueller, betrieblicher und struktureller Ebene, in Führungspositionen zu gelangen?

2.2. Definitionen und Konzeptionen

2.2.1. Abgrenzung der Führungsfunktionen von den übrigen Tätigkeiten in Unternehmen und Organisationen

Nach der international gültigen ISCO 1988³ Definition bestehen die Führungstätigkeiten mehrheitlich aus der Planung, der Leitung und der Koordination der Aktivitäten eines Unternehmens, anderer Organisationen, eines Teilbereichs oder einer Abteilung (ILO, 1990).

³ Die International Standard Classification of Occupations (ISCO) 1988 bietet ein System für die Klassifizierung und Zusammenfassung von Berufen in Gruppen; Ziel dieser Standards ist es, eine internationale Vergleichbarkeit von berufsbezogenen nationalen Daten zu ermöglichen.

Führungspositionen können auf der Basis von drei Kriterien definiert bzw. abgegrenzt werden: der Bezeichnung der Position, den Karriereebenen oder den Gehaltsebenen. In der betrieblichen Praxis besteht in der Regel ein hoher Zusammenhang zwischen der Position in einer Unternehmung, dem dazugehörigen Gehalt, der Verantwortlichkeit für Führungsaufgaben und den damit verbundenen Entscheidungskompetenzen (Mixed-Equal, 2004).

In den Befragungen wurde die Bezeichnung der Position als Abgrenzungskriterium zwischen den einzelnen Führungsebenen herangezogen. Bei der Erhebung in den Unternehmen wurde generell zwischen der höchsten Führungsebene und der Abteilungsleitung unterschieden.

Da die höchste Führungsebene je nach Rechtsform unterschiedlich ausgestaltet ist, wurden folgende drei Kategorien vorgegeben: Aufsichtsrat, Vorstand und Geschäftsführung. Die Summe der Mitglieder der jeweiligen Gremien bildete die höchste Führungsebene. Zusätzlich wurde die Prokura in den Unternehmen abgefragt, da diese in österreichischen Firmen von großer Bedeutung ist. Die Abteilungsleitungen wurden nach den verschiedenen Funktionen in Unternehmen aufgeschlüsselt.

Für die Befragung in den Selbstverwaltungskörpern wurde eine ähnliche Unterteilung der hierarchischen Ebenen verwendet, wobei auch hier der Organisationsaufbau der einzelnen Institutionen sehr verschieden war⁴. Die Kategorie der höchsten Führungsebene wurde in die Leitung sowie das höchste Führungsgremium gespalten. Das höchste Führungsgremium umfasste beispielsweise die Mitglieder der Direktion, des Präsidiums oder ähnlichen Organisationseinheiten.

Zusätzlich wurde eine weitere Gruppe der sonstigen Führungskräfte mit nicht-administrativem Aufgabengebiet (beispielsweise Funktionäre) gebildet.

Die nächste hierarchische Ebene setzte sich aus den Abteilungs- sowie Bereichsleitungen zusammen (administrative Führungskräfte).

2.2.2. Die Charakteristika von Führungsjobs

Eines der wesentlichen Charakteristika von Führungspositionen ist, dass sie fast ausschließlich auf Vollzeitbasis und als permanente Jobs gestaltet sind (Hakim, 1996). Um sie zu erreichen, werden lange Arbeitszeiten und hoher Einsatz vorausgesetzt (ILO, 2004). Oft wird von Führungsverantwortlichen erwartet, dass sie mindestens 50 bis 60 Stunden pro Woche arbeiten und zeitlich uneingeschränkt für Kunden/innen, Vorgesetzte und Mitarbeiter/innen zur Verfügung stehen. Verantwortung und Führung werden in der traditionellen westlichen Kultur nach wie vor mit ständiger zeitlicher Präsenz gleichgesetzt (Innreiter-Moser et al., 2006). Langsam hält jedoch auch die Teilzeitbeschäftigung in der Führungsetage Einzug.

Die Führungspositionen wurden nach den Beschäftigungsformen Vollzeit oder Teilzeit in der Untersuchung aufgeschlüsselt. Teilzeit wird als ein

⁴ Dies ergab eine Sichtung der im Internet zugänglichen Organigramme der Selbstverwaltungsorganisationen

Arbeitsverhältnis mit einem Stundenausmaß von 12 bis 35 Wochenstunden definiert⁵.

2.2.3. Die Besonderheiten von Frauenkarrieren

Die Analysen beziehen sich aufgrund der Befragung der Personalmanager/innen auf die Organisationsebene (zum Befragungsdesign siehe Punkt 2.2.4.). Trotzdem ist es wichtig, einige Besonderheiten von Frauenkarrieren sowie kontextbezogene Faktoren in den einzelnen Fragenkomplexen zu berücksichtigen, da die individuellen Bedürfnisse von Frauen sowie die von Unternehmen angebotenen und genutzten Modelle unter Einfluss der Rahmenbedingungen in ständiger Wechselwirkung stehen. Bei den Kontextfaktoren sind insbesondere gesetzliche Bestimmungen sowie kulturelle Normen über die geschlechtsspezifische Aufteilung der Arbeit in der Gesellschaft von Bedeutung.

Das Erwerbsverhalten der Frauen hat sich in den letzten Jahrzehnten entscheidend verändert: heute sind die Karrieren von Frauen kontinuierlicher und von weniger Erwerbsunterbrechungen gekennzeichnet als noch vor 30 Jahren. Männer sind nicht mehr die alleinigen Familienernährer und viele Frauen müssen für ihren Lebensunterhalt selbst sorgen (insbesondere ledige, in Scheidung lebende oder verwitwete Frauen). Die vermehrte Erwerbstätigkeit der Frauen ist nicht nur aus ökonomischer Notwendigkeit entstanden, sie bringt ebenfalls eine gesteigerte Erwerbsorientierung zum Ausdruck. Das Ausbildungs- und Qualifikationsniveau der Frauen hat sich entscheidend verbessert und eröffnete neue und interessante Jobmöglichkeiten. Der Zeitpunkt der Familiengründung und Kinder werden immer öfter hinausgeschoben und die Zahl kinderloser Frauen steigt.

Viele dieser Entwicklungen führen dazu, dass ein stetig wachsender Pool an Kandidatinnen, die sich für eine Karriere qualifizieren und interessieren, den Unternehmen sowie anderen Organisationen zur Verfügung steht.

2.2.3.1. Die Determinanten von Karrieren

Kirchmeyer identifizierte fünf Determinanten, welche die Karrieren von Frauen und Männern positiv fördern (Kirchmeyer, 2002). Diese haben aufgrund ihrer Ausprägung unterschiedliche Wirkungen auf die Karrieren beider Geschlechter. Zu diesen Determinanten gehören:

- **Humankapital:** Ausbildung und berufliche Erfahrung gehören zu den prägendsten Einflussfaktoren für eine erfolgreiche Karriere. Auch der Erwerb von firmenspezifischem Spezialwissen sowie Weiterbildung beeinflussen den beruflichen Aufstieg positiv. Beispielsweise zeigen die Ergebnisse des Mikrozensus, dass knapp die Hälfte der Frauen und Männer in Führungspositionen eine Hochschulausbildung abgeschlossen haben (Statistik Austria, Mikrozensus 2003). Frühere Forschungen zeigen jedoch

⁵ Das Lebensunterhaltskonzept berücksichtigt Erwerbstätige ab einer wöchentlichen Arbeitszeit von 12 Stunden; das Labour Force Konzept umfasst Erwerbstätige ab einer Stunde wöchentlicher Arbeitszeit.

auf, dass Ausbildung und Arbeitserfahrung einen größeren Effekt auf die Karriereprogression von Männern als von Frauen haben (Tharenou et al., 1994).

- **individuelle Determinanten:** persönliche Karriereambitionen und Motivation zählen weiters zu sehr bestimmenden Faktoren für den beruflichen Aufstieg.
- **soziale (interpersonale) Charakteristika:** durch die Präsenz in Netzwerken und die Teilnahme an Mentoring-Programmen erwerben sich Kandidaten/innen für Führungspositionen wichtige Kontakte, Insiderinformationen und Zugang zur Unterstützung durch die Mentoren/innenschaft von Vorgesetzten, welche in weiterer Folge die Sichtbarkeit in der Organisation sowie das berufliche Weiterkommen enorm erleichtern (Bendl und Schmidt, 2004). Die wissenschaftliche Literatur ist sich über die geschlechtsspezifischen Wirkungen des Mentoring uneinig. Auf der einen Seite wird von einem für beide Geschlechter gleichen Erfolg gesprochen, andere Autoren/innen sind jedoch der Meinung, dass Männer besser von Mentoring-Programmen profitieren als Frauen, da eine Vielzahl von Mentoren/innen ebenfalls männlich ist (Kirchmeyer, 2002). Mentorinnen haben im Besonderen eine positive Wirkung auf weibliche Mentees.
- **relationale demographische Determinanten:** die geschlechtsspezifische Zusammensetzung einer Belegschaft wirkt sich, wie Studien zeigen, weniger auf die Karriereerfolge von Männern als von Frauen aus. Frauen haben oft Schwierigkeiten, in männlich dominierten Betrieben voranzukommen. Nach wie vor ist es kulturell eher akzeptiert, dass Männer in frauendominierten Bereichen führen als dass Frauen in männerdominierten Feldern eine leitende Funktion innehaben (Bielby und Baron, 1985). Frauen haben höhere Chancen auf eine Position mit Führungsverantwortung, wenn die untergeordneten Mitarbeiter/innen ausschließlich weiblich sind (Baron und Bielby, 1984). Geschlechtsspezifische Gleichheit zur übrigen Belegschaft (gender similarity) beeinflusst in der Regel das berufliche Fortkommen positiv.
- **Familiensituation:** die Familiensituation beeinflusst die Karriereentwicklung von Frauen entscheidend, da nach wie vor die Hauptverantwortung für Kindererziehung und Haushalt in der Regel bei ihnen liegt. Kinder sowie die Pflege älterer Angehöriger zählen dabei insbesondere zu den Einschränkungen im beruflichen Fortkommen. Kombinieren Frauen Erwerbsarbeit und Familie, sind sie regelmäßig einer enormen Doppelbelastung ausgesetzt. Frauen stecken bei ihrer Karriere oft mehr zurück als Männer. Sie stehen in der Folge dem Arbeitsmarkt weniger Stunden zur Verfügung und gegebenenfalls unterbrechen sie ihre Karriere aufgrund von familiären Erfordernissen. Beide Faktoren arbeiten meist gegen ein schnelles berufliches Vorankommen. Gerade die Jahre zwischen dem 30. und 40. Lebensjahr sind entscheidend für die Weichenstellung in der Karriere; gleichzeitig fallen in diese Zeitspanne jedoch auch die intensivsten Jahre der Kindererziehung.

Wie die Ausführungen zeigen, beeinflusst eine Vielzahl von Faktoren das berufliche Weiterkommen von Frauen. Sie benötigen oft mehr Ermutigung von

außen als Männer, aktiv an ihrer Karriere zu arbeiten und sich den ihnen bietenden Herausforderungen zu stellen (Tharenou et al., 1994, Henderikse und Liapi, 2004). Darüber hinaus sind Frauen nicht selten von informellen, männlich dominierten Netzwerken am Arbeitsplatz ausgeschlossen, welche jedoch entscheidend für die Progression in der Karriere sind (ILO, 2004). Sichtbare und unsichtbare Barrieren stellen sich Frauen in den Weg, welche sie ihre Erwartungen an das Berufsleben in manchen Fällen zurückschrauben lassen.

Beförderungen in Jobs der höchsten hierarchischen Ebenen finden zumeist nicht in einer formalen Karrierestruktur, sondern durch Aufforderung statt (Bendl und Schmidt, 2004). Diese Mechanismen bieten in der Folge nur einem kleinen Kreis von Personen, meist Männern aus mittleren und gehobenen Gesellschaftsschichten, die Möglichkeit in die Topfunktionen zu gelangen. „Ähnlichkeit“ zu den Entscheidungsträgern kann dabei als positives Einflusskriterium gelten.

Arbeitgeber/innen gehen regelmäßig von der Erwartung aus, dass Frauen nicht ihre ganze Zeit und Energie aufgrund von familiären Verpflichtungen in den Job stecken können. Haben oder wollen Frauen keine Kinder, werden sie trotzdem als potenzielle Mütter gesehen (OECD, 2002). Deshalb bieten sie Frauen leider nicht immer dieselben verantwortungsvollen Möglichkeiten und Aufgabengebiete wie Männern, welche aber für ihr berufliches Fortkommen zielführend wären (ILO, 2004). Gerade herausfordernde und interessante Tätigkeiten gehören zur größten Motivationsgröße für die Karriere, so die Meinung von weiblichen Top-Führungskräften in einer kürzlich von Accenture veröffentlichten Studie (Accenture, 2006).

Unternehmen oder sonstige Organisationen können aber auch die Potenziale von Frauen aktiv fördern und aufbauen, wie durch die im nächsten Abschnitt erläuterten Modelle und Maßnahmen.

2.2.4. Maßnahmen und Modelle zur Förderung der Karrieren von Frauen sowie zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Betrieben und in sonstigen Organisationen

Unternehmen und sonstige Organisationen haben die Möglichkeit, aktiv auf die Zahl und Positionierung von Frauen im Betrieb positiven Einfluss zu nehmen. Gender Mainstreaming und Diversity Management sind Konzepte, die Firmen und andere Institutionen dabei unterstützen⁶. Im Wissen um die Determinanten der Karrieren bzw. um die unterschiedliche Ausprägung der Situation von Frauen können sie Maßnahmen einführen, welche Frauen mit Potenzial helfen, ihre

⁶ Durch das Gender-Mainstreaming wird bei allen politischen Konzepten, Planungen und Entscheidungen auf die Besonderheiten, Interessen und Wertvorstellungen von beiden Geschlechtern Rücksicht genommen, mit dem Ziel, einen Bewusstseinsbildungsprozess auf allen Ebenen sowie den Abbau struktureller Benachteiligungen von Frauen zu erreichen. Das Diversity-Management geht davon aus, dass nur die Berücksichtigung und Integration der gesamten Vielfalt der im Unternehmen vorhandenen Talente und Sichtweisen zu einem höheren Unternehmenserfolg führt. Diversity bezieht sich neben Geschlecht auch auf andere sichtbare (ältere Arbeitskräfte, Personen mit Migrationshintergrund usw.) oder nicht-sichtbare Merkmale wie Religion beziehen (Süß und Kleiner, 2006).

Karrierechancen zu steigern sowie die Kombination von Familie und Erwerbsarbeit besser zu bewältigen.

Betriebe können grundsätzlich in zwei Bereichen Maßnahmen setzen:

- Maßnahmen zur Karriereentwicklung und -förderung von Frauen im Unternehmen
- Maßnahmen zur besseren und leichteren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Maßnahmen im Bereich Karriereentwicklung und Frauenförderung haben den Zweck, aktiv die Positionierung von qualifizierten Frauen im Unternehmen zu verbessern. Dies beginnt mit frauen- und familienfreundlichen Recruitingprozessen, um eine größere Zahl von Frauen in der Unternehmung zu etablieren⁷. Beispielsweise können Firmen im Falle von Neuaufnahmen bei der Auswahl der Bewerber/innen darauf achten, eine genügend große Anzahl von qualifizierten Frauen im Pool an Kandidaten/innen zu haben. Gerade wachsende Firmen haben die Möglichkeit, bei Neuaufnahmen bevorzugt Frauen in Erwägung zu ziehen, da sich bereits im Unternehmen beschäftigte männliche Mitarbeiter weniger von derartigen frauenfördernden Maßnahmen bedroht fühlen (Remery, 2001). Darüber hinaus können Firmen gemeinsam mit Kandidatinnen und Mitarbeiterinnen versuchen, eine Balance zwischen speziellen Karriereambitionen sowie familiären Verpflichtungen herzustellen und eine für beide Seiten befriedigende Lösung finden (zum Beispiel: die vereinbarte Wochenstundenanzahl). Ferner besteht die Option, bei Ausschreibung von Führungspositionen auf die Bewerbung von mindestens einer qualifizierten Kandidatin zu warten. Ein aktives Engagement der Firmenleitung trägt ebenfalls wesentlich zur Internalisierung der Karriereförderung von Frauen in der Unternehmenskultur bei. Wichtig ist, dass diese Politik auch an das mittlere und untere Management sowie alle übrigen Beschäftigten kommuniziert wird (ILO, 2004).

Auf der interpersonalen Ebene können Organisationen Mentoring- oder Cross-Mentoring-Programme etablieren sowie die Präsenz von Frauen in Netzwerken aktiv unterstützen. Darüber hinaus bieten formale Karrierepläne einerseits eine Orientierung für Mitarbeiter/innen über die Aufstiegsmöglichkeiten sowie ihre geplante Laufbahn in der Organisation, wobei schriftlich fixierte Vereinbarungen verbindlicher als mündlich kommunizierte Aussagen sind. Transparente Karriereprogression aufgrund objektiver Kriterien und fairer Evaluierung fördert die Motivation aller Beschäftigten. Spezifische Weiterbildungsprogramme unterstützen den Erwerb von firmenrelevantem Wissen. Dass sich Investitionen in die Karrieren von Frauen langfristig lohnen, zeigen folgende Beispiele: fördern Firmen die Talente von Frauen und Männern, können sie auf einen größeren Pool an Kandidaten/innen für Managementfunktionen zurückgreifen. Verlassen qualifizierte Frauen aufgrund mangelnder Aufstiegsmöglichkeiten die Unternehmen, verlieren Firmen nicht nur Mitarbeiterinnen mit Potenzial und

⁷ frauenfreundliche Personalpolitik bezieht sich auf Praktiken, welche im speziellen Frauen bei der Verwirklichung von Karriereaspirationen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen. Im Gegensatz dazu haben familienfreundliche Politiken das Ziel, Konflikte bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aller Beschäftigten im Unternehmen zu reduzieren (Wooten, 2001).

firmenspezifischen Kenntnissen, sondern es entstehen Kosten in Zusammenhang mit der Rekrutierung von neuen Beschäftigten. Gelebte Chancengleichheit führt zu einem besseren Image des Unternehmens für die Kunden und die Öffentlichkeit, gleichzeitig wird es zu einem potenziell attraktiven und interessanten Arbeitgeber für weitere qualifizierte Frauen (Goodman et al., 2003).

Die Maßnahmen zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben das Ziel, Mitarbeiter/innen die Kombination von Arbeit und Betreuungspflichten zu erleichtern. Diese umfassen folgende vier Bereiche: flexible Arbeitszeitmodelle, über das gesetzliche Ausmaß hinausgehende Karenzierungen und Pflegefreistellungen, praktische Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und ältere Angehörige sowie die Sensibilisierung der Führungskräfte in Richtung Vereinbarkeitsproblematik (den Dulk et al., 1999; OECD, 2001).

Über die positiven Wirkungen von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird in der Literatur ausführlich berichtet (für einen Überblick siehe OECD, 2001).

Sie erleichtern Mitarbeiter/innen die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit nach der Karenz oder sonstigen Unterbrechung und helfen dem Unternehmen, Arbeitskräfte mit Potenzial im Unternehmen zu halten. Weiters beeinflussen sie die Arbeitszufriedenheit und Motivation positiv und reduzieren Stress, Abwesenheitszeiten und Fluktuation. Die Einführung dieser Maßnahmen ist zwar mit Kosten für die Unternehmen verbunden; die Erfahrungen von Unternehmen, welche derartige Programme einführen, zeigen, dass sich diese Investitionen langfristig und im Hinblick auf die Nachhaltigkeit auf jeden Fall lohnen (Kolb, 2006).

Zu den flexiblen Arbeitszeitmodellen gehören Gleitzeit, variable Arbeitszeit, Telearbeit sowie die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung in Positionen mit und ohne Führungsverantwortung. Insbesondere Modelle von Teilzeit in Führungspositionen können die Karriereverläufe von Frauen positiv unterstützen. Dadurch können Frauen auch in Zeiten von intensiven familiären Erfordernissen in Positionen mit Handlungsspielräumen und Entscheidungskompetenzen bleiben oder gelangen (Innreiter-Moser et al., 2006).

Die Maßnahmen im Bereich der Organisation von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder umfassen die Einrichtung von Betriebskindergärten sowie die Unterstützung bei der Suche oder sogar die Reservierung eines Betreuungsplatzes für Kinder von Mitarbeiter/innen in der näheren Umgebung des Arbeitsplatzes. Von wesentlicher Bedeutung ist auch die Abdeckung von Betreuungsmöglichkeiten nach Ende des Kindergarten- oder Schultages sowie in den Ferien. Manche Unternehmen bieten auch finanzielle Unterstützungen und Flexibilität bezüglich des Arbeitsortes (Heimarbeit) oder der Mitnahme von Kindern in den Betrieb. Maßnahmen in diesem Bereich reduzieren den Stress von Mitarbeiter/innen mit Betreuungspflichten und erleichtern somit die Kombination von Familie und Erwerbsarbeit. In weiterer Folge stehen die Arbeitnehmer/innen dem Unternehmen mehr Stunden zur Verfügung.

Hervorzuheben ist ferner die Elternteilzeit, welche seit Juli 2004 in Betrieben mit mehr als 20 Mitarbeiter/innen zur Anwendung kommt. Diese gesetzliche

Maßnahme ermöglicht Eltern unter bestimmten Voraussetzungen, bis maximal zum 7. Geburtstag ihres Kindes die Normalarbeitszeit auf Teilzeit zu reduzieren.

Von wesentlicher Bedeutung ist für die Unternehmen, regelmäßig ein Monitoring über die Wirkung der verschiedenen Maßnahmen durchzuführen.

2.3. Methode und Aufbau der Untersuchung

Die in diesem Bericht vorgestellten Daten stammen von zwei Erhebungen, welche im Herbst 2005 in österreichischen Unternehmen und in den Selbstverwaltungskörpern getrennt durchgeführt wurden.

2.3.1. Schriftliche Befragung in den Unternehmen

Um ein detailliertes Bild über die Vertretung von Frauen in führenden Funktionen sowie über die verwendeten Maßnahmen zur Karriereentwicklung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie in österreichischen Unternehmen zu erhalten, wurde eine groß angelegte Erhebung zu den oben genannten Themenbereichen in österreichischen Betrieben (ab einer Unternehmensgröße von 50 Mitarbeiter/innen) durchgeführt. Befragt wurden jeweils die Personalverantwortlichen von Unternehmen, da diese in der Regel über die Daten zur Beschäftigungsstruktur und Positionierung ihrer Mitarbeiter/innen verfügen und als Beteiligte an Recruiting und Personalentwicklung über die in der Organisation praktizierten Maßnahmen und Modelle zur Förderung der Karrieren von Frauen, zu flexiblen Arbeitszeiten und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf Bescheid wissen.

Eingeschränkt wurde die Untersuchung auf mittlere und große Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten, um eine ausreichende Vergleichbarkeit der Organisationsstrukturen zu gewährleisten.

Nachdem in Österreich nach der Statistik der Wirtschaftskammer Österreich circa 5500 Unternehmen mehr als 50 Mitarbeiter/innen beschäftigen, wurde die Untersuchung prinzipiell als Vollerhebung gestaltet. Sie liegt aufgrund des Rücklaufs als Stichprobe vor.

Zur Durchführung der schriftlichen Befragung wurde ein Fragebogen entwickelt, der die unter den Zielsetzungen genannten Fragestellungen berücksichtigte. Der Fragebogen wurde in zehn österreichischen Unternehmen einem Prätest unterzogen. Die Wirtschaftskammer Österreich stellte die Adressen für die schriftliche Befragung zur Verfügung und führte ebenfalls den Versand der Bögen durch.

Von den 5528 versendeten Fragebögen wurden insgesamt 543 retourniert (Rücklaufquote: 10%). Davon konnten 535 in die Auswertung einbezogen werden. Die übrigen acht Bögen wurden aufgrund der Nichterfüllung der oben genannten Auswahlkriterien oder mangelhaften Ausfüllens nicht bewertet.

Die Ergebnisse bieten aufgrund der umfangreichen Erhebung eine wertvolle Rückmeldung über die derzeitige Situation der Positionierung von Frauen in österreichischen Unternehmen, über die diesbezügliche Entwicklung in der jüngeren Vergangenheit sowie über die eingesetzten und zukünftig möglichen

Maßnahmen in den Bereichen Karriereentwicklung und Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben auf betrieblicher Ebene.

Da die firmendemographischen Merkmale der antwortenden Betriebe im Wesentlichen mit den Daten der Wirtschaftskammer Österreich übereinstimmen, kann davon ausgegangen werden, dass die Ergebnisse für Firmen mit mehr als 50 Mitarbeiter/innen repräsentativ sind.

2.3.2. Schriftliche Befragung in der Selbstverwaltung

Eine weitere Zielsetzung des Berichts beinhaltete eine Analyse der Präsenz von Frauen in führenden Funktionen der Selbstverwaltung. Das Erhebungsdesign entspricht in seinen wesentlichen Zügen jenem der Unternehmensbefragung.

Für die Durchführung der schriftlichen Befragung wurde ein Fragebogen konzipiert, der die Themengebiete der Positionierung von Frauen in den Organisationen sowie die verwendeten Modelle und Maßnahmen zur Förderung der Karrieren von Frauen sowie zur Kombination von Familie und Erwerbsarbeit umfasste.

Befragt wurden im Detail die Personalverantwortlichen von 210 Selbstverwaltungsträgern, wobei sowohl Bundes- als auch Landesorganisationen angeschrieben wurden. Im Bereich der territorialen Selbstverwaltung (Gemeinden) beschränkte sich die Erhebung auf die Magistrate der Statutarstädte und ihre dazugehörigen Einrichtungen.

Von den versendeten Fragebögen wurden insgesamt 57 retourniert, was einer Rücklaufquote von circa 27% entspricht. Dabei konnten alle Bögen in die Auswertung einbezogen werden⁸.

2.4. Die Präsentation der Ergebnisse

Die Ergebnisse beider Erhebungen werden neben einer generellen deskriptiven Darstellung nach folgenden Indikatoren aufgeschlüsselt:

- die Zusammensetzung der Belegschaft in den Unternehmen/Organisation (Frauenquote)
- die Größe des Unternehmens/des Selbstverwaltungskörpers (in Abhängigkeit von der Zahl der Beschäftigten)
- die wirtschaftliche Sparte (nur bei den Unternehmen)
- Unternehmen mit Wachstum (Indikator: steigende Mitarbeiter/innenzahl gegenüber dem Vergleichsjahr 2000 bzw. der Unternehmensgründung)

Die Zusammensetzung der Belegschaft hat möglicherweise einen großen Einfluss auf die Existenz sowie die Art und Anwendung von Maßnahmen zur Förderung

⁸ Der Rücklauf der Universitäten war relativ gering, sodass eine getrennte Auswertung nicht zielführend war. Die erhobenen Daten wurden deshalb den Organisationsstrukturen der übrigen Selbstverwaltungen angepasst.

der Karrieren von Frauen sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sind Betriebe beispielsweise von weiblichen Beschäftigten dominiert, können diese Druck auf die Unternehmensleitung machen, mehr und bessere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und Beruf zu gewährleisten. Die unterschiedlichen Karrierechancen von Frauen in männlich oder weiblich dominierten Bereichen wurden bereits angesprochen (Punkt 2.2.3.1.).

Auch die Größe des Unternehmens kann sich auf die Bereitschaft des/r Arbeitgebers/in auswirken, Maßnahmen oder Modelle aus beiden Bereichen einzuführen. Große Unternehmen verfügen in der Regel über höhere finanzielle Ressourcen sowie eine geeignete Stabstelle mit Spezialisten/innen, die für die Organisation und Durchführung diverser Programme und Maßnahmen zuständig sind. Ferner sind sie in der Öffentlichkeit sichtbarer als kleinere Unternehmen und vermehrt dem Druck ausgesetzt, auf die Erwartungen von Konsumenten/innen, Politik und Mitarbeiter/innen zu reagieren. Sie werden versuchen, ihr Image positiv darzustellen bzw. zu verbessern.

Frauen sind in den einzelnen Sektoren am Arbeitsmarkt unterschiedlich vertreten. Sie sind tendenziell im Dienstleistungssektor konzentriert, während Männer nach wie vor in Industrie und Handwerk beschäftigt sind (zum Beispiel Anker et al., 2003; Fuchshuber, 2004). Welche Jobs als typisch weiblich oder männlich klassifiziert werden, hängt von kulturellen und sozialen Zuschreibungen ab. Es ist anzunehmen, dass Frauen in manchen Branchen mehr Erfolg hatten oder haben, in Führungsfunktionen zu gelangen als in anderen.

Organisationen mit Wachstum haben eine Vielzahl von Möglichkeiten, aktiv die Zahl und Positionierung von Frauen im Unternehmen zu gestalten. Sie können bei Neuaufnahmen mindestens eine gleiche Anzahl von qualifizierten Frauen in den Auswahlprozess einbeziehen; sie können auch bei der Schaffung von neuen Abteilungen und Niederlassungen bewusst qualifizierte Kandidatinnen für Führungspositionen in Erwägung ziehen.

Inwiefern diese Kriterien Einfluss auf die Vertretung von Frauen in Führungspositionen sowie auf die Präsenz von Maßnahmen im Betrieb oder in der Selbstverwaltung haben, wird im quantitativen Teil des Berichts analysiert.

Auf eine regionale Unterscheidung sowie eine Differenzierung der Analyse in private, öffentliche und Non-Profit-Unternehmen wurde aufgrund der überaus unterschiedlichen Fallzahlen in den einzelnen Kategorien verzichtet.

Die Auswertung der Daten zu den Selbstverwaltungseinrichtungen erfolgt neben einer deskriptiven Darstellung der Ergebnisse nach der Größe der Organisationen und nach dem Anteil der Frauen in der Belegschaft.

3. Die Vertretung von Frauen in Führungspositionen in der Europäischen Union

Vergleichbare Daten zur Präsenz von Frauen in Führungspositionen in der Europäischen Union sind nur auf hochaggregiertem Niveau vorhanden. Oft beziehen sich Untersuchungen auf sehr große und sichtbare Unternehmen in einzelnen Ländern oder der Europäischen Union als Ganzes.

Tabelle 1 und Grafik 1 zeigen einen Überblick über die Vertretung von Frauen in Führungspositionen sowie ihren Anteil an den Erwerbstätigen in Europa. Zur Definition von Führungspositionen wurde die ISCO-1988-Einteilung herangezogen und die Untergruppen 12 und 13 betrachtet. Zu den Führungskräften werden dabei Generaldirektoren/innen, Geschäftsführer/innen, Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats, Produktionsverantwortliche und sonstige Abteilungsmanager/innen sowie Leiter/innen von kleinen Unternehmen gezählt.

Tabelle 1: Anteile der Frauen an den Erwerbstätigen (in %) sowie in Führungspositionen (in %) in der Europäischen Union, 2004⁹

2004 Länder	Anteile der Frauen an den Erwerbstätigen (in %)	Anteil der Frauen in Führungspositionen (in %)
Belgien	43	29
Bulgarien	47	X
Dänemark	46	27
Deutschland	45	28
Estland	49	33
Finnland	48	29
Frankreich	46	35
Griechenland	38	27
Irland	42	39
Italien	38	20
Lettland	49	38
Litauen	50	41
Luxemburg	38	27
Malta	31	20
Niederlande	44	X
Österreich	46	28
Polen	45	33
Portugal	46	32
Rumänien	45	X
Schweden	48	30
Slovenien	45	34
Slowakei	46	34
Spanien	38	30
Tschechien	44	28
Ungarn	46	34
Vereinigtes Königreich	45	32
Zypern	X	19
EU-Durchschnitt	44	30

Quelle: Europäische Union, 2005; die Daten basieren auf den Ergebnissen der Europäischen Arbeitskräfteerhebung 2004;

Mit einem Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen von 46% positioniert sich Österreich im Vergleich zu den übrigen Mitgliedsstaaten über dem EU-Durchschnitt. Frauen sind vor allem in den neuen EU-Mitgliedsstaaten sowie in den nordischen Ländern stark auf dem Arbeitsmarkt vertreten. Beispielsweise sind in Litauen 50% aller Erwerbstätigen Frauen. Auch in Estland und Lettland sowie in Finnland und Schweden machen sie annähernd die Hälfte der Erwerbstätigen aus. In den Mittelmeerländern zeigen Frauen nach wie vor eine geringe Präsenz am Arbeitsmarkt (Ausnahme: Portugal).

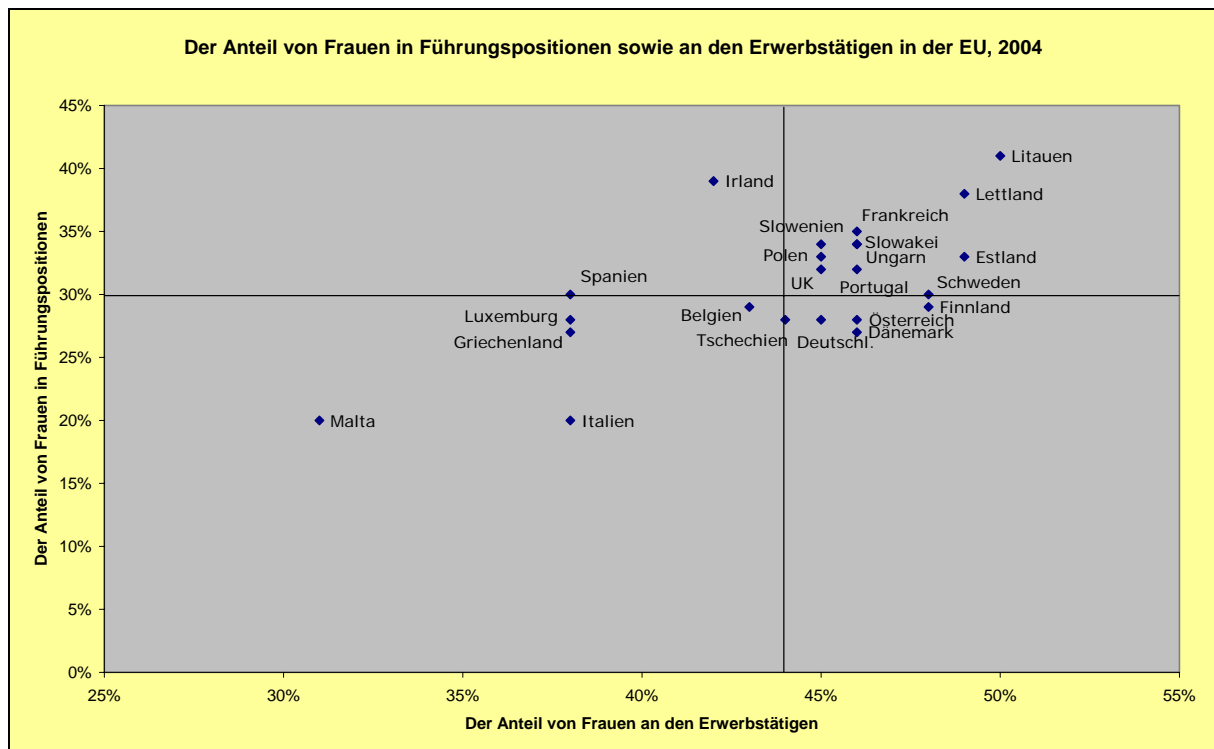
⁹ Anmerkung: fehlende Angaben werden durch X gekennzeichnet

Österreich liegt im Bezug auf die Vertretung von Frauen in Führungspositionen im Mittelfeld. Zu den Ländern mit einem relativ hohen Anteil von Frauen in führenden Funktionen gehören Litauen, Irland, Frankreich sowie viele unserer östlichen und südöstlichen Nachbarstaaten.

Die hohe Präsenz von Frauen in Managementfunktionen der neuen EU-Mitgliedsländer ist mitunter bedingt durch ihr Erbe aus kommunistischen Zeiten, in welchen Frauen aufgrund sehr guter Ausbildung, einem großen Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten, hoher Integration in den Arbeitsmarkt und einem relativ egalitären Zugang zu führenden Tätigkeiten diese Positionen einnehmen konnten (Pollert, 2003; Dijkstra, 1997). Es darf aber nicht übersehen werden, dass in einigen dieser Staaten der Anteil von Frauen in leitenden Funktionen während der letzten Jahre leicht zurückgegangen ist (ILO, 2004).

Irland und Frankreich zählen zu den Vorreitern unter den westlichen Ländern. Die großen wirtschaftlichen Fortschritte Irlands haben die Möglichkeiten sowie die Positionierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt positiv beeinflusst. Auch Frankreich hat seit langem die Gleichstellung der Geschlechter groß geschrieben; darüber hinaus stellen der kurze Mutterschaftsurlaub in Kombination mit flächendeckenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten karrierefördernde Rahmenbedingungen dar (OECD, 2001; Gornick und Meyers, 2003).

Grafik 1: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen sowie an den Erwerbstätigen in der Europäischen Union, 2004



Quelle: Europäische Union, 2005; die Daten basieren auf den Ergebnissen der Europäischen Arbeitskräfteerhebung 2004;

Nach Ergebnissen des EPWN European Board Women Monitors 2004, welcher die Präsenz von Frauen in den höchsten Management-Gremien der 200 europäischen

Top-Firmen¹⁰ in 13 Ländern analysiert, halten Frauen durchschnittlich 8% dieser Positionen. Die Vertretung von Frauen in diesen Ebenen ist in Norwegen und Schweden am höchsten (jeweils 22% bzw. 20%) und in Belgien (3%), Spanien (3%) und Italien (2%) am niedrigsten. In Österreich sind 7% der Positionen in Vorstand und Aufsichtsrat von Frauen besetzt (European Professional Women's Network EPWN, 2004).

Bemerkenswert ist die Tatsache, dass 62% der untersuchten Industrie- und Dienstleistungsunternehmen mindestens eine Frau und 28% mehr als eine Frau in der Aufsichtsrats- oder Vorstandsebene haben. In ihrer Auswahl der österreichischen Unternehmen haben 58% mindestens eine Position und 17% mehr als eine Position in Aufsichtsrat oder Vorstand weiblich besetzt. Interessant ist, dass in Europa 38% der Firmen noch keine Frau in diesen Funktionen vorweisen konnten; in den USA liegt die Zahl der Unternehmen ohne Frauen in den höchsten Führungsgremien nur mehr bei 10% (EPWN, 2004).

In den folgenden Kapiteln werden die Ergebnisse der quantitativen Erhebungen dargestellt. Die gezeigten Tabellen und Grafiken basieren auf den in der schriftlichen Befragung erhaltenen Daten.

4. Die Vertretung von Frauen in Führungspositionen in österreichischen Unternehmen - Ergebnisse der quantitativen Untersuchung

4.1. Strukturdaten zu den Unternehmen

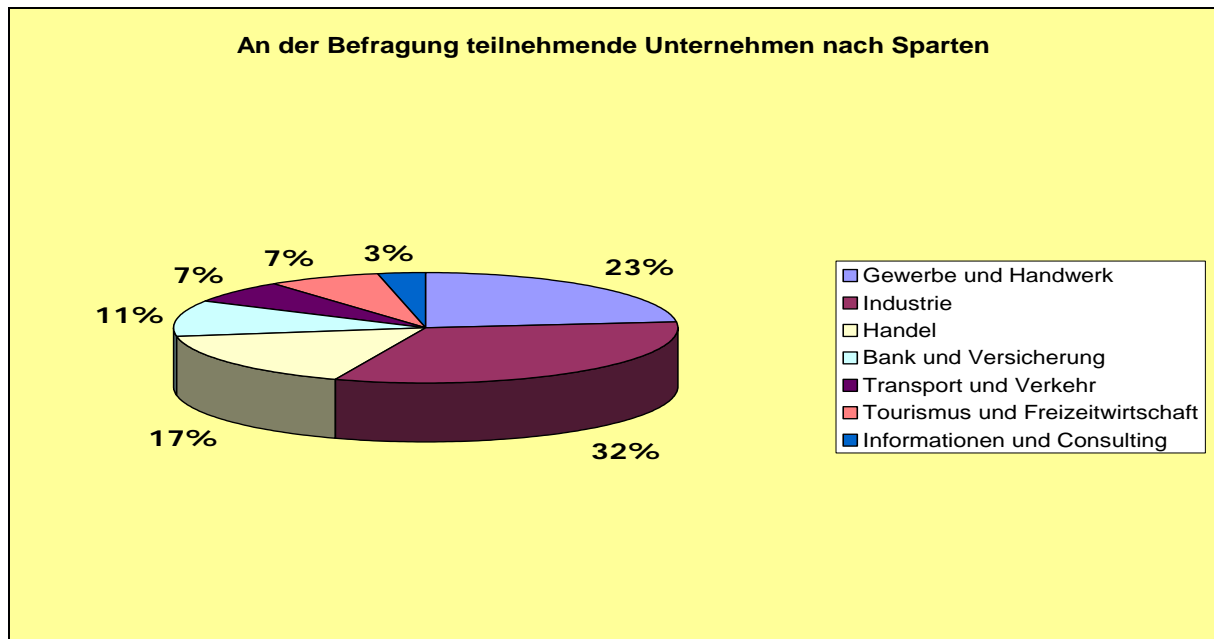
Zur besseren Verständlichkeit werden in einem ersten Schritt die Strukturdaten zu den antwortenden Unternehmen dargestellt, anschließend werden weitere Ergebnisse aus der Befragung erläutert.

4.1.1. An der Befragung teilnehmende Unternehmen nach Sparten

Die meisten Betriebe, die den Fragebogen retournierten, gehören zu den Sparten Industrie und Gewerbe/Handwerk (32% bzw. 23%). Etwa 17% der Unternehmen sind der Kategorie Handel, etwa 11% dem Bereich Banken und Versicherungen sowie 7% dem Transport- und Verkehrswesen zuzurechnen. Weitere 7% der Firmen sind in der Tourismus- und Freizeitwirtschaft tätig und die übrigen 3% sind Informations- und Consultingunternehmen. Die Verteilung der antwortenden Betriebe nach Sparten entspricht ungefähr der Aufteilung in der Grundgesamtheit der Datenbank der Wirtschaftskammer Österreich.

¹⁰ Die Auswahl der 200 Europäischen Top-Unternehmen basiert auf Les Echos & Reuters, „Le Grand Atlas des Enterprises“. Für Details siehe www.EuropeanPWN.net, Website besucht am 2.2.2006, 14 Uhr)

Grafik 2: An der Befragung teilnehmende Unternehmen nach Sparten



4.1.2. An der Befragung teilnehmende Unternehmen nach ihrer Größe

Die österreichische Unternehmenslandschaft ist geprägt von kleinen und mittleren Unternehmen. Nach der europäischen Definition werden kleine Unternehmen mit einer maximalen Arbeitnehmer/innenzahl von 49 definiert. Betriebe zwischen 50 und 249 Mitarbeiter/innen werden als mittlere Unternehmen eingestuft. Um eine ausreichende Vergleichbarkeit der Organisationsstrukturen zu gewährleisten, wurden kleine Betriebe im Forschungsdesign ausgeklammert.

Der Großteil der an unserer quantitativen Erhebung teilnehmenden Betriebe fällt in die Kategorie der Mittelbetriebe (77%). Dabei beschäftigen 43% der Unternehmen zwischen 50 bis 99 sowie weitere 34% zwischen 100 und 249 Mitarbeiter/innen.

Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten gelten als Großbetriebe; zu dieser Kategorie können 23% aller antwortenden Unternehmen gezählt werden. Dabei verfügen rund 12% über eine Belegschaft zwischen 250 und 499 Arbeitnehmer/innen und weitere 11% beschäftigen mehr als 500 Mitarbeiter/innen.

4.2. Die Beschäftigtenstruktur in den Unternehmen

Im folgenden Abschnitt werden Details zur Zusammensetzung der Belegschaft, zu den Beschäftigungsformen, zu den Führungspositionen sowie zur Positionierung der Beschäftigten nach Geschlecht in den an der Befragung teilnehmenden Unternehmen dargestellt.

4.2.1. Die Zusammensetzung der Belegschaft

In den untersuchten Unternehmen sind insgesamt 201.970 Mitarbeiter/innen beschäftigt, davon 75.526 Frauen und 126.728 Männer. Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten beträgt durchschnittlich 37,3%.

4.2.2. Mitarbeiter/innen nach Beschäftigungsformen

Rund 84% der Mitarbeiter/innen in den an der Befragung teilnehmenden Unternehmen sind Vollzeit beschäftigt; diese verteilen sich zu etwa 24% auf Frauen und zu 60% auf Männer (siehe Tabelle 2). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigungsformen beträgt 14%. Dabei entfallen circa 12% auf Frauen und 2% auf Männer. Nach wie vor gilt, dass mehr Frauen als Männer Teilzeit beschäftigt sind. Sie führen 88% aller Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse aus. Die geringfügig Beschäftigten wie die freien Mitarbeiter/innen machen nur einen sehr geringen Teil der in den Unternehmen Tätigen aus. 1,3% der beschäftigten Frauen bzw. 0,4% der beschäftigten Männer sind geringfügig erwerbstätig. Der Anteil der freien Mitarbeiter/innen an allen Beschäftigten liegt bei 0,5%. Aufgeschlüsselt nach dem Geschlecht halten 0,2% Frauen und 0,3% Männer eine derartige Beschäftigungsform inne.

Tabelle 2: Beschäftigungsformen nach Geschlecht

	Frauen	Männer	insgesamt
Beschäftigungsformen	in %	in %	in %
Vollzeitbeschäftigung	23,5%	60,3%	83,8%
Teilzeitbeschäftigung	12,3%	1,7%	14,0%
Geringfügige Beschäftigung	1,3%	0,4%	1,7%
Freie Mitarbeit	0,2%	0,3%	0,5%
Summe	37,3%	62,7%	100,0%
N=528			

Betrachtet man die Bedeutung der einzelnen Beschäftigungsformen an der Gesamtbeschäftigung des jeweiligen Geschlechts, so ergibt sich folgendes Bild:

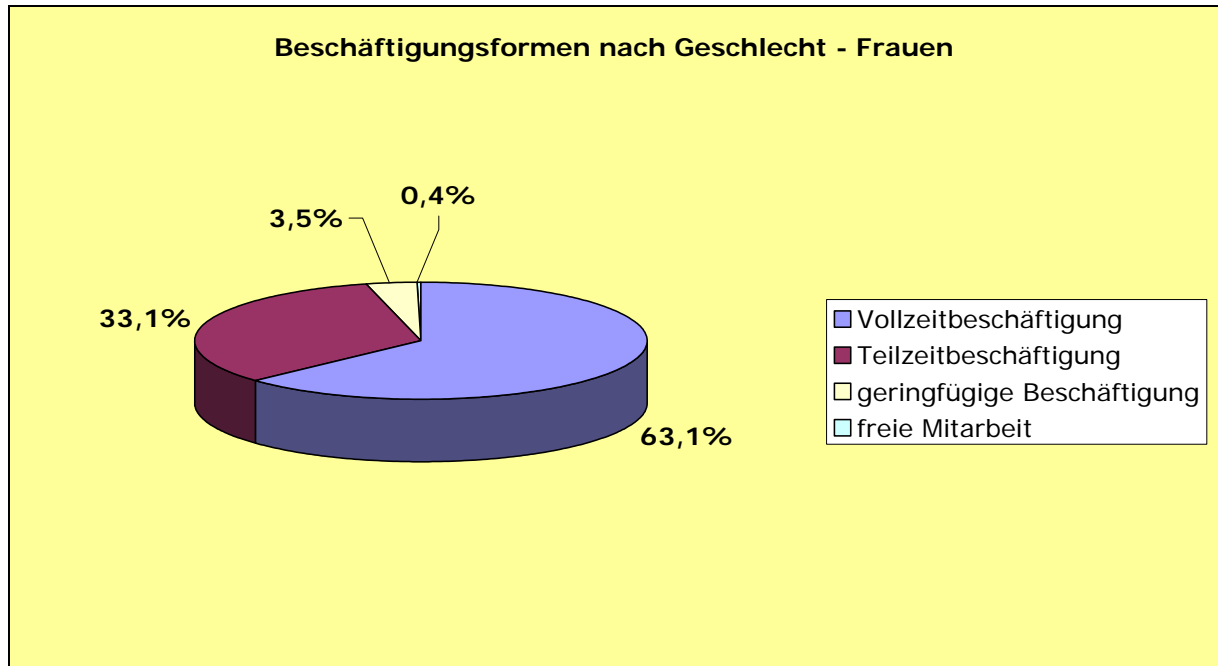
Tabelle 3: Die Bedeutung der einzelnen Beschäftigungsformen an der Gesamtbeschäftigung des jeweiligen Geschlechts

	Frauen	Männer
Beschäftigungsformen	in %	in %
Vollzeitbeschäftigung	63,1%	96,2%
Teilzeitbeschäftigung	33,1%	2,8%
Geringfügige Beschäftigung	3,5%	0,7%
Freie Mitarbeit	0,4%	0,4%
Summen	100,0%	100,0%
N=528		

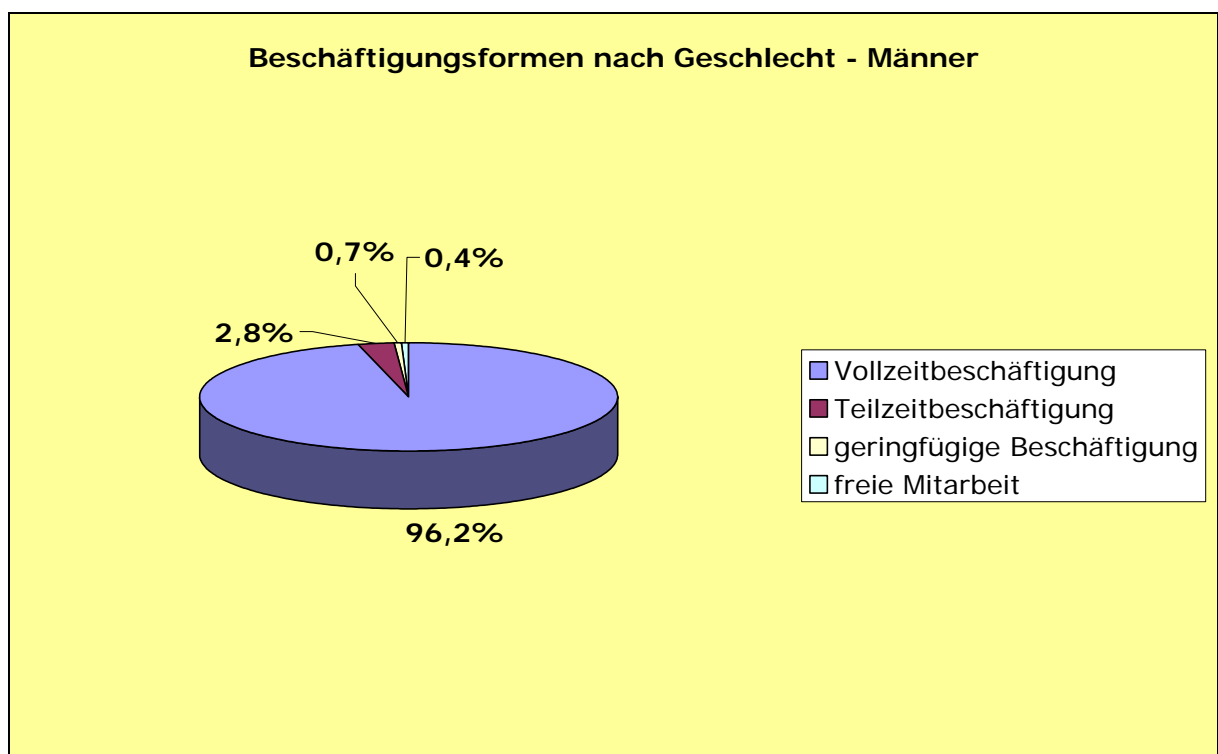
Wie Tabelle 3 und Grafik 3 zeigen, zählen Voll- sowie Teilzeitarbeit zu den häufigsten Beschäftigungsformen bei Frauen. Für etwa zwei Drittel aller weiblichen Beschäftigten stellt ein Vollzeitjob die Norm dar. Rund ein Drittel aller von Frauen gehaltenen Beschäftigungsverhältnisse sind auf Teilzeitbasis

organisiert. Die übrigen 3,9% teilen sich zu 3,5% auf geringfügige Beschäftigungen bzw. zu 0,4% auf eine freie Mitarbeit auf. Bei den Männern dominieren ebenfalls vollzeitliche Beschäftigungsformen (Grafik 4). Auf Teilzeitarbeit fallen 2,8%, auf die geringfügige Beschäftigung 0,7% sowie auf eine freie Mitarbeit 0,4% aller von Männern ausgeübten Beschäftigungsformen.

Grafik 3: Anteil der Beschäftigungsformen nach Geschlecht – Frauen



Grafik 4: Beschäftigungsformen nach Geschlecht – Männer



4.2.3. Betriebe nach der Anzahl von Frauen und Männern in Führungspositionen

In 82,9% aller rückmeldenden Betriebe gibt es mindestens eine Frau in einer Führungsposition (Tabelle 4). Etwas mehr als ein Viertel aller Betriebe haben eine, fast 16% zwei und rund 9% drei Frauen in Positionen mit Führungsverantwortung. Erfreulich ist, dass ebenfalls in über 30% aller Unternehmen mehr als drei Frauen eine Führungsposition halten. Ferner ist anzumerken, dass es in weniger als einem Fünftel aller an der Befragung teilnehmenden Betriebe keine Frau in eine derartige Position geschafft hat. Durchschnittlich gibt es in allen untersuchten Unternehmen 6,49 weibliche und 15,93 männliche Führungskräfte. Männer in Führungspositionen sind in fast allen antwortenden Betrieben vertreten; der Prozentsatz an Betrieben ohne Männer in diesen Funktionen liegt immerhin bei 2,7%.

Tabelle 4: Anzahl der Unternehmen mit Frauen und Männern in Führungspositionen

Anzahl der Unternehmen mit Frauen und Männern in Führungspositionen			
	Anzahl	Frauen	Männer
Unternehmen mit Personen in Führungspositionen N=526	0	17,1%	2,7%
	1	25,9%	4,4%
	2	15,8%	3,8%
	3	9,1%	6,1%
	>3	32,1%	83,0%

Sehr erfreulich ist, dass rund 80% der an der Befragung teilnehmenden Unternehmen mindestens eine Frau als Abteilungsleiterin einsetzen (Tabelle 5). Weiters gibt es in 21% dieser Betriebe mindestens eine Prokuristin sowie in 16% mindestens eine Geschäftsführerin. Zumindest eine Aufsichtsrätin ist in 7% der rückgemeldeten Betriebe vorhanden. Mindestens einen weiblichen Vorstand gibt es in 3% der Unternehmen.

Tabelle 5: Prozentueller Anteil der Unternehmen mit mindestens einer Frau in den einzelnen Führungsebenen

Prozentueller Anteil der Unternehmen mit mindestens einer Frau in den einzelnen Führungsebenen		
N=479	Abteilungsleitung	79%
	Prokura	21%
	Geschäftsführung	16%
	Aufsichtsrat	7%
	Vorstand	3%

4.2.4. Führungskräfte differenziert nach Beschäftigungsform und Geschlecht

Frauen bekleiden 3.405 oder 29% aller in den untersuchten Betrieben verfügbaren Führungspositionen (Summe aller Führungspositionen: 11.783,

siehe Zeile drei in Tabelle 6). Die Aufschlüsselung der Führungspositionen nach Beschäftigungsformen und Geschlecht zeigt folgendes Ergebnis¹¹:

Rund 95% aller Führungspositionen der untersuchten Unternehmen sind als Vollzeitverhältnis ausgestaltet. Insgesamt sind knapp 2.947 oder 26% aller leitenden Vollzeitpositionen mit Frauen besetzt (Tabelle 6, Zeile 1, Berechnungen nicht dargestellt). Ihr Anteil an teilzeitlichen Führungsfunktionen liegt bei 85%.

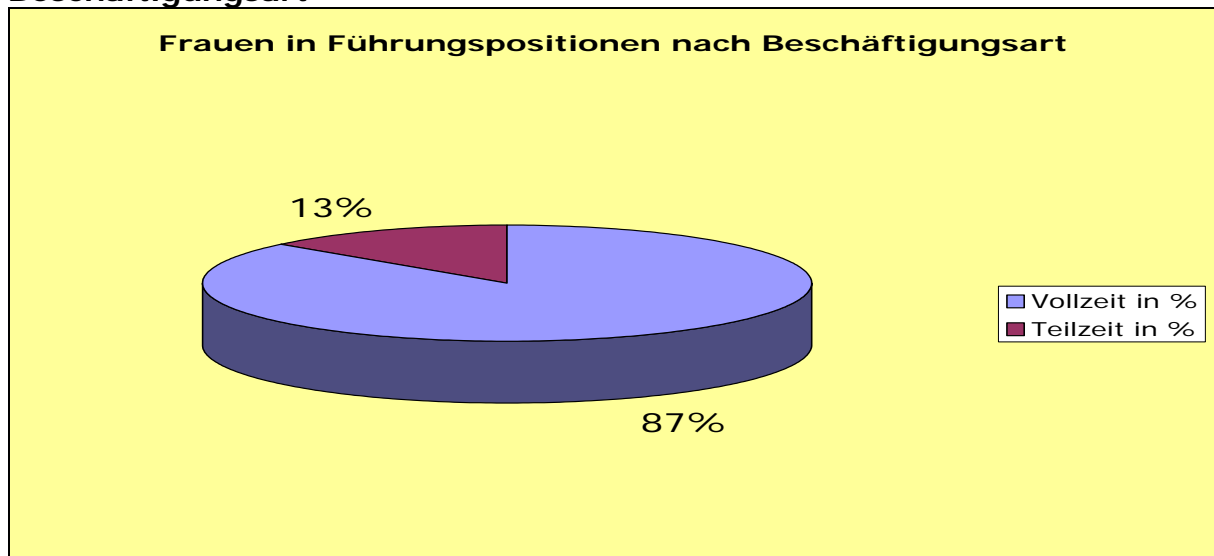
Tabelle 6: Führungskräfte differenziert nach Geschlecht sowie Voll- und Teilzeitbeschäftigung

	Führungskräfte		
	weiblich	männlich	insgesamt
Vollzeit	2947	8296	11243
Teilzeit	458	82	540
Summen	3405	8378	11783
Vollzeit in %	87%	99%	95%
Teilzeit in %	13%	1%	5%
Summen in %	100,0%	100,0%	100,0%

N=521

Differenziert man die von Frauen gehaltenen Führungspositionen in Vollzeit- und Teilzeitstellen, so wird ersichtlich, dass knapp neun von zehn Stellen mit Führungsverantwortung als Vollzeitverhältnis organisiert sind (87%, Grafik 5). Gleichzeitig zeigt sich, dass bereits mehr als jede zehnte Frau eine Führungsstelle auf teilzeitlicher Basis inne hält. In der Teilgruppe „Männer in Führungspositionen“ basieren rund 1% der Führungspositionen auf einer teilzeitlichen Beschäftigung (Tabelle 6, Spalte 3).

¹¹ Anmerkung: im Fragebogen wurde lediglich zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei den Führungspositionen unterschieden, da von der Prämisse ausgegangen wurde, dass diese Funktionen in der Regel mit Mitarbeiter/innen aus der Kernbelegschaft besetzt und nicht für geringfügig Beschäftigte oder freie Mitarbeiter/innen zugänglich sind.

Grafik 5: Darstellung der Frauen in Führungspositionen nach der Beschäftigungsart

4.2.5. Führungskräfte differenziert nach den einzelnen Managementebenen und Geschlecht

Im folgenden Abschnitt wird auf die Präsenz der Frauen in den einzelnen Führungsebenen eingegangen. Um den unterschiedlichen Rechtsformen und demnach der entsprechenden Ausgestaltung der Führungsebenen Rechnung zu tragen, werden die einzelnen hierarchischen Stufen getrennt dargestellt. Die höchste Führungsebene ergibt sich je nach Rechtsform aus der Summe der Mitglieder der Geschäftsführung, des Vorstands und des Aufsichtsrats. Öfters waren lediglich Angaben zur höchsten Führungsebene vorhanden, weshalb im Folgenden jeweils eine unterschiedliche Anzahl von Fällen in die Auswertung einbezogen wird (N). Insgesamt sind in den höchsten Führungsebenen Frauen durchschnittlich mit 11% vertreten (Tabelle 7).

Tabelle 7: Führungskräfte nach Geschlecht in der höchsten Führungsebene

Führungskräfte nach Geschlecht und Ebene			
	weiblich	männlich	FQ
Höchste Führungsebene	183	1432	11,3%
N=514			

In den rückgemeldeten Betrieben ist die höchste Führungsebene je nach Rechtsform fest in Männerhand. Nur 10,9% aller Aufsichtsräte/innen, 6,3% aller Vorstände und 13,5% aller Geschäftsführer/innen sind Frauen (Tabellen 8 bis 10). Die Prokura wird in 14,9% aller Fälle von Frauen bekleidet (Tabelle 11). Rund ein Drittel aller Abteilungen werden von Frauen geführt (Tabelle 12).

Tabelle 8: Aufsichtsräte/innen in den Unternehmen nach Geschlecht

Aufsichtsräte/innen nach Geschlecht			
	weiblich	männlich	FQ
Aufsichtsrat	65	534	10,9%
N=483			

Tabelle 9: Vorstände in den Unternehmen nach Geschlecht

Vorstände/innen nach Geschlecht			
	weiblich	männlich	FQ
Vorstand	20	296	6,3%
N=491			

Tabelle 10: Geschäftsführung in den Unternehmen nach Geschlecht

Geschäftsführung nach Geschlecht			
	weiblich	männlich	FQ
Geschäftsführung	97	623	13,5%
N=485			

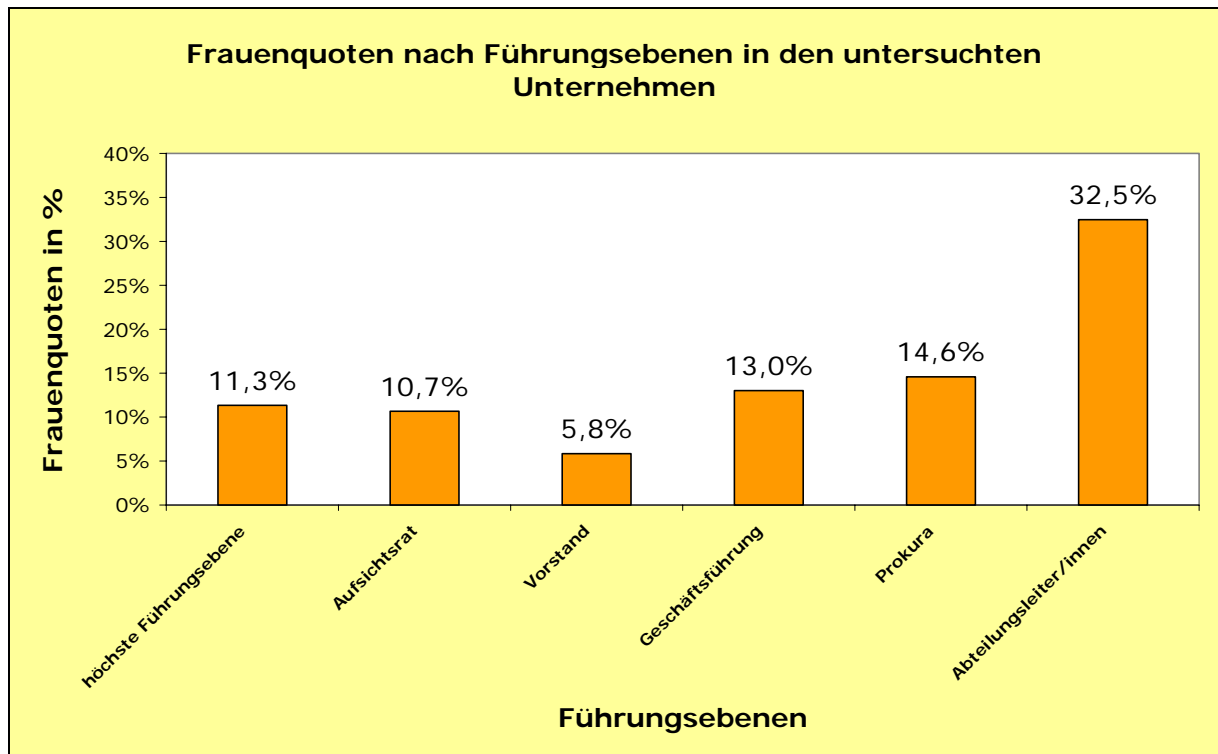
Tabelle 11: Prokura in den Unternehmen nach Geschlecht

Prokura nach Geschlecht			
	weiblich	männlich	FQ
Prokura	140	799	14,9%
N=495			

Tabelle 12: Abteilungsleiter/innen in den Unternehmen nach Geschlecht

Abteilungsleiter/innen nach Geschlecht			
	weiblich	männlich	FQ
Abteilungsleiter/innen	3238	6626	32,8%
N=512			

Grafik 6 zeigt die Frauenquoten nach Unternehmensebenen im Vergleich.

Grafik 6: Frauenquoten nach Führungsebenen in den rückmeldenden Unternehmen

4.2.6. Abteilungsleiter/innen in den Unternehmen

Frauen stehen in mehr als der Hälfte aller antwortenden Unternehmen dem Personalwesen oder Human Resource Management vor (Tabelle 13). In etwa zwei Fünftel aller untersuchten Betriebe führen sie die Finanzabteilungen (Buchhaltung, Finanzen, Controlling) und Public Relations/Werbung-Departements. In 38% aller Unternehmen halten sie ebenfalls die Abteilungsleitung der allgemeinen Verwaltung sowie des Marketing, des Verkaufs und Vertriebs inne. Der vermehrte Einsatz von Frauen in den soeben aufgezählten Bereichen hängt sowohl mit der Ausbildungswahl, spezifischen Interessen sowie auch mit der gängigen Praxis der Aufgabenvergabe in Organisationen zusammen und spiegelt die berufliche Segregation am Arbeitsmarkt sowie auf betrieblicher Ebene wider.

Frauen leiten ferner in etwas mehr als einem Viertel der rückgemeldeten Unternehmen die Rechtsabteilung, den Einkauf oder die Kundenbetreuung. In etwa einem Fünftel der Unternehmen sind sie für die Logistik sowie für das Qualitätsmanagement leitend zuständig. Die technischen Bereiche wie Forschung und Entwicklung, IT-Management sowie die Produktionsabteilungen sind fest in Männerhand.

Der Frauenanteil ist in der Kategorie „sonstige leitende Positionen“ ebenfalls sehr hoch. Diese Kategorie setzt sich, sofern Angaben vorhanden sind, aus leitenden Stellen in der Gastronomie wie im Pflege- und sonstigen Dienstleistungsbereich zusammen.

Tabelle 13: Abteilungsleiter/innen in den Unternehmen¹²

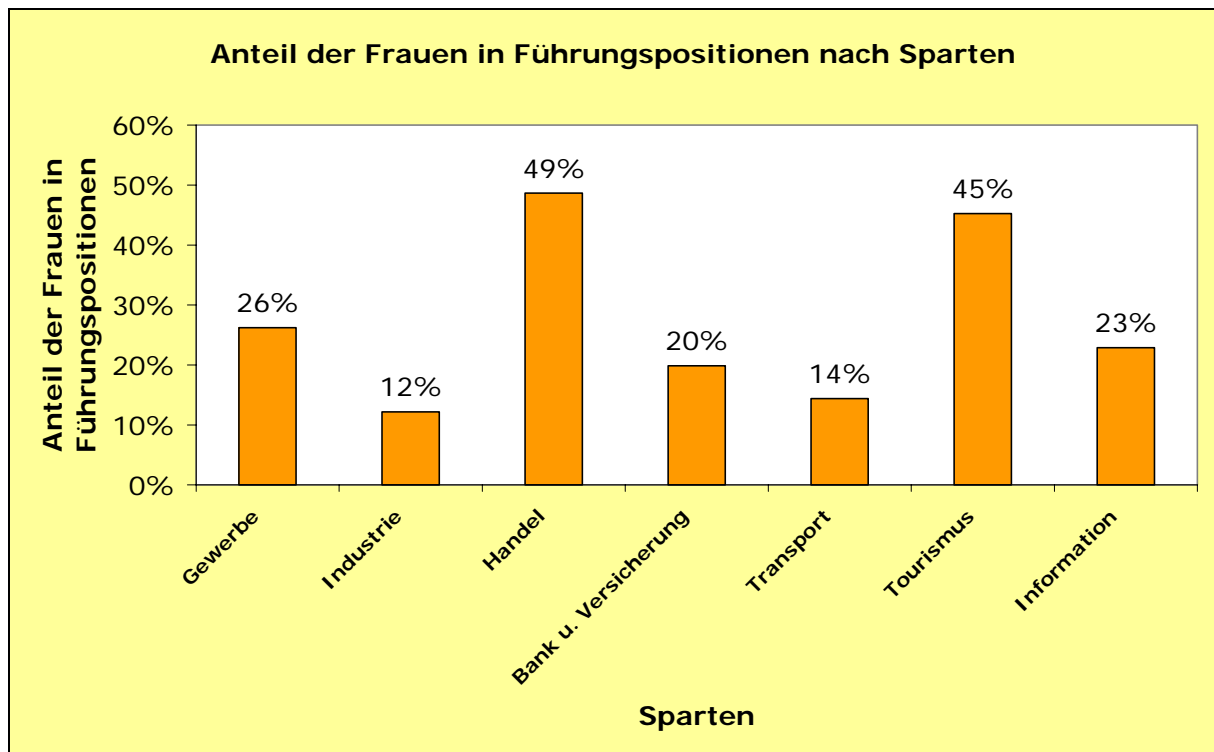
	Frauen	Männer	FQ	N
Abteilungsleiter/innen	Anzahl	Anzahl	in %	
Personalwesen/HR-Management	165	145	53,2%	453
Buchhaltung/Finanzen/Controlling	232	364	38,9%	444
Public Relations/Werbung	63	99	38,9%	443
Allgemeine Verwaltung	241	392	38,1%	443
Marketing/Verkauf/Vertrieb	811	1326	38,0%	447
Rechtsabteilung	77	209	26,9%	436
Einkauf	98	270	26,6%	514
Kundenbetreuung	243	674	26,5%	440
Qualitätsmanagement	48	173	21,7%	454
Logistik	47	228	17,1%	439
Produktion	147	1148	11,4%	444
Forschung & Entwicklung	16	201	7,4%	441
IT-Management	23	291	7,3%	446
sonstiges	1014	817	55,4%	417

4.2.7. Die Vertretung von Frauen in Führungspositionen nach Sparten

Frauen sind in führenden Funktionen nicht gleichmäßig über alle Sparten verteilt. Ihr Anteil an den Führungskräften ist in den Bereichen Handel und Tourismus am höchsten (Grafik 7). In diesen Branchen machen Frauen auch mehr als die Hälfte der Beschäftigten in den untersuchten Betrieben aus (Berechnungen nicht dargestellt).

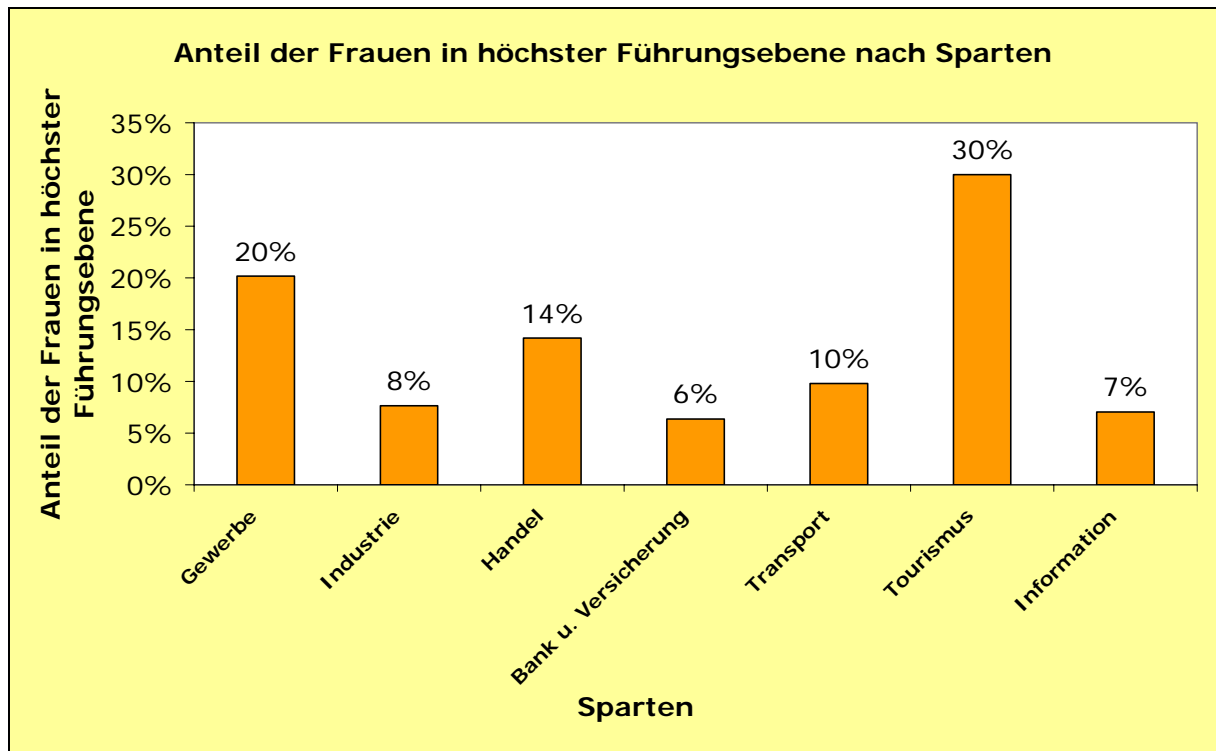
In den Sparten Gewerbe, Information wie Banken und Versicherung halten Frauen etwa ein Fünftel aller Führungspositionen. Ihr Anteil bewegt sich ferner bei 12% in der Industrie sowie bei 14% im Transportwesen. In den beiden letztgenannten Feldern sind sie ebenfalls an den Gesamtbeschäftigten unterdurchschnittlich vertreten.

¹² Anmerkung: Unterschiede in den unterschiedlichen Stichprobenumfängen ergeben sich unter anderem daraus, dass nicht alle Abteilungen in allen Unternehmen vorhanden sind.

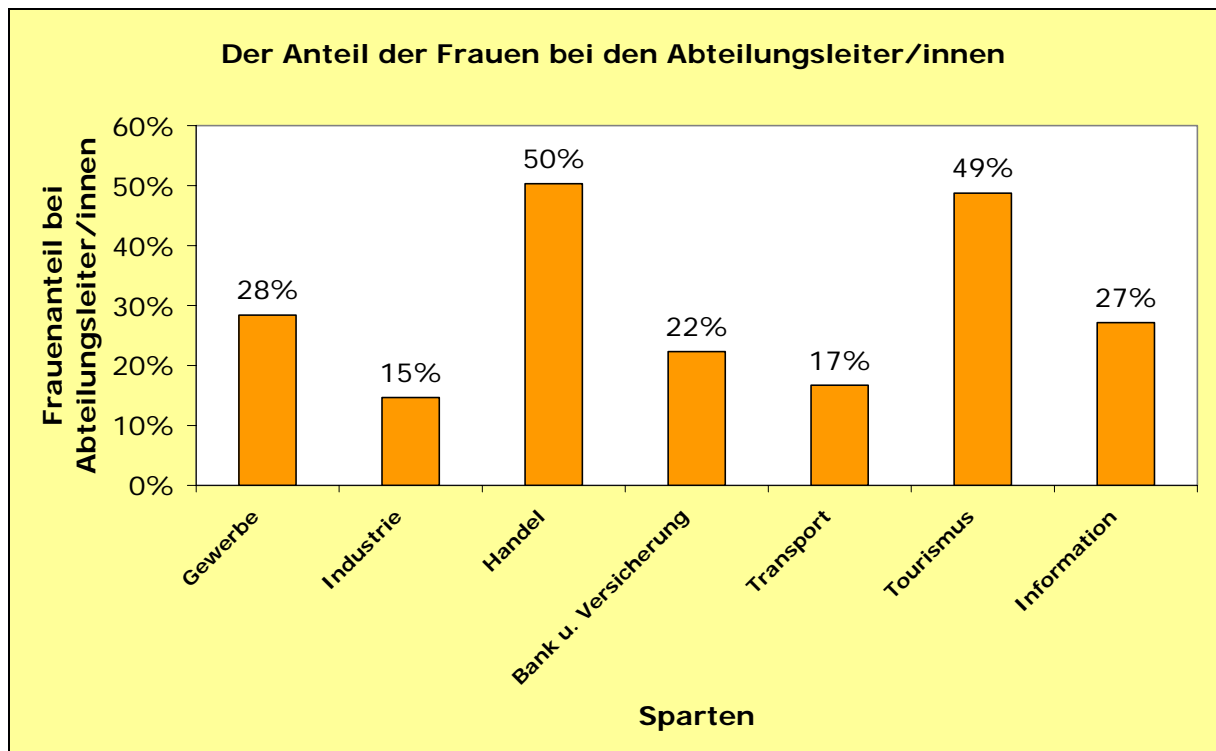
Grafik 7: Die Vertretung von Frauen in Führungspositionen nach Sparten

In der höchsten Führungsebene zeichnet sich folgendes Bild ab: die Vertretung von Frauen in den höchsten Managementgremien (Geschäftsführung, Vorstand und Aufsichtsrat, je nach Rechtsform) ist im Vergleich zu den anderen Sparten in der Tourismusbranche relativ hoch (30%, siehe Grafik 8). Im Gewerbe wie im Handel sind sie mit jeweils 20% oder 14% in führenden Funktionen tätig. Ihr Anteil in der höchsten Führungsebene liegt bei den übrigen Sparten unter 10%.

Grafik 8: Anteil der Frauen in höchster Führungsebene nach Sparten



Grafik 9: Der Anteil der Frauen bei den Abteilungsleitungsfunktionen nach Sparten



Der Anteil der Frauen bei den Abteilungsleitungsfunktionen ist ebenfalls sehr unterschiedlich über die Sparten verteilt (Grafik 9). Sie stehen rund der Hälfte der Abteilungen im Handel und in der Tourismusbranche sowie etwas mehr als einem Viertel der Departements im Gewerbe und in der Informationswirtschaft vor. Ferner leiten sie 22% der Abteilungen in Banken und Versicherungen sowie 17% bzw. 15 % jener im Transportwesen oder in der Industrie.

4.2.8. Die Vertretung von Frauen in führenden Funktionen nach der Unternehmensgröße

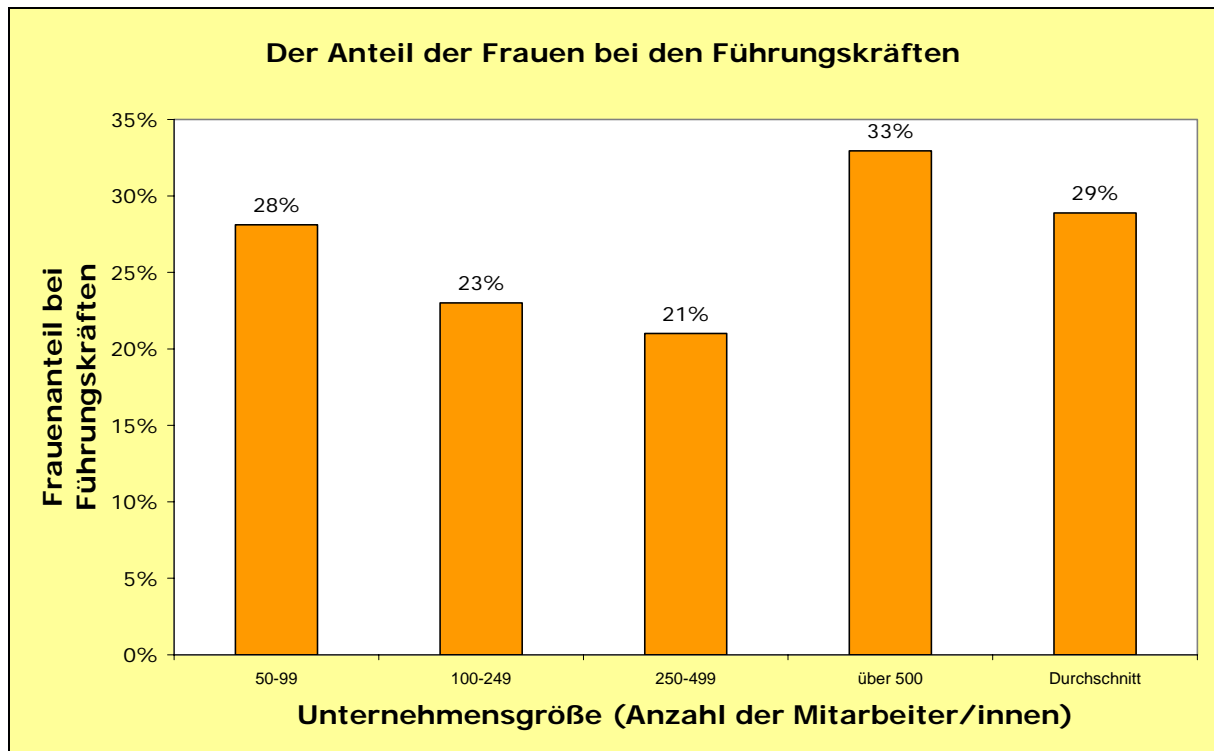
Wie bereits erwähnt, liegt die durchschnittliche Vertretung von Frauen in Führungspositionen in den rückgemeldeten Unternehmen bei 29%. Differenziert nach der Unternehmensgröße zeigen sie folgende Präsenz (Grafik 10):

Frauen sind mit einem Anteil von 33% in führenden Funktionen von sehr großen Unternehmen ab 500 Mitarbeiter/innen repräsentiert, gefolgt von einer 28%igen Vertretung in Betrieben mit einer Belegschaft zwischen 50 und 99 Beschäftigten an zweiter Stelle des Rankings. Ihre Präsenz im Management von sehr großen Unternehmen ist wahrscheinlich durch die Vielzahl der eingeführten Maßnahmen zur Entwicklung der Karrieren von Frauen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (siehe Kapitel 6.5.) in dieser Kategorie bedingt. Ihre relativ hohe Vertretung in kleineren Mittelbetrieben ist wahrscheinlich dadurch gegeben, dass es sich in diesem Fall oft um Familienbetriebe¹³ handelt, wo Frauen aufgrund der überschaubaren hierarchischen Strukturen schneller Sichtbarkeit erlangen können. Allerdings muss auch darauf verwiesen werden, dass 1/3 der österreichischen Unternehmen von Frauen geführt werden.¹⁴

¹³ Zwar sind nicht alle Klein- und Mittelunternehmen (KMU) Familienunternehmen und nicht alle Familienunternehmen KMU, die Schätzungen der Überlappung laufen aber von 68,5% (Fröhlich, 1995) bis 80-90% (Trefelik, 1998). Amtliches Datenmaterial gibt es in Österreich weder zu Familienunternehmen im Allgemeinen noch zu Mittelstand im Besonderen (Littringer, 2004).

¹⁴ Unternehmerinnen in Österreich. Studie „Aktuelle Situation und Entwicklungsmöglichkeiten, BMWA und WKÖ - Frau in der Wirtschaft, Wien 2005

Grafik 10: Der Anteil von Frauen bei den Führungskräften, dargestellt in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße

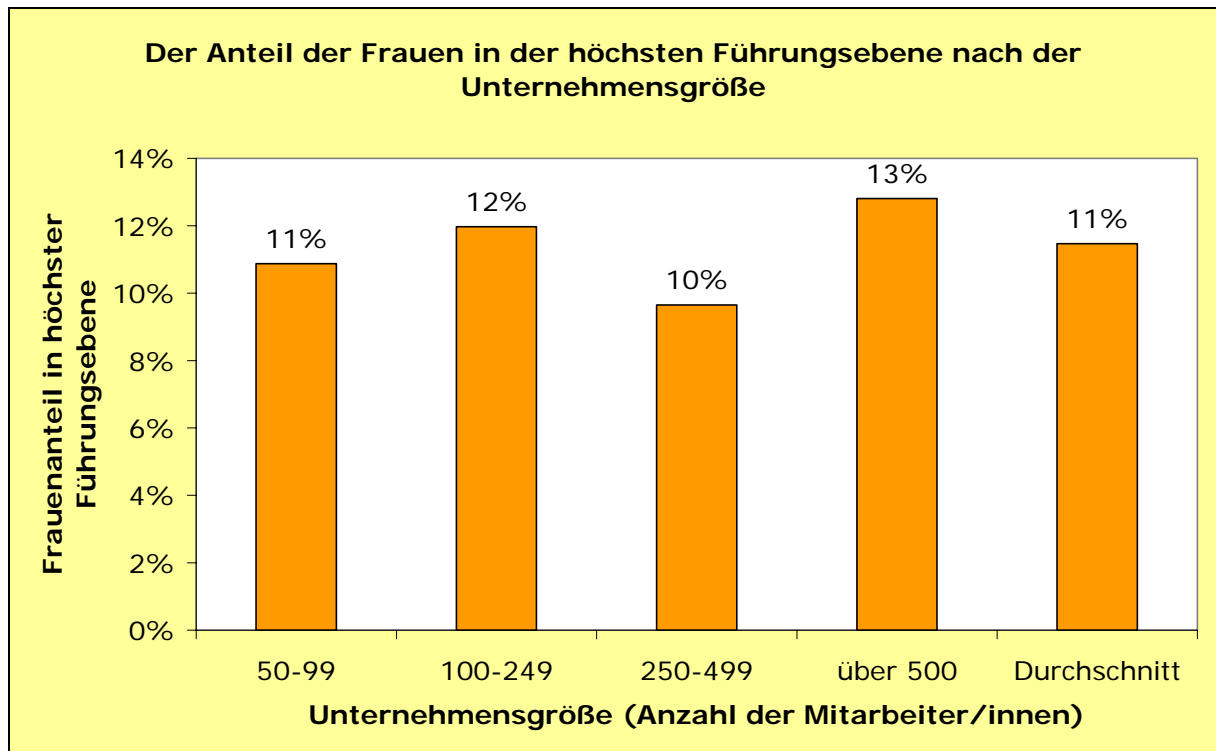


In Familienbetrieben ist es in der Regel üblich, dass die Unternehmerfamilie leitend mitarbeitet und daher beide Geschlechter in der Führungsebene repräsentiert sind. In den Kategorien „Unternehmensgröße 100 bis 249“ sowie „250 bis 499“ Beschäftigte halten Frauen jeweils 23% bzw. 21% aller Führungspositionen.

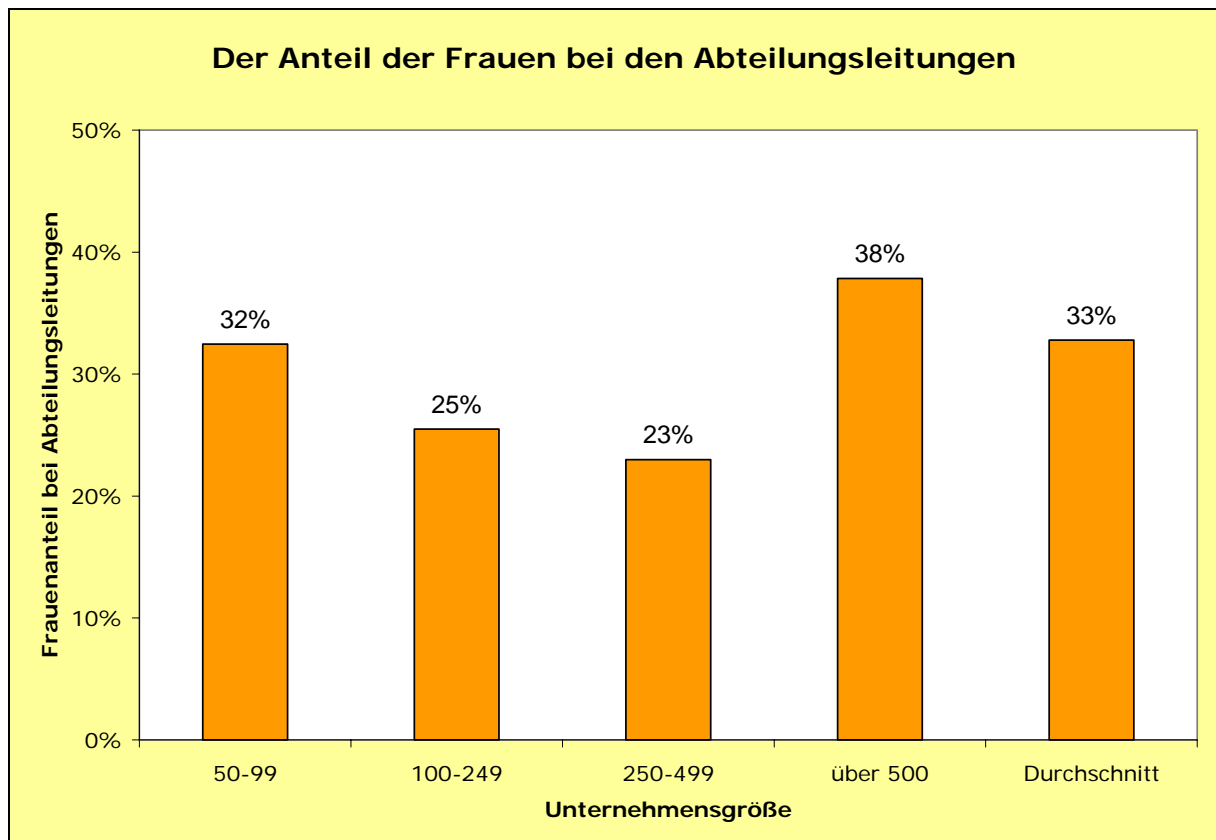
Die Präsenz von Frauen in den höchsten Führungsgremien zeigt ein relativ uniformes Bild in allen Kategorien der Betriebsgröße (Grafik 11).

In Betrieben mit einer Mitarbeiter/innenzahl über 500 bzw. zwischen 100 und 249 liegt ihre Vertretung um zwei bzw. um einen Prozentpunkt höher als der Durchschnitt (11%, siehe Grafik 11). In Betrieben mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 50 und 99 entspricht ihr Anteil an Führungspositionen der höchsten Ebene etwa der durchschnittlichen Vertretung in diesen Gremien. Darüber hinaus bekleiden Frauen 10% der Top-Positionen in Firmen mit einer Belegschaft von 250-499 Mitarbeiter/innen.

Grafik 11: Der Anteil der Frauen in der höchsten Führungsebene in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße



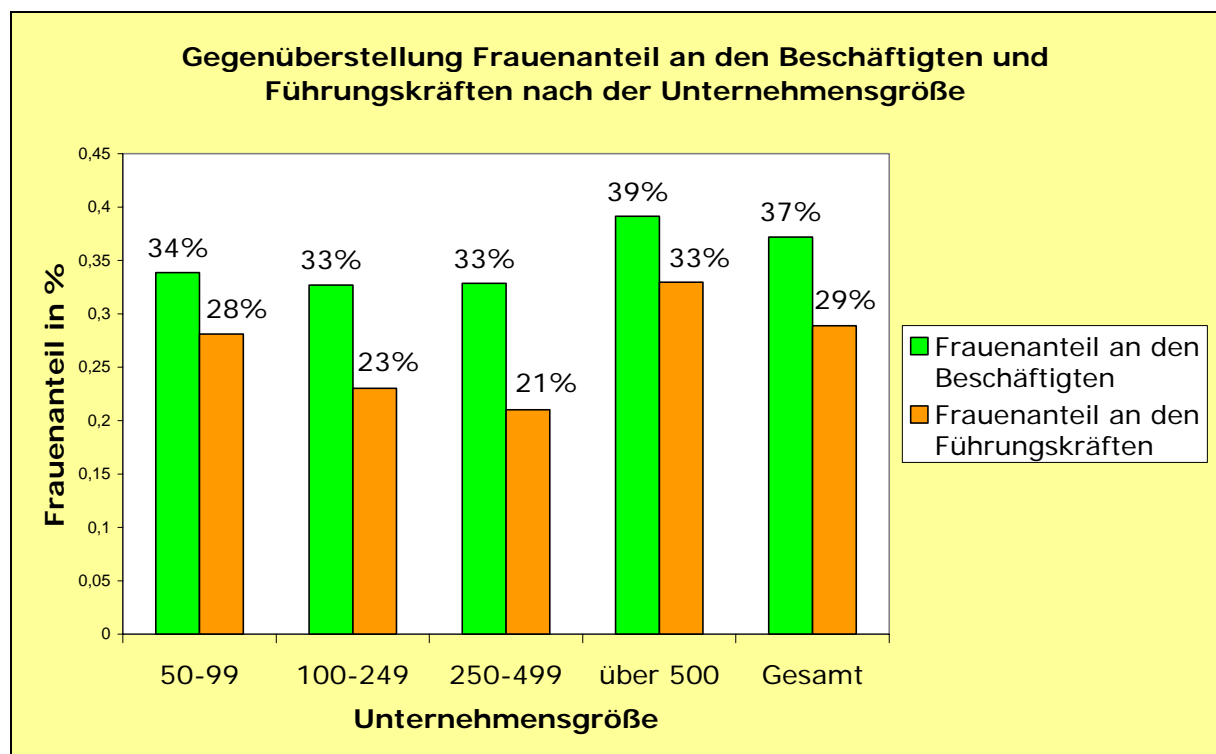
Grafik 12: Der Anteil der Frauen bei den Abteilungsleitungen in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße



Frauen stehen in fast 40% aller Großbetriebe Abteilungen vor. An zweiter Stelle des Rankings befinden sich die kleineren Mittelbetriebe, in welchen sie knapp ein Drittel derartiger Funktionen inne halten. In den Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 100 und 249 sowie zwischen 250 und 499 sind sie in Abteilungsleitungsfunktionen zu einem Viertel präsent (Grafik 12).

Bei Gegenüberstellung der Präsenz von Frauen in der Belegschaft sowie ihrer Vertretung in Führungspositionen ergeben sich folgende Differenzen in den einzelnen Kategorien der Unternehmensgröße: der Unterschied zwischen diesen beiden Indikatoren ist in Betrieben zwischen 50 und 99 Mitarbeiter/innen sowie in sehr großen Betrieben am geringsten (sechs Prozentpunkte, siehe Grafik 13). In den übrigen Kategorien beträgt der Unterschied 10 bzw. 12 Prozentpunkte (jeweils 100-250 bzw. 250-499 Beschäftigte). Die geringere Differenz in den beiden zuerst genannten Kategorien kann wiederum durch die schnellere Sichtbarkeit von Frauen in kleinen Strukturen sowie durch das größere Angebot von Modellen und Maßnahmen der Förderung der Karrieren von Frauen bzw. der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Großbetrieben erklärt werden.

Grafik 13: Gegenüberstellung des Anteils von Frauen an den Beschäftigten sowie an den Führungskräften in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße



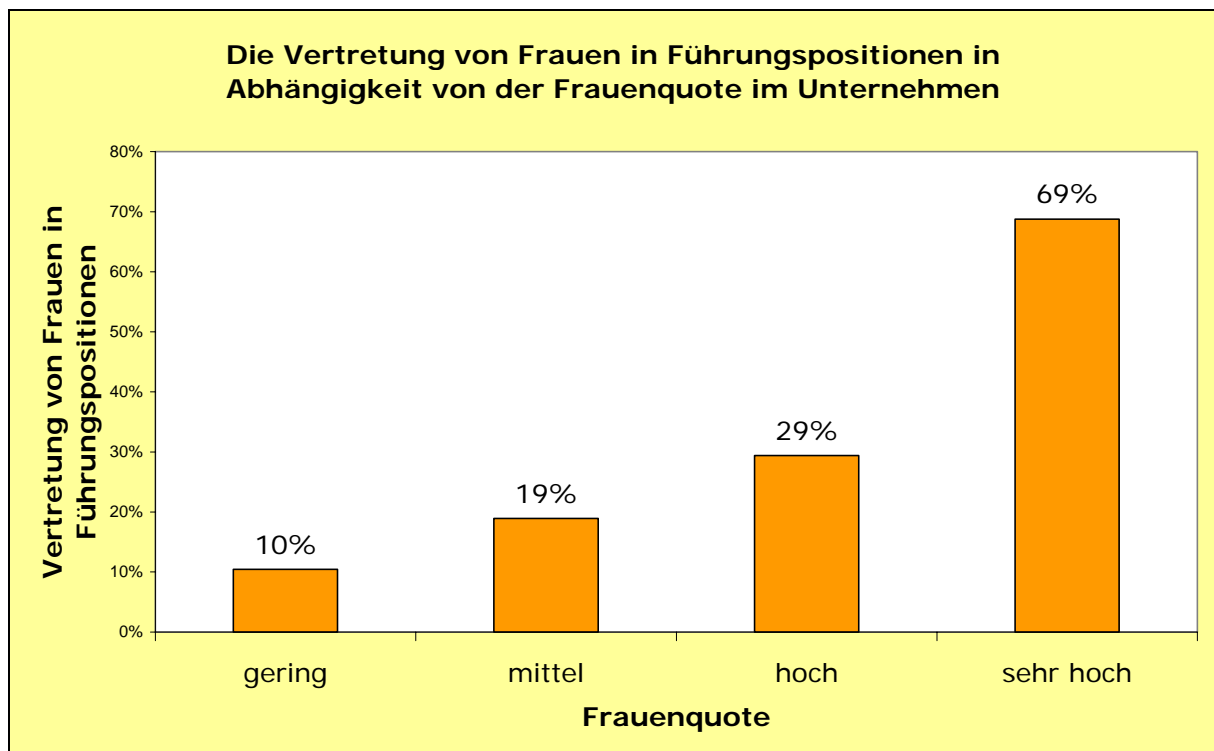
4.2.9. Die Präsenz von Frauen in Führungspositionen in Abhängigkeit von ihrer Vertretung in der Belegschaft

Wie Grafik 14 darstellt, weisen Frauen eine höhere Vertretung in führenden Funktionen in jenen Unternehmen auf, in welchen sie bereits einen hohen Anteil an den Beschäftigten ausmachen, als in solchen, wo sie gering oder mittelmäßig vertreten sind. Beispielsweise sind Frauen in sehr weiblich dominierten Betrieben mit 69% in Führungspositionen präsent.

In Unternehmen mit hoher Frauenquote sind sie zu 29% in diesen Funktionen tätig. Haben Frauen einen hohen Anteil an den Beschäftigten in einem Unternehmen, dann haben sie eher Chancen, eine Führungsposition zu halten. Dies wird durch den hohen statistischen Zusammenhang zwischen der Frauenquote bei den Mitarbeiter/innen sowie der Frauenquote bei den Führungskräften unterstrichen¹⁵. Nach wie vor ist es kulturell akzeptiert, dass Männer in Unternehmen oder Abteilungen mit hohem Frauenanteil eine Führungsfunktion innehaben als umgekehrt.

Frauen sind in Betrieben mit mittlerer und geringerer weiblicher Vertretung in der Belegschaft mit 10% oder 19% in Führungspositionen repräsentiert. Diese Ergebnisse bestätigen die eingangs erwähnten Annahmen, dass Frauen den Aufstieg in weiblich dominierten Bereichen besser und öfter schaffen als in von Männern dominierten Feldern¹⁶.

Grafik 14: Die Vertretung von Frauen in Führungspositionen in Abhängigkeit von der Frauenquote im Unternehmen



¹⁵ Person'scher Korrelationskoeffizient von 0,6

¹⁶ Verwendete Definitionen: sehr hoher Frauenanteil: 76-100%iger Anteil der Frauen an den Beschäftigten; hoher Frauenanteil: 51%-75%iger Anteil der Frauen an den Beschäftigten; mittlerer Frauenanteil: 26%-50%iger Anteil der Frauen an den Beschäftigten; geringer Frauenanteil: 0%-25%iger Anteil der Frauen an den Beschäftigten

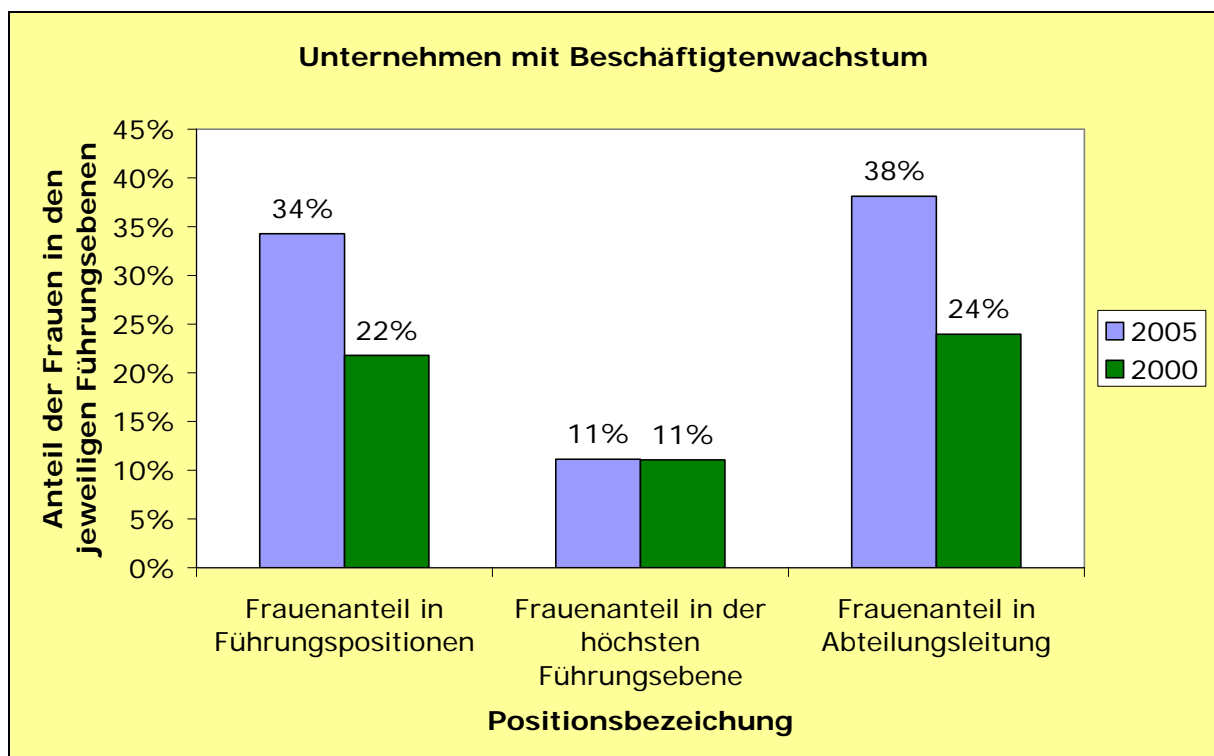
4.2.10.: Die Vertretung von Frauen in Führungspositionen in Wachstumsunternehmen

Erfolgreiche Unternehmen haben mehr Frauen in Führungspositionen als jene ohne Wachstum.

Grafik 15 stellt den Anteil von Frauen in Führungspositionen insgesamt, den Anteil von Frauen in den höchsten Ebenen sowie bei den Abteilungsleitungen für die Jahre 2000 und 2005 dar. Sie verdeutlicht, dass jene Unternehmen, welche den Beschäftigtenstand im Vergleichszeitraum erhöhen konnten, mehr Frauen in Führungspositionen haben als jene ohne Mitarbeiter/innenwachstum.

In diesen expansiven Unternehmen halten Frauen durchschnittlich 34% aller Führungspositionen. Dabei hat sich insbesondere der Anteil von Frauen mit Abteilungsleitung verbessert (von 24% auf 38%). Die Präsenz von Frauen in der höchsten Führungsebene hat sich jedoch (noch) nicht verändert. Dies zeigt deutlich, dass die Potenziale von Frauen in Wachstumsunternehmen sehr ernst genommen werden und diese im Falle von Stellenbesetzungen in Erwägung gezogen wurden.

Grafik 15: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in Unternehmen mit Beschäftigtenwachstum



5. Die Entwicklung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen im Zeitverlauf

5.1. Beschäftigtenstruktur in den Unternehmen im Jahr 2000 bzw. bei Unternehmensgründung

Im Jahr 2000 bzw. im Jahr der Unternehmensgründung waren in den an der Befragung teilnehmenden Unternehmen 50.395 Frauen und 72.551 Männer beschäftigt (Tabelle 14)¹⁷. Die im Vergleich zu 2005 ausgewiesene geringere Beschäftigtenzahl resultiert mitunter aus der Tatsache, dass für das Jahr 2000 bzw. für den Zeitpunkt der Unternehmensgründung lediglich Daten von 424 Betrieben zur Verfügung gestellt werden konnten. Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten lag bei 41%. Damals gab es in den rückmeldenden Unternehmen rund 1500 Abteilungsleiterinnen und rund 5100 Abteilungsleiter (Frauenquote von 23%). Erfreulich ist, dass seit 2000 oder dem Gründungsjahr der Anteil der Frauen an Abteilungsleitungspositionen von 23% auf rund 33% gestiegen ist. Frauen hielten 2000 oder bei Unternehmensgründung rund 13% aller Führungspositionen der höchsten Ebene.

Tabelle 14: Beschäftigtenstruktur in den Unternehmen im Jahr 2000 oder bei Unternehmensgründung

	Frauen	Männer	FQ	N
Unternehmensebenen	Anzahl	Anzahl	in %	
Höchste Führungsebene	172	1182	12,7%	476
Abteilungsleiter/innen	1524	5097	23,0%	472
Beschäftigte	50395	72551	41,0%	424

5.2. Dynamischer Veränderungsprozess: Zeitpunkt des Einzugs der Frauen in die Führungsetagen

In fast der Hälfte der an der Befragung teilnehmenden Unternehmen sind Frauen seit längerer Zeit in führenden Funktionen etabliert (seit mehr als zehn Jahren). In rund einem Drittel aller untersuchten Firmen hat sich in den letzten zwei bis 10 Jahren auf dieser Ebene einiges verändert: in rund 13% aller Firmen halten Frauen seit 6-10 und in etwa 20% seit 2–5 Jahren eine Führungsfunktion inne. Positive Veränderungen in sehr junger Vergangenheit (seit 1 Jahr) haben sich in 4% der Firmen ergeben.

¹⁷ Anmerkung: herangezogen wurde das Jahr der Unternehmensgründung bei jenen Betrieben, die seit 2001 oder später bestehen

Tabelle 15: Zeitraum, seit welchem Frauen in den rückmeldenden Unternehmen in Führungspositionen eingesetzt sind¹⁸

Seit wann gibt es im Unternehmen Frauen in Führungspositionen?	
seit 1 Jahr	4,2%
seit 2 - 5 Jahren	19,5%
seit 6 bis 10 Jahren	13,2%
seit mehr als 10 Jahren	47,1%
keine Frauen in Führungspositionen	15,9%
N=522	

5.3. Gründe für den Veränderungsprozess

Jene Betriebe, welche 2005 mehr Frauen in führenden Funktionen haben als vor fünf Jahren oder bei Unternehmensgründung geben folgende Gründe für die positive Veränderung an (Tabelle 16, Mehrfachnennungen waren möglich):

Tabelle 16: Gründe für mehr Frauen in Führungspositionen im Jahr 2005 im Vergleich zu 2000 oder bei Unternehmensgründung

Gründe für mehr Frauen in Führungspositionen als vor fünf Jahren/Unternehmensgründung	zutreffend	nicht zutreffend
größeres Interesse der Frauen an einer Karriere als 2000	41,2%	58,8%
langjährige Unternehmenszugehörigkeit und -erfahrung	40,6%	59,4%
erhöhte Weiterbildungsbereitschaft von Frauen als vor 5 J.	30,3%	69,7%
mehr Frauen im Erwerbsleben als vor 5 Jahren	18,5%	81,5%
sonstiges	14,2%	85,8%
hohe Wiedereinstiegsquote nach der Karenz als vor 5 Jahren	8,1%	91,9%
N=330		

Als positive Einflussfaktoren auf eine erhöhte Anzahl von Frauen in leitenden Funktionen werden vorrangig das größere Interesse der Frauen an einer Karriere als früher sowie langjährige Unternehmenszugehörigkeit und –erfahrung genannt. Studien belegen, dass sich eine lange Unternehmenszugehörigkeit und –erfahrung insbesondere bei Frauen positiv auf die Karriereprogression auswirken (Kirchmeyer, 2002; Goodman et al., 2003). Fördernd werden ebenfalls die erhöhte Weiterbildungsbereitschaft wie auch die verbesserte Präsenz von Frauen im Erwerbsleben beurteilt. Eine höhere Vertretung von Frauen unter den Erwerbstätigen erhöht prinzipiell die Chancen zu den potentiellen Kandidaten/innen im Pool für Führungskräfte zu zählen (für 14% der rückmeldenden Unternehmen zutreffend). Eine höhere Wiedereinstiegsquote von Frauen als früher schätzen 8% der Unternehmen als zutreffend ein. Unter den sonstigen Gründen werden Änderungen in der Eigentümerstruktur, Wachstum des Unternehmens, Schaffung von (neuen) Positionen, die soziale Kompetenz erfordern sowie ein Umdenkprozess in der Gesellschaft mehrheitlich genannt.

¹⁸ Anmerkung: Der zu Tabelle 2 abweichende relative Wert in der Kategorie „keine Frauen in Führungspositionen“ ergibt sich aufgrund der unterschiedlich großen Nennmengen

5.4. Der Einfluss des Alters der rückmeldenden Unternehmen auf den Einsatz von Frauen in Führungspositionen

Setzt man das Alter der Unternehmen in Relation zur Zeitspanne (Tabelle 17), seit welcher Frauen in den Betrieben Führungsfunktionen halten, wird deutlich, dass die Hälfte aller Unternehmen mit Frauen in Führungspositionen als „traditionell“ eingestuft werden kann (hier definiert mit einem Unternehmensbestand seit mehr als 30 Jahren). Dabei ist interessant zu beobachten, dass 60% dieser „traditionellen“ Unternehmen Frauen seit mehr als zehn Jahren in führenden Tätigkeiten beschäftigen. In den „sehr jungen“ Betrieben gibt es Frauen in diesen Ebenen vorrangig seit zwei bis fünf Jahren, in den eher „jungen“ Firmen seit etwa zwei bis zehn Jahren. In den Kategorien „mittlere“ sowie „etablierte“ Unternehmen sind Frauen in diesen Positionen ebenfalls wie bei den traditionellen Unternehmen mehrheitlich seit mehr als zehn Jahren vertreten. In 5-10jährigen Unternehmen ist die Zahl der Betriebe ohne Frauen in leitenden Funktionen relativ hoch (12 von 40 Unternehmen).

Tabelle 17: Zusammenhänge zwischen dem Alter des Unternehmens und dem Zeitpunkt des erstmaligen Einsatzes von Frauen in Führungspositionen in den rückmeldenden Unternehmen

	Alter des Unternehmens in Kategorien				
	sehr jung	jung	mittel	etabliert	traditionell
	(0-5 Jahre)	(5-10 Jahre)	(10-20 Jahre)	(20-30 Jahre)	(>30 Jahre)
seit wann Frauen in Führungspositionen	Fälle	Fälle	Fälle	Fälle	Fälle
seit 1 Jahr	4	3	4	1	8
seit 2 - 5 Jahren	24	11	11	10	37
seit 6 bis 10 Jahren	0	14	12	5	33
seit mehr als 10 Jahren	0	0	31	34	155
keine Frauen in Führungspositionen	6	12	8	7	28
	in %	in %	in %	in %	in %
seit 1 Jahr	0,9%	0,7%	0,9%	0,2%	1,7%
seit 2 - 5 Jahren	5,2%	2,4%	2,4%	2,2%	8,1%
seit 6 bis 10 Jahren	0,0%	3,1%	2,6%	1,1%	7,2%
seit mehr als 10 Jahren	0,0%	0,0%	6,8%	7,4%	33,8%
keine Frauen in Führungspositionen	1,3%	2,6%	1,7%	1,5%	6,1%

N= 458

6. Die betriebliche Anwendung von Maßnahmen in den Bereichen Karriereförderung, flexible Arbeitszeiten und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

In den folgenden Abschnitten werden die Ergebnisse zu den in den rückmeldenden Unternehmen praktizierten Maßnahmen in den Bereichen Karriereförderung für Frauen, flexible Arbeitszeiten und Vereinbarkeit von Familie und Beruf dargestellt. In einem weiteren Schritt werden die Vorstellungen und Möglichkeiten jener Betriebe zu den einzelnen Themen angeführt, welche diese (noch) nicht verwirklicht haben.

6.1. Bereits angewendete Maßnahmen im Bereich Karriereförderung von Frauen

Tabelle 18: Maßnahmen im Bereich Karriereförderung von Frauen¹⁹

Maßnahmen zur Förderung der Karrieren von Frauen im Unternehmen	zur Zeit in Anwendung	N
spezifische Weiterbildungsprogramme	64,3%	454
transparente Aufstiegsmöglichkeiten/Beförderungen	62,6%	465
Frauen- und Familienfreundlichkeit beim Recruiting	62,4%	463
Ermütigung von qualifizierten Frauen im Falle der Ausschreibung einer Führungsposition	48,9%	470
Förderung von firmeninternen Netzwerken	44,4%	421
aktives Engagement der Unternehmensleitung zur Förderung von Frauenkarrieren	32,3%	461
Förderung von firmenexternen Netzwerken	32,2%	413
formale Karrierepläne für Frauen und Männer	29,8%	446
Mentoring/Cross-Mentoring	14,7%	380
bevorzugte Aufnahme von Frauen	13,6%	462

In den an der Befragung teilnehmenden Unternehmen werden derzeit spezifische Weiterbildungsprogramme sowie transparente Aufstiegsmöglichkeiten und Beförderungen vorrangig als Maßnahmen zur Förderung der Karrieren von Frauen eingesetzt. Diese Maßnahmen sind nicht immer als spezielle Modelle für Frauen bezeichnet, da einige davon prinzipiell für beide Geschlechter angeboten werden. Frauen- und Familienfreundlichkeit beim Recruiting²⁰ wird in rund 63% der Betriebe angewendet. Qualifizierte Frauen werden in fast der Hälfte der untersuchten Unternehmen ermutigt, sich im Falle der Ausschreibung einer Führungsposition zu bewerben. Firmeninterne Netzwerke werden in rund 44%, firmenexterne in rund 32% der Betriebe gefördert. In rund einem Drittel der Unternehmen setzt sich die Leitung aktiv für die Förderung von Frauenkarrieren ein bzw. in einem weiteren Drittel existieren formale Karrierepläne. Mentoring, Cross-Mentoring sowie die bevorzugte Aufnahme von Frauen werden in jeweils knapp 15% der Betriebe praktiziert.

6.1.1. Die Anwendung von Modellen und Maßnahmen in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße

Betrachtet man die Anwendung der einzelnen Maßnahmen differenziert nach der Firmengröße, so wird deutlich, dass sich größere Betriebe vermehrt in der Förderung von Frauenkarrieren engagieren als mittlere. Große Betriebe haben eine hohe Sichtbarkeit in der Wirtschaft und Gesellschaft und stehen daher mehr im Licht der Öffentlichkeit als kleine und mittlere Betriebe. Sie sind somit bestrebt, auf die Gleichstellungspolitik der Regierung sowie auf den Druck und die Erwartungshaltungen der Gesellschaft zu reagieren. Frauen machen beispielsweise auch die Hälfte der Konsumenten/innen aus. Ferner verfügen große Unternehmen über höhere finanzielle Ressourcen sowie ebenfalls über

¹⁹ Anmerkung: Die unterschiedlichen Stichprobenumfänge ergeben sich aus den jeweils erhaltenen Antworten zu den Maßnahmen

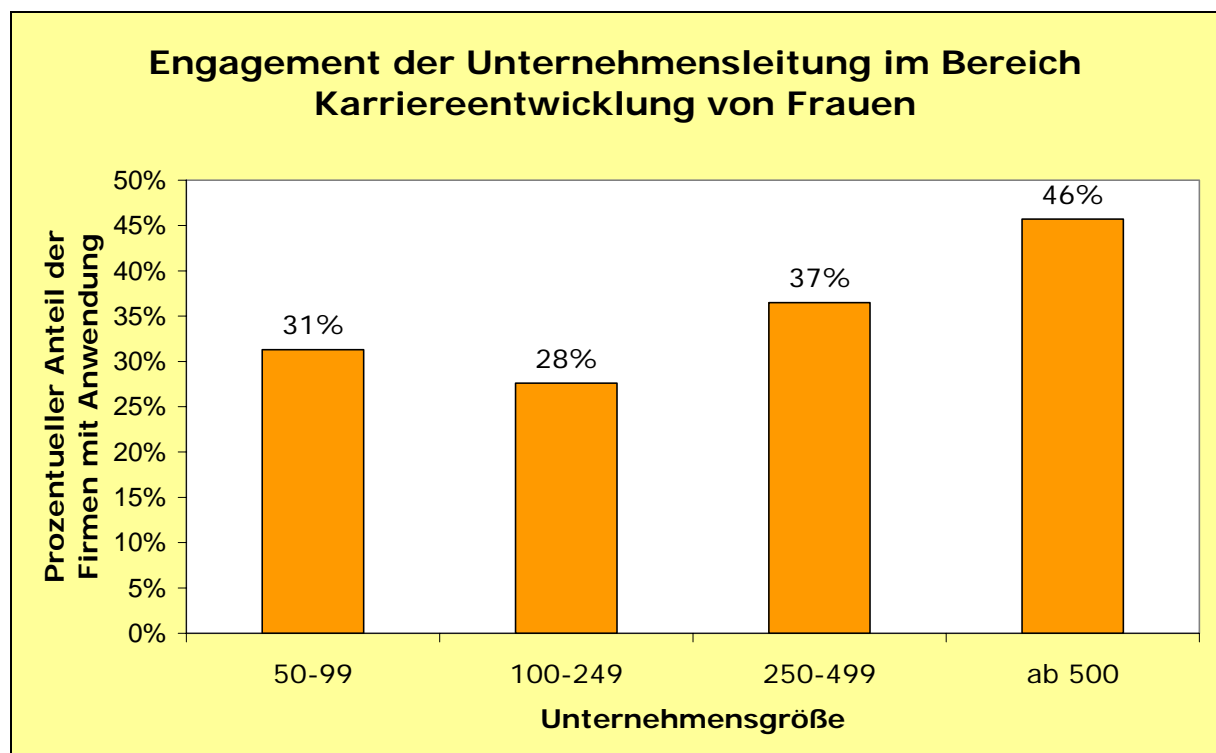
²⁰ beispielsweise das Abwarten der Bewerbung mindestens einer Frau für eine leitende Tätigkeit oder die Bereitschaft, auf die speziellen zeitlichen Bedürfnisse von Bewerber/innen mit Betreuungspflichten einzugehen und dementsprechend flexibel die Arbeitszeit zu vereinbaren, usw.

mehrköpfige Human Ressource-Abteilungen mit spezialisierten Fachkräften zur Personalauswahl, -einsatz und -entwicklung, während in mittleren Unternehmen diese Aufgaben vielfach von der Geschäftsleitung erledigt werden. In kleinen und mittleren Betrieben erfolgen Vereinbarungen auch oft individuell und informell.

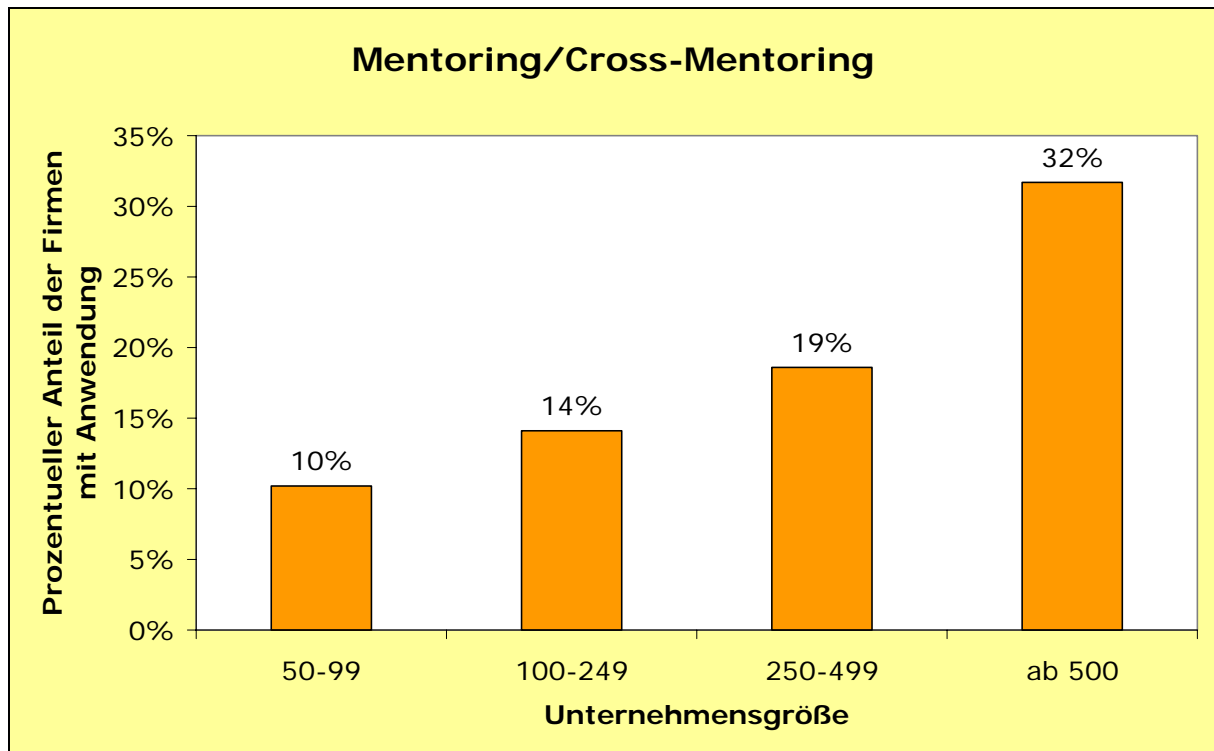
Unterschiede in der Anwendung der einzelnen Maßnahmen nach der Betriebsgröße kommen insbesondere in den Bereichen Mentoring/Cross-Mentoring, aktives Engagement der Unternehmensleitung zur Förderung der Karrieren von Frauen, bei formalen Karriereplänen sowie bei der Etablierung von Frauen in firmeninternen und externen Netzwerken zur Geltung.

In knapp der Hälfte der Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten beteiligt sich die Unternehmensleitung aktiv in der Förderung der Karrieren von Frauen (Grafik 16). Die höchste Führungsebene engagiert sich in etwa zwei Fünfteln aller Betriebe mit 240 bis 499 Mitarbeiter/innen. In 31% der Unternehmen mit 50 bis 99 Mitarbeiter/innen sowie in 28% der Betriebe mit 100 bis 250 Beschäftigten setzt die Unternehmensführung positive Impulse zu diesem Thema.

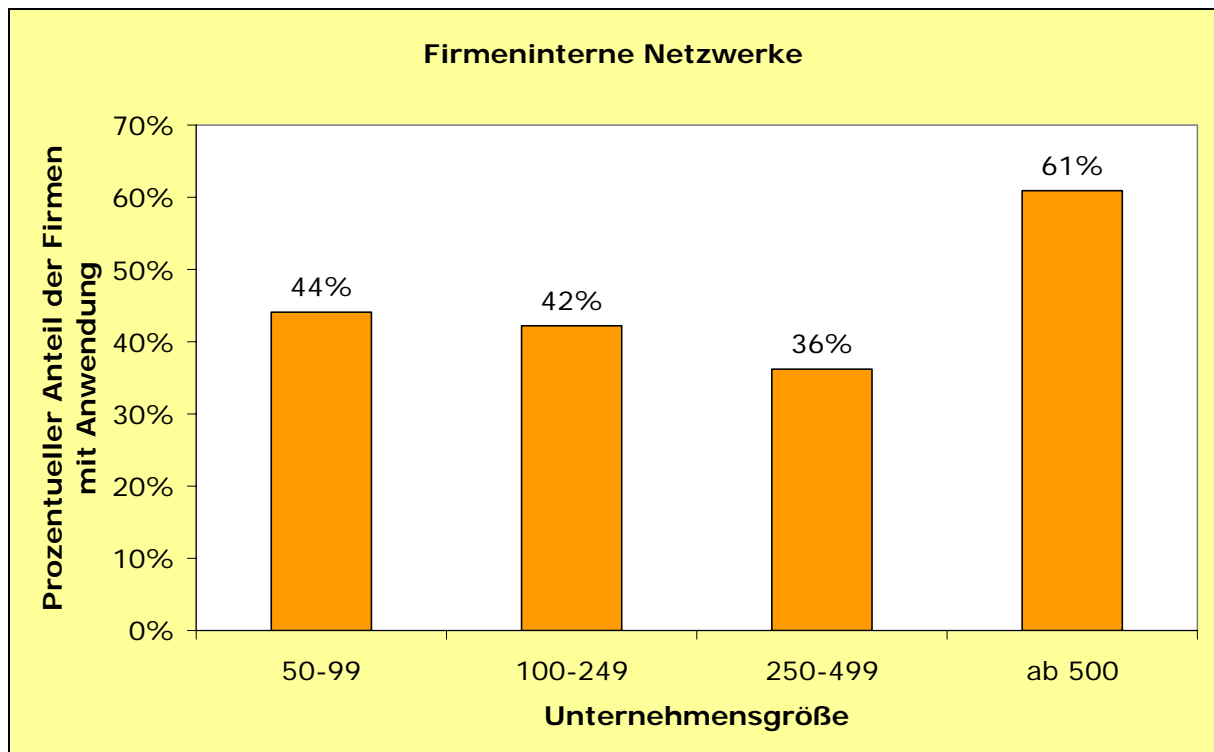
Grafik 16: Aktives Engagement der Unternehmensleitung zur Förderung von Frauenkarrieren



Mentoring bzw. Cross-Mentoring-Programme werden ebenfalls vorrangig in großen Firmen durchgeführt (Grafik 17). Etwa ein Drittel der Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sowie rund ein Fünftel der Betriebe mit einer Mitarbeiter/innenzahl zwischen 250 und 499 wenden dieses Instrument zur Förderung der Karrieren von Frauen im Unternehmen an. Immerhin beteiligen sich ebenfalls 14% der Firmen mit 100 bis 250 Beschäftigten bzw. 10% der mittleren Unternehmen aus der Kategorie 50 bis 99 Mitarbeiter/innen an diesen Programmen.

Grafik 17: Die Anwendung des Mentoring/Cross-Mentoring nach der Unternehmensgröße

Die Teilnahme der Frauen an firmeninternen Netzwerken wird in mehr als 60% aller Großbetriebe ab 500 Mitarbeiter/innen unterstützt (Grafik 18). Dies hilft Frauen, vor allem in sehr großen und hierarchischen Strukturen schneller Sichtbarkeit zu erlangen bzw. Zugang zu wichtigen Informationen zu erhalten. Die Partizipation der Frauen in diesen Netzwerken wird ebenfalls in beiden Kategorien der mittleren Unternehmen gefördert.

Grafik 18: Die Anwendung von firmeninternen Netzwerken nach der Betriebsgröße

Firmenexterne Netzwerke werden in der Hälfte der Betriebe mit mehr als 500 Mitarbeiter/innen bzw. in rund 40% der Unternehmen mit 250 bis 499 Beschäftigten zur Förderung der Karrieren von Frauen eingesetzt. Etwa ein Drittel der Mittelbetriebe wendet dieses Instrument ebenfalls an.

Formale Karrierepläne existieren in der Hälfte der großen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten. In allen übrigen Betriebsgrößen sind diese in etwa einem Viertel aller Fälle vorhanden. Dies hängt mit dem geringeren Formalisierungsgrad der Organisationsstrukturen in mittleren Unternehmen zusammen. Sind keine schriftlichen Vereinbarungen über die einzelnen Karrierestufen und objektiven Evaluierungskriterien vorhanden, hängt die Karriereprogression stark von der subjektiven Meinung einer einzelnen Person oder einem Gremium ab.

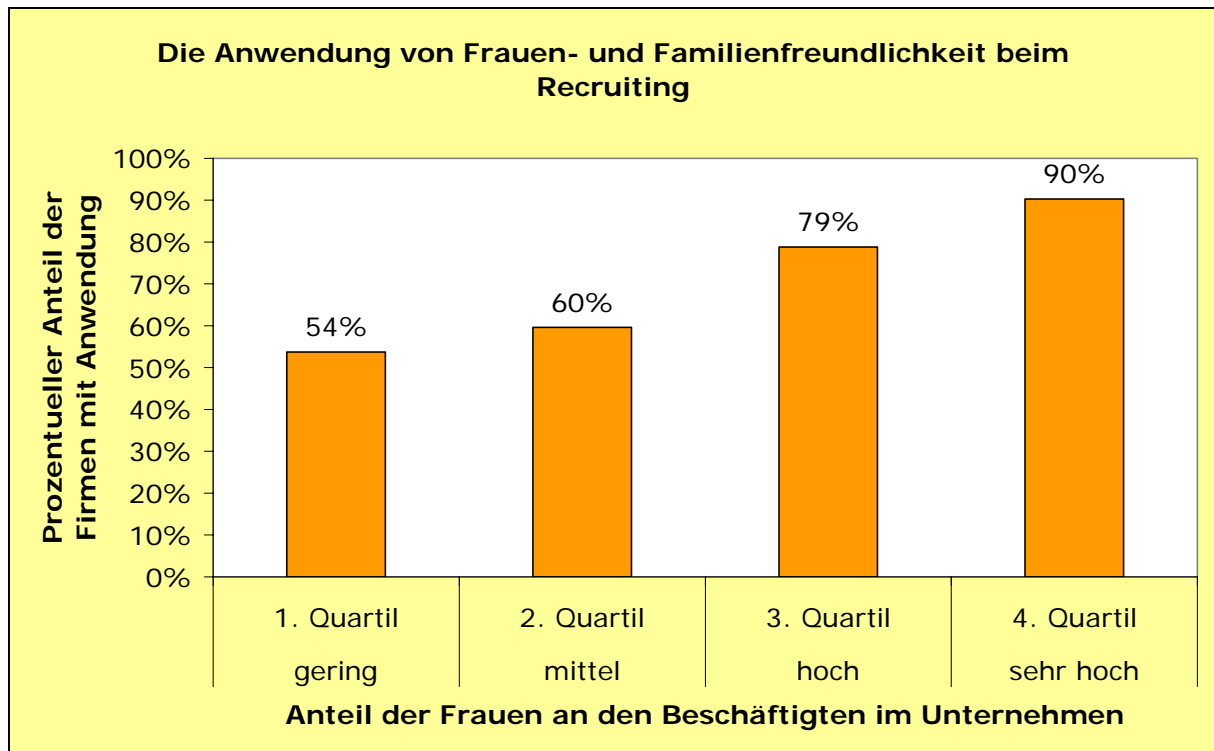
In Bezug auf die spezifischen Weiterbildungsprogramme, Frauenfreundlichkeit beim Recruiting (etwas höher in sehr großen Unternehmen), die bevorzugte Aufnahme von Frauen wie Transparenz bei den Aufstiegsmöglichkeiten gibt es kaum Unterschiede nach der Firmengröße.

6.1.2. Die Anwendung von Modellen und Maßnahmen zur Karriereentwicklung von Frauen in Betrieben, dargestellt nach dem Anteil der Frauen an der Belegschaft

Nach Angaben der an der Befragung teilnehmenden Personalmanager/innen wird Frauen- und Familienfreundlichkeit bei Einstellungen und Auswahlverfahren in 90% sowie in rund 80% jener Betriebe angewendet, welche bereits einen sehr hohen oder hohen Anteil von Frauen in der Belegschaft aufweisen (Grafik 19).

Ob dabei eine sehr progressive und frauenfreundliche Einstellungspolitik für eine Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten ausschlaggebend war oder ob die überdurchschnittlich hohe Frauenquote im Unternehmen zu einer größeren Sensibilität gegenüber dem Thema führte ist dabei ungeklärt. Mehr als die Hälfte der Betriebe mit geringem oder mittlerem Frauenanteil wenden diese Maßnahme an.

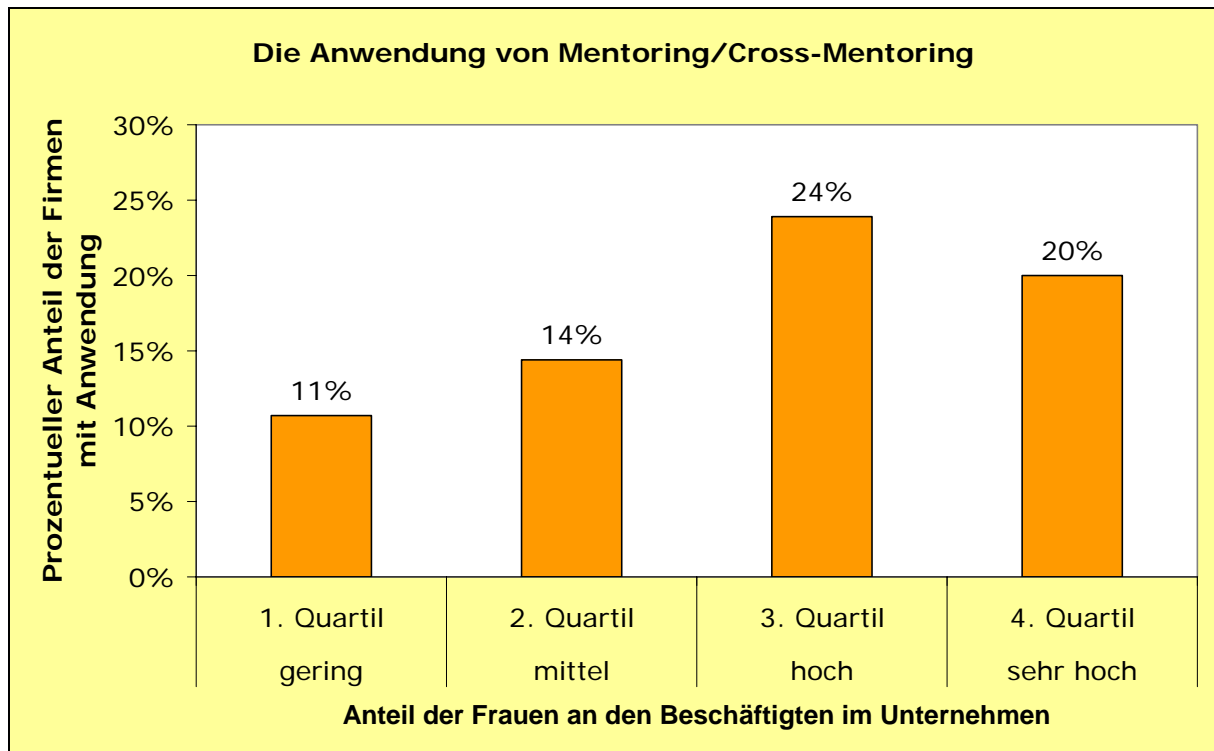
Grafik 19: Die Anwendung von Frauen- und Familienfreundlichkeit beim Recruiting²¹



Mentoring bzw. Cross-Mentoring stößt ebenfalls in Betrieben auf Interesse, welche bereits einen relativ hohen bzw. sehr hohen Frauenanteil an der Belegschaft aufweisen (24% bzw. 20%, siehe Grafik 20). 11% der Unternehmen mit geringem bzw. 14% der Firmen mit mittlerem Frauenanteil wenden diese Maßnahme an.

²¹ Verwendete Definitionen: sehr hoher Frauenanteil (4. Quartil): 76-100%iger Anteil der Frauen an den Beschäftigten; hoher Frauenanteil (3. Quartil): 51%-75%iger Anteil der Frauen an den Beschäftigten; mittlerer Frauenanteil (2.Quartil): 26%-50%iger Anteil der Frauen an den Beschäftigten; geringer Frauenanteil (1.Quartil): 0%-25%iger Anteil der Frauen an den Beschäftigten

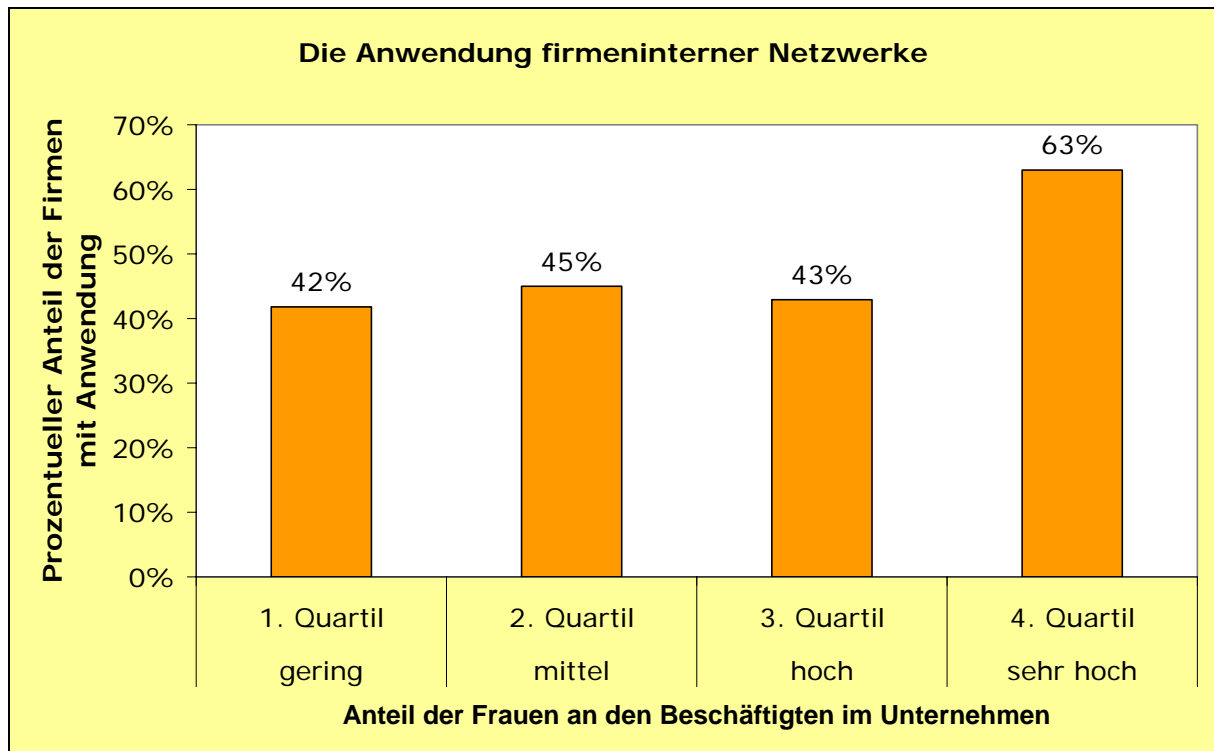
Grafik 20: Die Anwendung von Mentoring bzw. Cross-Mentoring in Abhängigkeit des Frauenanteils an den Beschäftigten in Unternehmen²²



Firmeninterne Netzwerke werden vorrangig in Firmen mit sehr hohem Frauenanteil als Instrument zur Förderung der Karrieren von Frauen eingesetzt (in 63% jener Firmen mit einem sehr hohen Frauenanteil an den Beschäftigten, siehe Grafik 21). In den drei übrigen Kategorien findet diese Maßnahme in etwa der Hälfte der Firmen Anklang.

²² zu den Definitionen der Kategorien beim Frauenanteil in den Unternehmen siehe Anmerkung bei Grafik 18

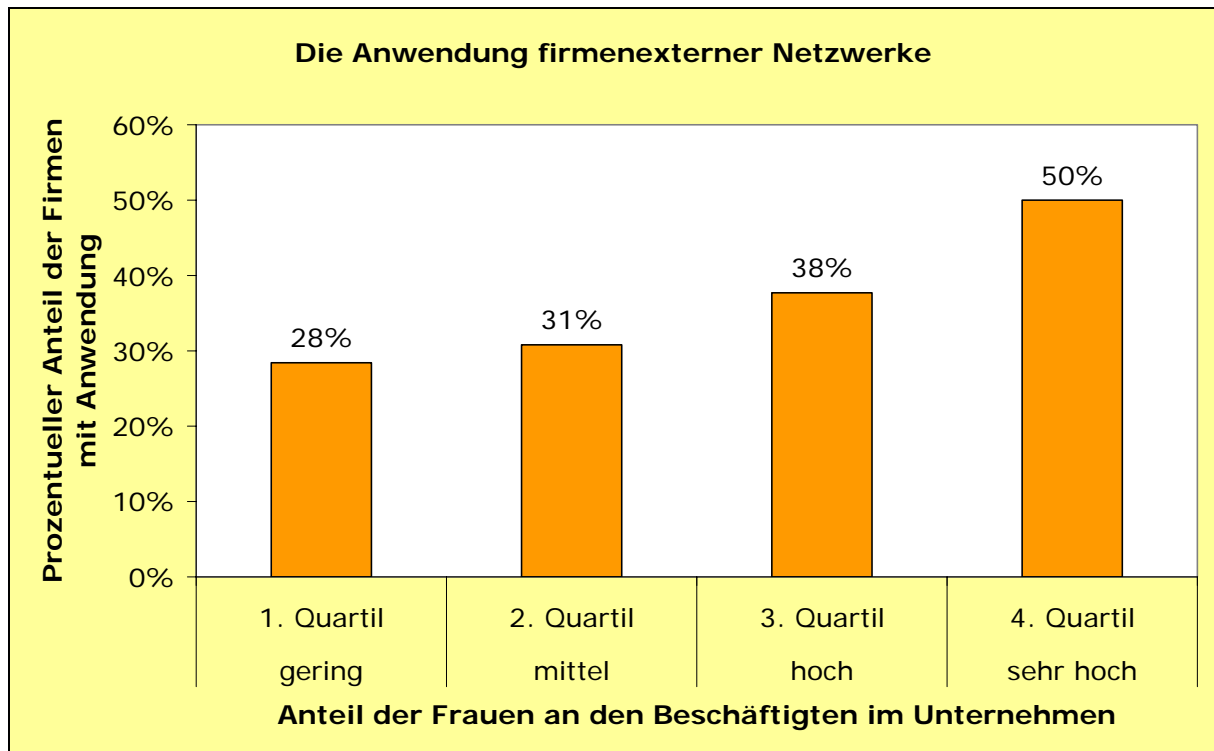
Grafik 21: Die Anwendung firmeninterner Netzwerke als Instrument zur Förderung der Karrieren von Frauen, dargestellt nach dem Anteil von Frauen an den Beschäftigten in den Betrieben²³



Die Wichtigkeit der Förderung der Teilnahme von Frauen an externen Netzwerken wurde bereits in sehr vielen Firmen erkannt. Die Hälfte der Firmen mit sehr hohem Frauenanteil verwendet dieses Instrument zur Förderung der Frauen im Unternehmen. Etwa zwei Fünftel der Firmen mit hohem bzw. knapp ein Drittel der Betriebe mit mittlerem Frauenanteil unterstützen die Teilnahme von Mitarbeiter/innen an diesen Netzwerken (Grafik 22).

²³ zu den Definitionen der Kategorien beim Frauenanteil in den Unternehmen siehe Anmerkung bei Grafik 18

Grafik 22: Die Anwendung firmenexterner Netzwerke als Instrument der Förderung der Karrieren von Frauen, dargestellt in Abhängigkeit vom Anteil der Frauen an der Belegschaft²⁴



6.2. Meinungen zur zukünftigen Anwendung von Maßnahmen für die Förderung der Karrieren von Frauen in Unternehmen

In Tabelle 19 werden die Aussagen jener Unternehmen zum Thema Frauenförderung dargestellt, welche bisher noch keine Maßnahmen aus diesem Bereich im Betrieb verwirklicht haben.

Tabelle 19: Zukünftige Maßnahmen zur Förderung der Karrieren von Frauen im Unternehmen

Maßnahmen zur Förderung der Karrieren von Frauen im Unternehmen	in Zukunft....		N
	durchführbar	nicht möglich	
spezifische Weiterbildungsprogramme	78,9%	21,1%	133
Mentoring/Cross-Mentoring	76,0%	24,0%	254
Förderung von firmeninternen Netzwerken	74,7%	25,3%	190
aktives Engagement der Unternehmensleitung zur Förderung von Frauenkarrieren	74,6%	25,4%	260
Ermutigung von qualifizierten Frauen im Falle der Ausschreibung einer Führungsposition	73,7%	26,3%	198
transparente Aufstiegsmöglichkeiten/Beförderung	70,8%	29,2%	144
formale Karrierepläne für Frauen und Männer	70,1%	29,9%	251
Frauen- und Familienfreundlichkeit beim Recruiting	69,6%	30,4%	158
Förderung von firmenexternen Netzwerken	69,1%	30,9%	220
bevorzugte Aufnahme von Frauen	43,1%	56,9%	325

²⁴ zu den Definitionen der Kategorien beim Frauenanteil in den Unternehmen siehe Anmerkung bei Grafik 18

Die Mehrheit der Maßnahmen zur Förderung der Karrieren von Frauen wird von rund drei Vierteln der Unternehmen, welche die oben genannten Maßnahmen noch nicht verwirklicht haben, als durchführbar eingeschätzt. Spezifische Weiterbildungsprogramme, Mentoring und Cross-Mentoring sowie die Förderung von firmeninternen Netzwerken liegen im Ranking an vorderster Stelle. Dies deutet darauf hin, dass für viele die Einführung der Maßnahmen möglich wäre.

6.3. Bereits verwirklichte Maßnahmen im Bereich flexible Arbeitszeiten

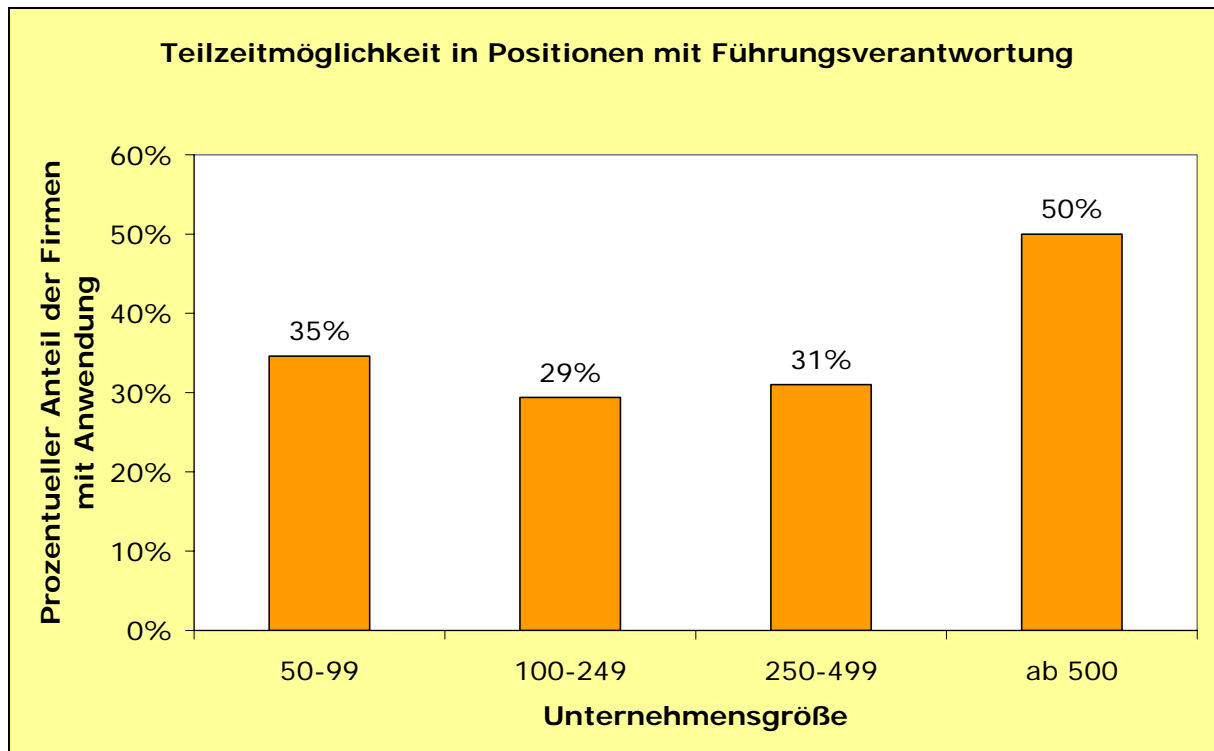
Im Bereich „flexible Arbeitszeitmodelle“ sind in den untersuchten Unternehmen am häufigsten Gleitzeit oder variable Arbeitszeit realisiert (84%, siehe Tabelle 20). In rund 22% dieser Unternehmen Telearbeit bereits praktiziert. Die Möglichkeit, Teilzeitbeschäftigung in Positionen ohne Führungsverantwortung einzuführen, wird von fast allen Unternehmen bejaht. Positionen mit Führungsverantwortung als Teilzeitarbeitsplatz zu gestalten ist immerhin in einem Drittel der Unternehmen verwirklicht.

Tabelle 20: Flexible Arbeitszeitmodelle in Unternehmen

Flexible Arbeitszeitmodelle in Unternehmen	zur Zeit in Verwendung	N
Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung in Positionen ohne Führungsverantwortung	90,7%	526
Gleitzeit, variable Arbeitszeit	83,5%	528
Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung in Positionen mit Führungsverantwortung	33,7%	523
Telearbeit	21,6%	510

6.3.1. Der Einsatz von flexiblen Arbeitszeitmodellen in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße

Gleitzeit oder variable Arbeitszeit sowie die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit in Positionen ohne Führungsverantwortung werden in fast allen Betrieben ungeachtet der Unternehmensgröße verwendet. Telearbeit ist in etwa 40% aller Betriebe mit mehr als 500 Mitarbeiter/innen, in etwa 30% aller Unternehmen mit 250 bis 499 Beschäftigten sowie in rund einem Fünftel aller Firmen mittlerer Größe (50 bis 249 Arbeitnehmer/innen) möglich. Bei der Anwendung der Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung in Positionen mit Führungsverantwortung ergeben sich interessante Unterschiede nach der Unternehmensgröße (Grafik 23). In der Hälfte der sehr großen Unternehmen (ab 500 Mitarbeiter/innen) wird diese Option geboten. Immerhin wenden dieses Instrument auch 35% der mittleren Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 50 und 99 an. In den übrigen Kategorien besteht diese Möglichkeit zu etwa 30%.

Grafik 23: Teilzeitmöglichkeit in Positionen mit Führungsverantwortung

6.4. Meinungen zur zukünftigen Verwendung von flexiblen Arbeitszeitmodellen in Unternehmen

In den Unternehmen, welche derzeit keine flexiblen Arbeitszeitmodelle verwenden, wird die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung in Positionen ohne Führungsverantwortung mehrheitlich als durchführbar eingestuft (Tabelle 21). Rund 44% der Betriebe schätzen die Einführung von Gleitzeit und variabler Arbeitszeit als möglich ein. Etwa ein Drittel der Unternehmen kann sich Telearbeit und die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung in Positionen mit Führungsverantwortung vorstellen.

Tabelle 21: Mögliche zukünftige Verwendung flexibler Arbeitszeitmodelle in Unternehmen

Flexible Arbeitszeitmodelle in Unternehmen	in Zukunft...		N
	durchführbar	nicht möglich	
Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung in Positionen ohne Führungsverantwortung	55,8%	44,2%	43
Gleitzeit, variable Arbeitszeit	44,2%	55,8%	77
Telearbeit	34,4%	65,6%	323
Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung in Positionen mit Führungsverantwortung	33,9%	66,1%	277

6.5. Bereits verwirklichte Maßnahmen im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Als unterstützende Maßnahmen im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind in den rückmeldenden Unternehmen vorrangig die Sensibilisierung der Führungskräfte (55%) und eine über das gesetzliche Ausmaß hinausgehende Karenzierung (31%) vorhanden (Tabelle 22). In 23% dieser Betriebe wird die Väterkarenz unterstützt. Zwischen 10% und 18% der Betriebe bieten finanzielle Unterstützung für Mitarbeiter/innen mit Kindern, eine erweiterte Pflegefreistellung, Hilfe bei der Suche nach einem Betreuungsplatz, die vorübergehende Mitnahme von Kindern in den Betrieb oder Unterstützung bei der Organisation einer Betreuungsperson an. Betriebskindergärten und reservierte Plätze in ortsansässigen Betreuungseinrichtungen sind selten realisiert.

Tabelle 22: Unterstützende Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

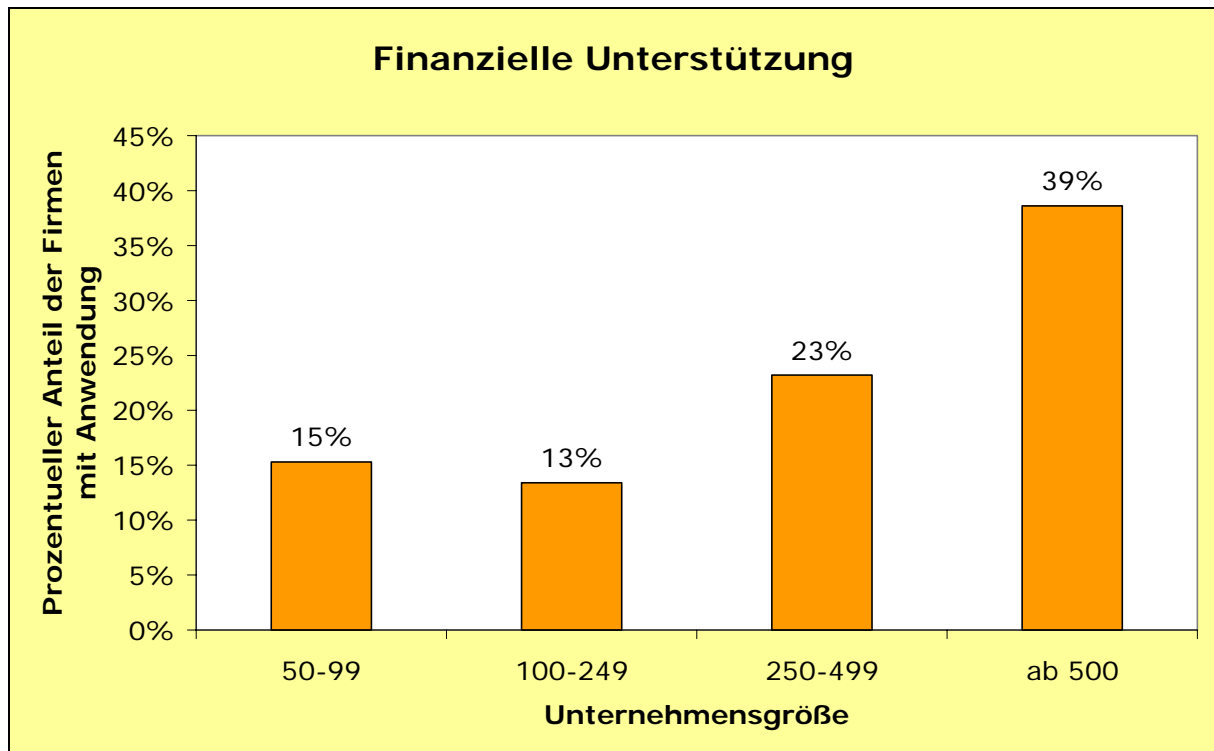
Unterstützende Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf	zur Zeit in Anwendung	N
Sensibilisierung der Führungskräfte in Richtung Familienfreundlichkeit über das gesetzliche Ausmaß hinausgehende Karenzierung (bezahlt und unbezahlt)	55,3%	499
Väterkarenz	31,0%	523
finanzielle Unterstützung für Mitarbeiter/innen mit Kindern	23,0%	522
vorübergehende Heimarbeit, wenn die Kinderbetreuung ausfällt	17,6%	517
erweiterte Pflegefreistellung (mehr als der gesetzliche Anspruch)	16,2%	526
Unterstützung bei der Suche nach einem Betreuungsplatz	14,6%	521
Mitnahme von Kindern in den Betrieb	13,0%	530
Hilfe bei der Organisation von Betreuungspersonen (Ferien)	12,8%	530
Betriebskindergarten	9,8%	529
reservierte Plätze für Kinder von Mitarbeiter/innen in ortsansässigen Betreuungseinrichtungen	4,3%	534
	2,5%	529

6.5.1. Die Anwendung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Unternehmensgrößen

Die einzelnen Maßnahmen zur leichteren Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden je nach Unternehmensgröße unterschiedlich angewendet. Auch hier bieten Großbetriebe mehr Instrumente an als mittlere Unternehmen, was sicherlich mit den finanziellen Ressourcen auf der einen Seite, aber auch mit dem Druck von Belegschaft und Betriebsrat auf der anderen Seite in Zusammenhang steht. Ein Betriebskindergarten ist beispielsweise in einem Viertel aller Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten vorhanden, in allen anderen Kategorien kaum. Bei der Suche nach einem Betreuungsplatz für Kinder gewähren derzeit ein Drittel der sehr großen Betriebe Unterstützung, in etwa 10% aller übrigen Firmen (50-499 Beschäftigte) wird dabei geholfen. Reservierte Plätze in Betreuungseinrichtungen sind bei etwa 10% aller sehr großen Unternehmen vorhanden, bei allen übrigen Firmen kaum (1-3%). Keine Unterschiede gibt es bei der Möglichkeit der temporären Mitnahme von Kindern in den Betrieb.

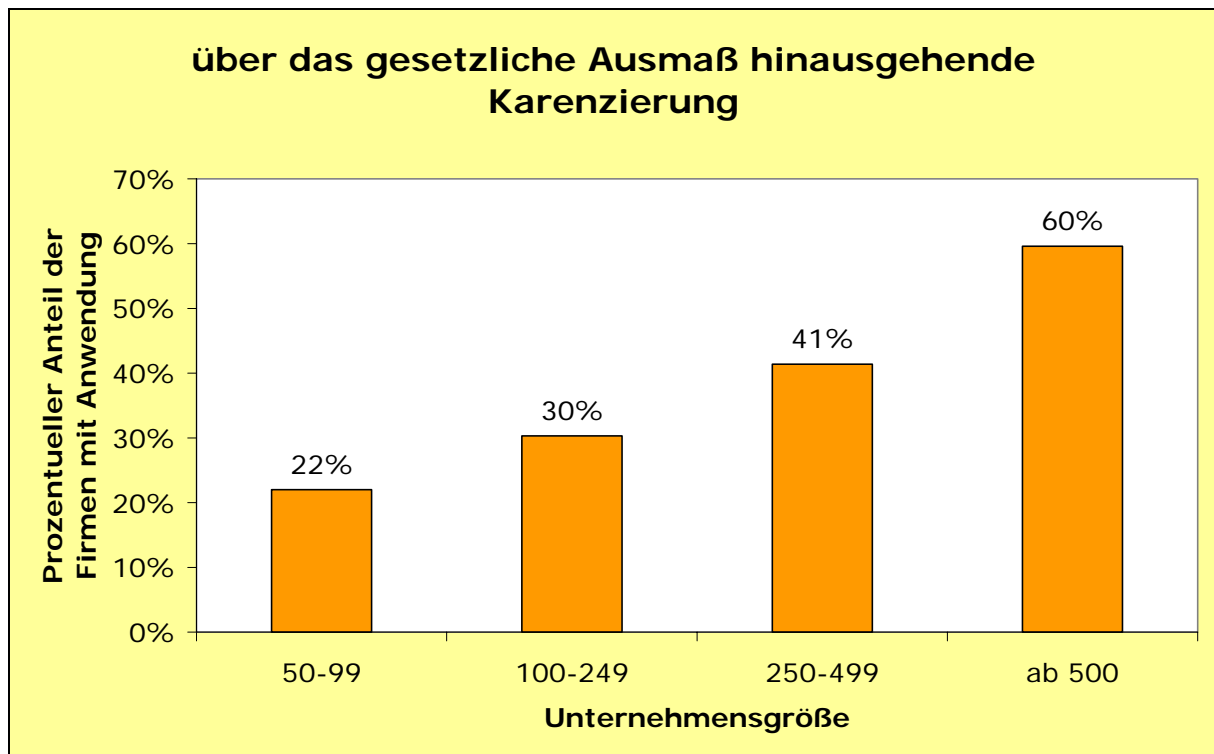
38% der sehr großen Unternehmen (Beschäftigtenzahl über 500) gewähren finanzielle Unterstützung für Mitarbeiter/innen mit Kindern. Derartige Zuwendungen gibt es ferner in einem Viertel aller Betriebe mit 250 bis 499 Mitarbeiter/innen, in 15% der mittleren Betriebe mit 50 bis 99 und in 13% der mittelgroßen Firmen mit 100 bis 249 Beschäftigten (Grafik 24).

Grafik 24: Angebot finanzieller Unterstützung für Mitarbeiter/innen mit Kindern nach der Unternehmensgröße



Die Möglichkeit, eine über das gesetzliche Ausmaß hinausgehende Karenzierung in Anspruch zu nehmen, wird in 60% der sehr großen Firmen (Mitarbeiter/innenzahl ab 500), gefolgt von 41% der Unternehmen mit 250 bis 499 Beschäftigten, angeboten (Grafik 25). Diese Maßnahme findet ebenfalls in 30% der Betriebe mit 100 bis 250 bzw. in 22% der Unternehmen mit 50 bis 99 Mitarbeiter/innen Anwendung.

Grafik 25: Über das gesetzliche Ausmaß hinausgehende Karenzierung (bezahlt und unbezahlt)

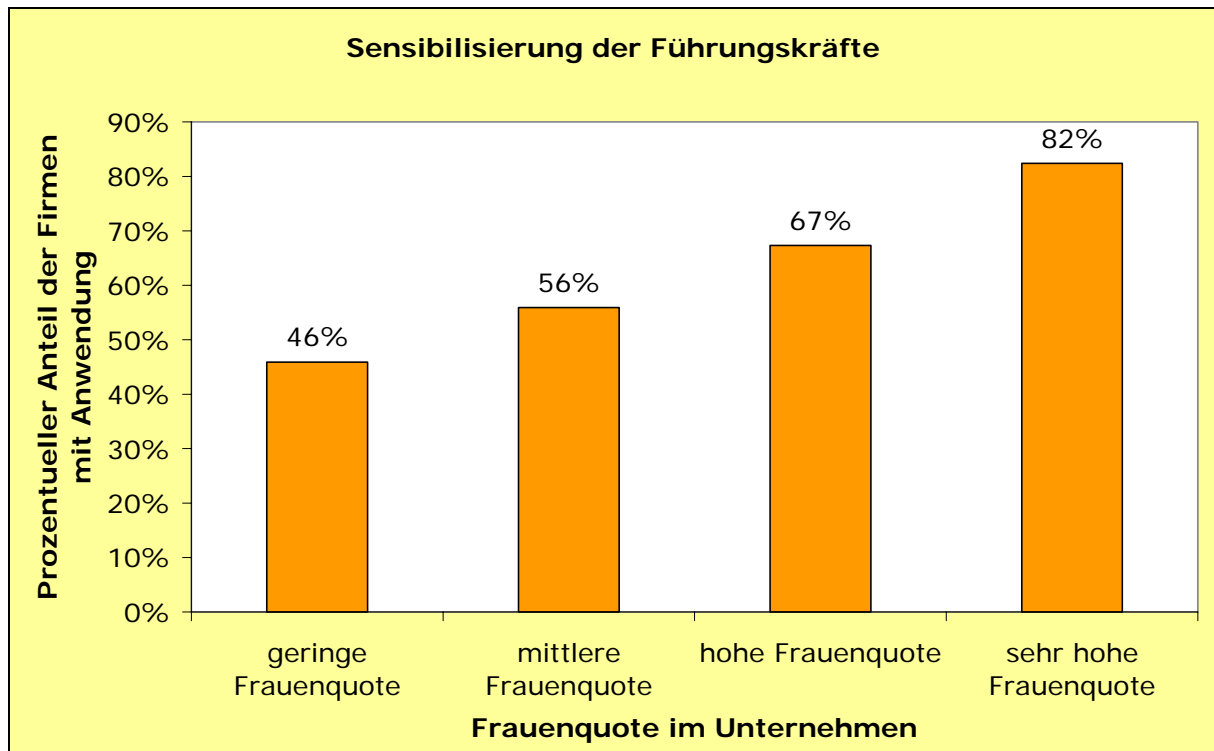


Führungskräfte werden vorrangig in Betrieben mit sehr hohem bzw. hohem Frauenanteil für die speziellen Bedürfnisse von Mitarbeiter/innen in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sensibilisiert (Grafik 26). Beispielsweise werden in 82% aller Firmen mit einem Frauenanteil von mehr als 76% an der Belegschaft sowie in 67% der Unternehmen mit einer Frauenquote von 51% bis 75% die Leiter/innen aufgefordert, die einfachere Kombination von Familie und Erwerbsarbeit der Mitarbeiter/innen zu ermöglichen. In ungefähr der Hälfte der übrigen Betriebe werden Führungskräfte über die Wichtigkeit einer möglichst konfliktfreien Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Beschäftigten informiert²⁵.

Gerade der Sensibilisierung der Führungskräfte kommt eine tragende Rolle bei der Implementierung einer einfacheren und stressfreieren Kombination von Erwerbsarbeit und Familie zu, da am Arbeitsplatz die konkrete Ausgestaltung und Anwendung der einzelnen Maßnahmen und Modelle erfolgt (OECD, 2001).

²⁵ Zur Definition der Kategorien „sehr hoher“, „hoher“, „mittlerer“ und „geringer“ Frauenanteil im Unternehmen siehe Abschnitt 4.3.9.

Grafik 26: Sensibilisierung der Führungskräfte in Richtung Familienfreundlichkeit in Abhängigkeit vom Frauenanteil im Unternehmen



6.6. Meinungen zur zukünftigen Einführung von unterstützenden Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Jene Unternehmen, welche die einzelnen Maßnahmen zum Zeitpunkt der Befragung nicht realisiert hatten, können sich für die Zukunft mehrheitlich gut vorstellen, folgende Modelle zu verwirklichen (Tabelle 23): die Sensibilisierung der Führungskräfte in Richtung Familienfreundlichkeit (85%), die Umsetzung der Väterkarenz (84%), die Unterstützung bei der Suche nach einem Betreuungsplatz (56%) und eine über das gesetzliche Ausmaß hinausgehende Karenzierung (53%). Etwa die Hälfte der Unternehmen hält die Einführung der Möglichkeit einer erweiterten Pflegefreistellung sowie Hilfe bei der Organisation von Betreuungspersonen für möglich. Für 42% der Betriebe wäre die Reservierung von Betreuungsplätzen durchführbar, 30% wären möglicherweise in Zukunft bereit, finanzielle Unterstützung für Mitarbeiter/innen mit Kindern zu gewähren. Die Einrichtung eines Betriebskindergartens oder die Mitnahme von Kindern in den Betrieb wird als eher nicht möglich eingestuft.

Tabelle 23: Meinungen zu unterstützenden Maßnahmen im Bereich Vereinbarkeit Familie und Beruf in der Zukunft

Unterstützende Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf	in Zukunft....		N
	durchführbar	nicht möglich	
Sensibilisierung der Führungskräfte in Richtung Familienfreundlichkeit	85,0%	15,0%	187
Väterkarenz	84,2%	15,8%	322
Unterstützung bei der Suche nach einem Betreuungsplatz	55,8%	44,2%	364
über das gesetzliche Ausmaß hinausgehende Karenzierung (bezahlt und unbezahlt)	53,0%	47,0%	268
erweiterte Pflegefreistellung (mehr als der gesetzliche Anspruch)	50,2%	49,8%	315
Hilfe bei der Organisation von Betreuungspersonen (z.B. in den Ferien)	50,0%	50,0%	368
reservierte Plätze für Kinder von Mitarbeiter/innen in ortsansässigen Betreuungseinrichtungen	42,0%	58,0%	388
finanzielle Unterstützung für Mitarbeiter/innen mit Kindern	30,2%	69,8%	308
vorübergehende Heimarbeit, wenn die Kinderbetreuung ausfällt	27,5%	72,5%	346
Betriebskindergarten	15,2%	84,8%	396
Mitnahme von Kindern in den Betrieb	13,9%	86,1%	360

6.7. Elternteilzeit

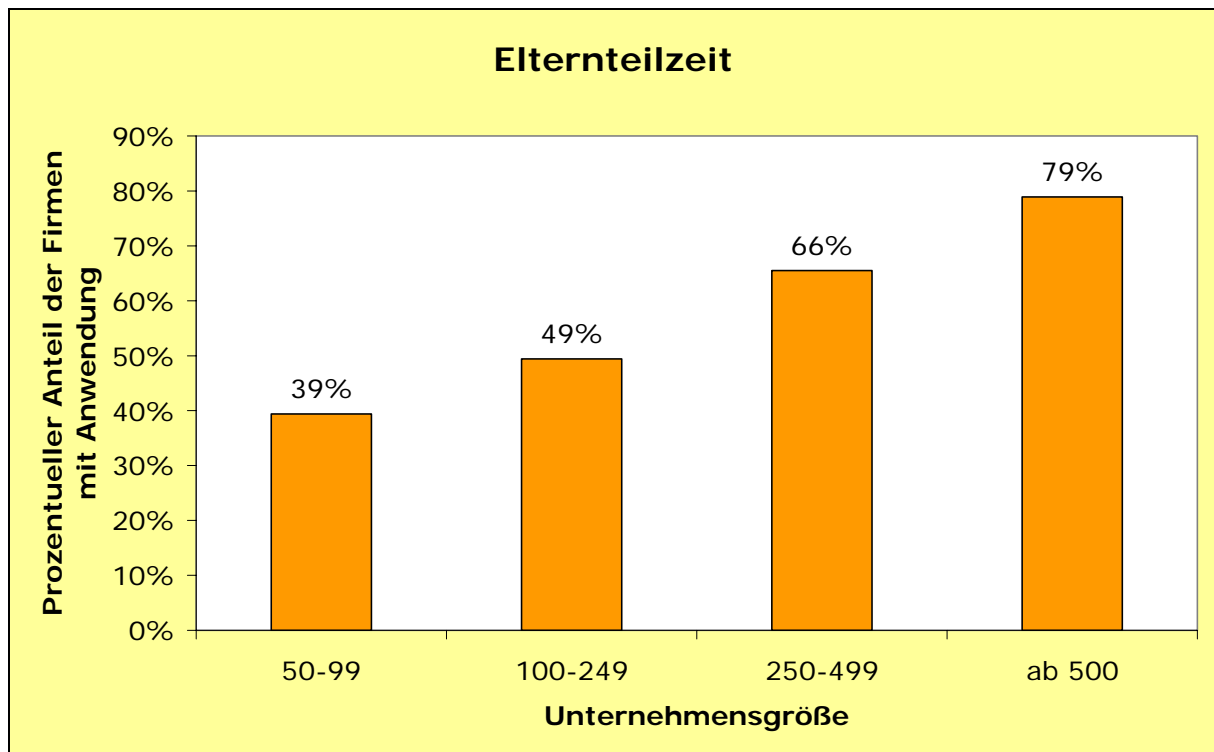
Die Elternteilzeit, als verpflichtende Maßnahme für Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeiter/innen, wird bereits in knapp der Hälfte aller an der Befragung teilnehmenden Betriebe verwendet (Tabelle 24). Mehr als vier Fünftel jener Unternehmen, welche derzeit diese Maßnahme noch nicht anwenden, können sich vorstellen, diese zukünftig einzusetzen.

Tabelle 24: Elternteilzeit – derzeitige sowie zukünftig mögliche Anwendung

Elternteilzeit	Prozentanteile	N
zur Zeit in Verwendung	49,3%	521
in Zukunft durchführbar	81,7%	208
in Zukunft nicht möglich	18,3%	208

Differenziert nach der Betriebsgröße wird Elternteilzeit wie folgt angewendet (Grafik 27):

In mehr als drei Vierteln aller sehr großen Unternehmen (ab 500 Beschäftigten) findet die Elternteilzeit bereits Anwendung. In etwa zwei Dritteln der Großbetriebe mit einer Mitarbeiter/innenzahl zwischen 250 und 499 wird diese Maßnahme verwendet. 50% der Kategorie „mittlere Unternehmen mit 100 bis 249 Beschäftigten“ sowie 40% der Gruppe „mittlere Unternehmen mit einer Belegschaft zwischen 50 und 99 Mitarbeiter/innen“ nutzen diese Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Grafik 27: Die Anwendung der Elternteilzeit in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

7. Kareziierte Mitarbeiter/innen

7.1. Kareziierte Mitarbeiter/innen in den antwortenden Betrieben

Seit dem Jahr 2000 oder der Unternehmensgründung befanden sich in den untersuchten Betrieben 7826 Frauen und 525 Männer in Karenz (Tabelle 25). Der Anteil der Frauen an den Kareziierten beträgt rund 94%. Im gleichen Zeitraum kehrten etwas mehr als 4000 Mitarbeiterinnen und knapp 400 Mitarbeiter aus der Karenzierung zurück (Anteil der Frauen: rund 91%). 559 Frauen und 7 Männer schafften in den antwortenden Unternehmen den Wiedereinstieg ins Berufsleben.

Tabelle 25: Kareziierte Mitarbeiter/innen, Rückkehr derselben, Wiedereinsteiger/innen in den Unternehmen

	Frauen	Männer	FQ	N
	Anzahl	Anzahl	in %	
Mitarbeiter/innen in Karenz	7826	525	93,7%	471
Rückkehr kareziiierter Mitarbeiter/innen	4075	385	91,4%	473
Wiedereinsteiger/innen	559	7	98,8%	464

7.2. Kontaktmöglichkeiten während der Karenz

In 93,5% aller untersuchten Firmen haben Mitarbeiter/innen die Möglichkeit, während der Karenzzeit den Kontakt zum Unternehmen aufrechtzuerhalten.

Tabelle 26: Kontaktmöglichkeiten während der Karenz²⁶

Kontaktmöglichkeiten während der Karenz	in Verwendung
Teilnahme an Betriebsfeiern	90,7%
geringfügige oder freie Mitarbeit	56,8%
Urlaubs- und Krankheitsvertretung	31,3%
Teilnahme an wichtigen Besprechungen	20,0%
firmenspezifische Weiterbildung	17,3%
N=486	

Am häufigsten werden karenzierte Mitarbeiter/innen zu diversen Feiern im Betrieb eingeladen (Tabelle 26). Rund 57% der untersuchten Unternehmen bieten geringfügige oder freie Mitarbeit während dieses Zeitraums an. Etwa ein Drittel der Firmen setzen dieselben als Vertretungen während des Urlaubs oder der Krankheit anderer Mitarbeiter/innen ein. Die Teilnahme an wichtigen Besprechungen ist in einem Fünftel der Unternehmen gängige Praxis. In 17% der Firmen ist eine firmenspezifische Weiterbildung während der Karenzzeit möglich.

7.3. Wiedereinnahme der ursprünglichen Position nach der Karenz

In mehr als einem Drittel aller an der Befragung teilnehmenden Unternehmen können Mitarbeiter/innen ihre ursprüngliche Position nach der Karenzzeit wiedereinnahmen, in knapp zwei Drittel teilweise. Handelt es sich um eine Führungsposition, so können Mitarbeiter/innen dieselbe in 29% aller Fälle wieder einnehmen, in mehr als 50% der Unternehmen wieder teilweise (Tabellen 27 und 28).

Tabelle 27: Wiedereinnahme der ursprünglichen Position nach der Karenz

Wiedereinnahme der urspr. Position nach Karenz	Häufigkeiten
ja	36,7%
nein	2,1%
teilweise	61,2%
N=523	

Tabelle 28: Wiedereinnahme der ursprünglichen Führungsposition nach der Karenz

Wiedereinnahme einer Führungsposition nach der Karenz	Häufigkeiten
ja	29,0%
nein	16,2%
teilweise	54,8%
N=458	

²⁶ Mehrfachnennungen waren möglich

8. Gründe für die derzeit noch geringe Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in österreichischen Betrieben

Als Gründe für die nach wie vor geringe Repräsentanz von Frauen in leitenden Positionen in österreichischen Betrieben nennen die an der Befragung teilnehmenden Unternehmen vorrangig Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (90%), männerdominierte Branchen (75%), eine geringe Zahl von Frauen mit technischer Ausbildung (65%) sowie zu wenige Bewerbungen von Frauen für derartige Stellen (64%). Mehr als die Hälfte der Unternehmen ist ebenfalls der Meinung, dass männerdominierte Spielregeln beim Aufstieg nach oben, die Politik der Unternehmen sowie mangelnde Ermutigung der Frauen, Führungsverantwortung zu übernehmen, für die Situation verantwortlich sind. 48% teilen die Ansicht, dass lange Arbeitszeiten als Grundvoraussetzung für den Aufstieg nach oben das ihre dazu beitragen. Etwa ein Drittel der rückmeldenden Unternehmen gibt an, Frauen haben zu wenig Interesse an einer Karriere oder bringen zu geringe Führungserfahrung mit. Ein Viertel der Betriebe nennt die geringere Bereitschaft der Frauen zu Überstunden als weiteren Grund für die verminderte Zahl von Frauen in führenden Positionen.

Tabelle 29: Gründe für die derzeit noch geringe Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in österreichischen Betrieben²⁷

Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen	Ja	N
Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	89,5%	485
Männerdominierte Branche	74,9%	474
zu wenig Frauen mit technischer Ausbildung	64,9%	450
zu wenige Bewerbungen von Frauen	64,0%	450
Männerdominierte Spielregeln beim Aufstieg nach oben	59,6%	455
Unternehmenspolitik	58,2%	450
zu wenig Ermutigung für Frauen, Führungsverantwortung zu übernehmen	50,9%	440
lange Arbeitszeiten als Grundvoraussetzung für den Aufstieg	48,4%	459
zu wenig Interesse der Frauen an Karriere	32,2%	432
zu wenig (Führungs-) Erfahrung	30,6%	438
Frauen haben weniger Bereitschaft zu Überstunden	25,2%	444

9. Vorstellung von vier Unternehmen: T-Systems, Wüstenrot-Bausparkasse, Siemens, Telekom

Im folgenden Abschnitt werden drei Unternehmen vorgestellt, die sich beispielhaft in der Förderung der Karrieren von Frauen sowie zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf engagieren. Sie werden stellvertretend für alle jene Betriebe genannt, die bereits sehr fortschrittliche Modelle eingeführt haben und aktiv an einem Verbesserungsprozess arbeiten.

²⁷ Mehrfachnennungen waren möglich

9.1. T-Systems Austria - Jahr der Chancengleichheit 2006

9.1.1. Kurze Vorstellung des Unternehmens

T-Systems Austria ist eines der führenden Dienstleistungsunternehmen für Informations- und Kommunikationstechnologie in Österreich. Der Branchenschwerpunkt liegt auf den fünf Kernsegmenten Fertigungsindustrie, Öffentliche Verwaltung und Gesundheit, Finanzdienstleistung sowie Telekommunikation. Innerhalb der Deutschen Telekom AG betreut T-Systems weltweit mit 51.000 Mitarbeitern in mehr als 20 Ländern das Segment der Geschäftskunden.

9.1.2. Die Vertretung von Frauen in der Belegschaft sowie in Führungspositionen bei T-Systems in Österreich

Von den 573 Beschäftigten sind 26% Frauen. Die Präsenz von Frauen in Führungspositionen liegt bei 17% im Unternehmen.

Der Frauenanteil von 26% im Unternehmen spiegelt sehr stark die Situation am Arbeitsmarkt in Österreich wider, welcher nach wie vor von einem Mangel an weiblichen Bewerberinnen für technische Stellenausschreibungen gekennzeichnet ist. Damit bleibt vielen Frauen der Karriereweg in technischen Berufen bzw. Managementpositionen in der Informationstechnologie- und Telekommunikationsbranche verwehrt, obwohl er von Seiten des Unternehmens unterstützt und gefördert wird. Frauen bei T-Systems sind überwiegend in den kaufmännischen, administrativen und beratenden Bereichen des Unternehmens vertreten.

9.1.3. Konkrete Programme und Konzepte zur Förderung von Frauen und der Chancengleichheit im Unternehmen

9.1.3.1. Diversity Policy im Konzern der Deutschen Telekom

Der Konzern der Deutschen Telekom vertritt ein Diversity Konzept, das die Zielsetzung verfolgt, durch Anerkennung, Wertschätzung, Einbeziehung und Nutzung der individuellen Vielfalt maßgeblich zum Geschäftserfolg beizutragen. In diesem Sinne verpflichtet sich die Deutsche Telekom AG mit allen ihre Tochterunternehmen, keine Form von unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierung oder Belästigung zu dulden. Im Rahmen des Diversity Management hat sich die Deutsche Telekom zur Chancengleichheit von Frauen und Männern bekannt und zahlreiche Programme und Konzepte dazu ausgearbeitet und implementiert:

- Tarifvertrag „Chancengleichheit“ seit dem Jahr 2000
- Konzernbetriebsvereinbarung „Gleichstellung und Chancengleichheit“ seit 2001
- Sicherstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Rahmen einer gesamtheitlichen Personalpolitik
- Förderung der Berufstätigkeit und beruflichen Entwicklung aller in gleicher Weise, insbesondere aber von Frauen

- Ausgewogene Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern
- Flexible Gestaltung von Arbeitsform und Arbeitszeit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Angebote zur Weiterbildung und Wiedereingliederung während und nach Elternzeit
- Unterstützung und Beratung zur Erreichung der Ziele

9.1.3.2. Spezielle Programme

- **Mentoring-Programm für Frauen im Konzern der Deutschen Telekom AG:** Das vom Bereich Chancengleichheit & Diversity im Konzern der Deutschen Telekom initiierte und realisierte Projekt "Mentoring für Frauen" verfolgt das Ziel, die Kompetenz, Flexibilität, Leistungsbereitschaft und Motivation der Mitarbeiterinnen zum einen erkennbar zu machen, zum anderen gezielt zu fördern. Das auf zwei Jahre angelegte Programm richtet sich dabei an Fach- und Führungsnachwuchskräfte aller Hierarchieebenen. Mittelfristiges Ziel ist die Integration des Projekts "Mentoring für Frauen" in bestehende Personalentwicklungskonzepte, als alternatives, ergänzendes Angebot für Mitarbeiterinnen im Unternehmen, die an einer speziell auf sie ausgerichteten Fördermaßnahme teilnehmen wollen.
- **Cross-Mentoring-Programm für Frauen im Konzern der Deutschen Telekom AG:** Von Führungskräften anderer Unternehmen dazu lernen und zugleich weibliches Management gezielt fördern - das ist der Grundgedanke des Unternehmens übergreifenden Cross Mentoring Programms der Deutschen Telekom. Anders als bei internen Programmen arbeiten Mentor/in und Mentee nicht im selben Unternehmen. Über das Cross-Mentoring sollen mehr qualifizierte Frauen in gehobene Fach- und Führungspositionen entwickelt werden. Der Aufbau der Netzwerke und somit die Möglichkeit des Erfahrungsaustausches innerhalb und außerhalb des Konzerns Deutsche Telekom ist ein weiterer Vorteil des Programms.
- **Wiedereinstiegsprogramm für Frauen und Männer bei T-Systems:** Das Programm richtet sich an Frauen und Männer gleichermaßen, die gerne eine Auszeit nehmen und danach in ihren Beruf bei T-Systems zurückkehren wollen, z.B. wegen einer Familien- oder Elternzeit, eines Sabbaticals oder wegen langfristiger Bildungsmaßnahmen. Mit dem Programm ist ein temporärer Ausstieg aus dem Arbeitsleben ohne Hemmschwelle möglich, ebenso wie ein reibungsloser Wiedereinstieg. Das Programm unterstützt die Mitarbeiter/innen durch folgende Schwerpunkte: laufende Informationen während der Abwesenheit, Zugang zum Intranet, früher Kontakt zum Wiedereinstiegsbereich, Unterstützung nach dem Wiedereinstieg.
- **Spezielle Ausbildungsprogramme für Frauen und weibliche Führungskräfte:** Die Programme der Deutschen Telekom AG sind Konzern weit für Mitarbeiter aller Konzerndivisionen zugänglich und werden auf breiter Basis genützt. Darüber hinaus werden jeweils in den einzelnen Landesgesellschaften spezifische Programme und Maßnahmen zur Frauenförderung und Chancengleichheit erarbeitet, die lokal von Seiten der Führungskräfte unterstützt und gefördert werden.

9.1.3.3. Konkrete Initiativen und Projekte in Österreich

T-Systems Austria beginnt das Jahr 2006 mit einem besonderen Schwerpunkt zum Thema Chancengleichheit. Bereits der Internationale Frauentag beinhaltet mehrere einschlägige Veranstaltungen und bildet so den Auftakt zu neuen Schwerpunkten und Programmen. Maud Pagel, Diversity Beauftragte der Deutschen Telekom AG, wird im Rahmen ihres Wien Besuches die Themen Diversity, Mentoring und Frauennetzwerke innerhalb des Konzerns vorstellen und im internen Dialog mit Führungskräften die Sensibilität für Chancengleichheit und Diversity schärfen.

Work-Life-Balance:

Work & Life Balance ist nicht nur für die einzelnen T-Systems-Mitarbeiter/innen ein zentrales Thema, sondern auch entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens insgesamt. T-Systems hat das erkannt. Für Mitarbeiter/innen soll es so leicht wie möglich sein, die Anforderungen von Privatleben und Beruf miteinander in Einklang zu bringen. Mit flexiblen Arbeitsbedingungen wie Teleworking oder Gleitzeitmodellen sowie mit einfach verfügbarer Kinderbetreuung werden wesentliche Grundpfeiler für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesetzt.

- Es existiert ein Gleitzeitmodell in Form einer Betriebsvereinbarung für alle Beschäftigten, an welchem auch Teilzeitbeschäftigte teilnehmen.
- Telearbeit ist einem weiten Kreis von Mitarbeiter/innen auf freiwilliger Basis zugänglich und wird – sofern dies die Tätigkeit zulässt – gefördert.
- 12 Prozent der Dienstnehmer/innen bei T-Systems Austria sind teilzeitbeschäftigt. Auch für sie sind individuelle Arbeitszeitmodelle sowie Teleworking möglich, sodass eine optimale Abstimmung auf außerberufliche Verpflichtungen in den meisten Fällen gegeben ist.
- Am neuen gemeinsamen Unternehmensstandort im T-Center betreiben T-Mobile und T-Systems gemeinsam einen ganzjährig geöffneten Betriebskindergarten für ihre Mitarbeiter/innen. Das moderne Kindertagesheim zeichnet sich besonders durch erweiterte Öffnungszeiten (Montag bis Freitag 6:00 bis 18:00 Uhr) aus.
- T-Systems Austria gewährt finanzielle Zuschüsse zu Familiengründung und Geburt eines Kindes.

9.1.3.4. Die Förderung von Frauen in technischen Berufen

Die Förderung von Frauen in technischen Berufen zählt zu den besonderen Anliegen von T-Systems. Dieses Unternehmen beteiligt sich an unterschiedlichen Projekten und Aktionen, die darauf abzielen, den Frauenanteil in technischen und IT-Berufen zu erhöhen. Technische Berufe bieten ein enormes Karrierepotenzial für Frauen. Die „Soft Skills“ und die Stärke von Frauen werden in technischen Berufen und vor allem auch in Top Management Positionen immer stärker gefragt. Frauen geben Technik nicht nur neue Impulse, sie bringen auch wertvolle Erfahrungen und Inputs aus Anwendersicht – spricht der Nutzung

neuer Technologien – ein. Für T-Systems ist es daher von zentraler Bedeutung, Frauen in der IT und insbesondere in Forschungs- und Entwicklungsprojekten mit einzubinden.

Über die Teilnahme an zahlreichen Kooperationen und Netzwerken, unter anderem am European Women Management Development (EWMD), wirkt T-Systems pro-aktiv an der Förderung von Frauen in technischen Berufen mit.

DI Tina Reisenbichler, seit fünf Jahren Mitglied der Geschäftsleitung von T-Systems Austria und Vice President Sales & Servicemanagement for Manufacturing Industries, ist seit 2005 Präsidentin des circa 800 Frauen umfassenden internationalen Frauennetzwerks EWMD European Women Management, und engagiert sich gemeinsam mit dem Bereich Human Resources zunehmend für die Schaffung von Vernetzungsmöglichkeiten von Frauen innerhalb des Konzerns.

9.1.3.5. Konkrete Maßnahmen zur frühzeitigen Förderung

Über gezielte pädagogische Maßnahmen können Kinder schon frühzeitig die Freude an der Technik für sich entdecken. Dazu müssen sie die Gelegenheit haben und in weiterer Folge mehr über entsprechende Ausbildungswege sowie Berufsmöglichkeiten erfahren.

- **T-Systems 2. Teilnahme am Wiener Töchertag am 27. April 2006:** Der Töchertag ist eine Veranstaltung, die interessierte Mädchen für Berufe in neuen Technologien begeistern soll. Zielgruppe sind vornehmlich die Töchter der Beschäftigten zwischen 11 und 16 Jahren, die sich im jeweiligen Unternehmen mit moderner Technik auseinandersetzen können. Der Töchertag bietet den Mädchen die einmalige Chance, den Alltag bei T-Systems hautnah zu erleben. Ziel des Töchertages ist es, die Öffentlichkeit und die Wirtschaft auf die Stärken der Mädchen aufmerksam zu machen, um einer gut ausgebildeten Generation junger Frauen weit reichende Zukunftsperspektiven in technisch orientierten, nicht traditionellen Berufsfeldern zu eröffnen.
- **Projekt TiK - Technologie im Betriebs-Kindergarten der T-Systems:** Mit besonderem Augenmerk auf technologische Themen wie Telefonie, Mobiltelefonie und Informationstechnologie, in weiterer Folge aber auch anderen technische Themen, startet T-Systems 2006 eine Zusammenarbeit mit dem hauseigenen Betriebskindergarten. Ziel ist es, die Mädchen und Buben des Kindergartens einerseits mit einschlägigen, kindergerechten Materialien („Technik-Spielecke“) experimentieren und spielen zu lassen und andererseits eine Veranstaltungsreihe zum Thema durchzuführen. Dabei soll es Exkursionen in die Arbeitsräumlichkeiten des T-Centers, ins Technische Museum oder etwa an die Technische Universität geben. Begleitet werden soll die Initiative von einer Informationsveranstaltung für Eltern ebenso wie von einer Einschulung und Zusammenarbeit mit den Kindergartenpädagoginnen, die das Projekt tatkräftig unterstützen. Wesentliches Augenmerk soll auf die Förderung und Ermutigung der Mädchen gerichtet werden.

9.2. Wüstenrot-Bausparkasse

9.2.1. Kurze Vorstellung des Unternehmens

Im Jahr 2004 nahm Wüstenrot beim Landeswettbewerb „Familienfreundlichkeit am Prüfstand des Landes Salzburg“ teil und wurde als familienfreundliches Unternehmen ausgezeichnet.

Die Bausparkasse Wüstenrot AG beschäftigt derzeit 1.146 Mitarbeiter, wobei das Verhältnis von Männern und Frauen sich 51:49 gestaltet. Dieser Betrieb zeigt für die letzten Jahre einen starken Zuwachs an weiblichen Beschäftigten. Vor fünf Jahren lag die Relation noch bei 63:37.

Der Anteil der Frauen in Teilzeitposition liegt bei 81%. Mit insgesamt 124 unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen kommt Wüstenrot fast allen Wünschen zur individuellen Einteilung der Arbeitszeit entgegen, um Beruf und Familie bestmöglich verbinden zu können.

Noch im Aufbauprozess befindet sich die Erhöhung des Anteils von Frauen in den Führungsetagen. Derzeit sind 13% der beschäftigten Frauen in Führungspositionen, wobei sich ihre Präsenz in Führungspositionen seit dem Jahr 2003 mehr als verdoppelte. Besonders hervorzuheben ist, dass die oberste Führungsebene durch eine Frau – Frau GD Dr. Susanne Riess-Passer – besetzt ist. Eine Führungsposition wurde in den letzten Jahren mit einer Teilzeitmitarbeiterin besetzt, wodurch Wüstenrot seine Haltung unterstreicht, für Frauen die geeigneten Rahmenbedingungen zu schaffen, um auch mit Familie Karriere machen zu können.

9.2.2. Eine historische Rückschau

Das Unternehmen Wüstenrot wurde im Jahr 1925 gegründet und der Vertrieb war lange Zeit durchgehend männerdominiert. Wüstenrot war jedoch nicht nur der Pionier des Bausparens sondern setzte bereits seit einigen Jahrzehnten vermehrt auf die Mitarbeit von Frauen. Im Jahr 2003 gab es mit der Aufnahme einer Frau in den Vorstand noch einen zusätzlichen Schub in Richtung familien – und frauenfreundliches Unternehmen. Allein in den letzten beiden Jahren wurden Führungspositionen zu 60 % mit Frauen besetzt.

9.2.3. Im Betrieb verwendete Maßnahmen zur Förderung der Karrieren von Frauen sowie zur einfacheren Kombination von Familie und Erwerbsarbeit

9.2.3.1. Chancengleichheit und die sprachliche Berücksichtigung der Ansprache von Frauen

Bei allen Mitarbeiterbroschüren, die in den letzten Jahren neu konzipiert wurden, sind wir auch auf die Bedürfnisse von Frauen im Berufsleben eingegangen. Neben attraktiven Teilzeitpositionen bietet Wüstenrot haupt- und nebenberuflich die Chance als Finanzberaterin im Außendienst tätig zu sein. Ein besonderer

Vorteil dieser Position ist die freie Zeiteinteilung, die es ermöglicht, Kindererziehung und Beruf optimal zu vereinbaren.

Dass dieses System Erfolg hat, zeigte sich vor allem darin, dass eine Frau erstmals die besten Vermittlungsergebnisse im Jahr 2005 erzielen konnte. Neben Haushalt und Kindern gelang es ihr, die männlichen Kollegen zu übertrumpfen.

9.2.3.2. Gleichbehandlung in den Verdienstmöglichkeiten

Bei Wüstenrot sind die Gehälter innerhalb der Positionen vergleichbar und richten sich ausschließlich nach der Qualifikation. Das Thema Gleichbehandlung wurde hier zu 100% umgesetzt.

9.2.3.3. Unterstützende Maßnahmen von Mitarbeiterinnen mit Kindern

Während der Karenzzeit sind Frauen weiterhin in das Firmengeschehen eingebunden und zwar durch:

- die laufende Information in Form der Mitarbeiterzeitschrift
- regelmäßigen Kontakt mit den Kollegen und Kolleginnen bzw. durch Einladungen zum Betriebsausflug und zu Abteilungsfeiern
- durch das Angebot, Schulungen und Seminare in dieser Zeit zu besuchen

Viele Frauen nutzen auch die Möglichkeit während der Karenz geringfügig für Wüstenrot tätig zu sein bzw. an Projekten mitzuarbeiten.

9.2.3.4. Karrierefördernde Maßnahmen für Frauen im Unternehmen

Möglichkeiten der flexiblen Arbeitsgestaltung

- Gleitzeit
- unterschiedliche Teilzeitvarianten
- Möglichkeit der Bildungskarenz
- individuelle Arbeitszeitabstimmung in einzelnen Teams
- Möglichkeit der geringfügigen Beschäftigung während der Karenz
- individuelle Arbeitszeitregelungen im Außendienst; festgelegte Wochenarbeitszeit mit individueller Tageszeiteinteilung (auch auf Teilzeitbasis möglich)

Aus- und Weiterbildung

- Ein umfassendes Fort- und Weiterbildungsprogramm für Mitarbeiter/innen und Führungskräfte ermöglicht es, zielgerichtet Entwicklungsmaßnahmen anzubieten. Dieses Seminarangebot kann auch von Mitarbeiter/innen in Karenz in Anspruch genommen werden.

- Wüstenrot leistet Kostenzuschüsse für selbstgewählte, berufsbezogene Weiterbildungsveranstaltungen, auch wenn diese nicht unmittelbar mit dem Arbeitsbereich zusammenhängen
- Förderungen und Schulungen der Sozialkompetenz von leitenden Mitarbeitern (Beispiele: Seminar und Workshops zur Gleichbehandlung bzw. Workshops zur Ansprache, Auswahl und Führung von neuen Mitarbeiter/innen)
- Spezielle Personalentwicklungsmaßnahmen und Karrieregespräche; auch für Frauen, die nach der Babypause wieder den Start ins Berufsleben anstreben
- Regelmäßige Kontaktaufnahme mit Mitarbeiterinnen in Karenz

Spezielle frauenfreundliche Personalmarketingaktionen

- Österreichweite Ansprache von Mitarbeitern durch Frau GD Dr. Susanne Riess-Passer mit einem speziellen Fokus auf die Zielgruppe Frau
- Durchführung von speziellen Informationsveranstaltungen für die Ansprache von weiblichen Mitarbeitern im Rahmen von Chancentagen in Wien
- Frauen- und Familienfreundlichkeit in der Ansprache und Auswahl von neuen Mitarbeiterinnen durch den Einsatz von weiblichen Ansprechpersonen
- Transparente Aufstiegsmöglichkeiten / Beförderungen von Frauen
- Aktives Engagement der Unternehmensleitung zur Förderung von Frauenkarrieren
- Umfassender Einsatz von Teilzeitmitarbeiterinnen

9.3. Siemens Österreich

9.3.1. Die Beschäftigtenstruktur im Unternehmen

Im Jahr 2005 liegt der Frauenanteil im Unternehmen bei 22,1%. Frauen machen 13,5% der Führungskräfte in zweiter Ebene, im Vorstand 20% und in der ersten Managementebene 3,4% aus. Seit 2004 hat sich der Frauenanteil in der zweiten Managementebene um 1,1% verbessert. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass jede siebente Führungskraft im Unternehmen eine Frau ist (im Vergleich dazu ist jede vierte Mitarbeiter/in eine Frau).

Der Frauenanteil bei Bewerbungen (25,6%) entspricht etwa jenem bei den Einstellungen (23%), das heißt es gibt keine geschlechtsspezifischen Prioritäten bei den Auswahlverfahren.

Etwa 80% der Mitarbeiterinnen mit Kindern haben die Möglichkeit, einen Teilzeitjob auszuführen. Die Karenzzeit wird fast ausschließlich von Müttern in Anspruch genommen (Anteil der Mütterkarenz: 98,3%), immerhin liegt die Väterkarenz bei 1,7%. Mehr als 90% der karenzierten Mütter kehrt wieder ins Berufsleben zurück.

9.3.2. Diversity Management bei Siemens

Siemens hat die Wichtigkeit, die Fähigkeiten und Potenziale aller Mitarbeiter/innen in der vorhandenen Vielfalt zu fördern, erkannt. Die Kombination verschiedener individueller Stärken macht diesen Betrieb zu einem sehr wettbewerbsfähigen Unternehmen. Gerade in einem Hightech Unternehmen wie Siemens ist es wichtig, das Wissen und die Kompetenz von Frauen in die Entscheidungsprozesse zu integrieren. Siemens bietet ebenfalls eine Unternehmenskultur, die auf die familiären Belange der Mitarbeiter/innen Rücksicht nimmt.

Diese Firma hat sich zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil auf allen Ebenen im Unternehmen zu erhöhen. Dabei will es möglichst viele Frauen ermutigen und fördern, um ihnen somit die Möglichkeit für Erfolg und Karriere zu geben. Werthaltungen und Meinungen lassen sich meist nur eher mittel- und langfristig ändern. Deshalb ist es gerade in bisher männerdominierten und technisch orientierten Organisationen notwendig, laufend Initiativen und Aktivitäten zu setzen, um eine Verhaltensänderung herbeizuführen.

Siemens als attraktiver Arbeitgeber für engagierte und unternehmerisch denkende Menschen bekennt sich mittels der auf Konzernebene forcierten „Promoting Diversity“-Initiative zur aktiven Förderung von Frauen, die sich zum Ziel gesetzt hat, die Vielfalt in allen Unternehmensbereichen zu fördern. Die Übernahme von Verantwortung soll nicht vom Geschlecht oder sekundären Merkmalen abhängen, sondern von Engagement, Kompetenz und positiver Wirkung für das Unternehmen. Die Informationsplattform „Women ahead!“ liefert dazu einen wesentlichen Beitrag und setzt auch ein richtungweisendes Signal.

Chancengleichheit von Männern und Frauen stellt ein wichtiges Thema bei Siemens dar. Dabei wird in allen Aktivitäten und Maßnahmen eine geschlechtssensible Perspektive integriert. Dies bedeutet, dass die unterschiedlichen Situationen und Bedürfnisse von Männern und Frauen berücksichtigt und alle Vorhaben auf ihre geschlechtsspezifischen Wirkungen hin überprüft werden. Die verschiedenen Denk- und Handlungsmuster von Frauen und Männern sollen in allen Bereichen und bei allen Planungs- und Entscheidungsschritten immer bewusst wahrgenommen und berücksichtigt werden. Dadurch soll erreicht werden, dass beide Geschlechter unterschiedliche Zugänge thematisieren, voneinander lernen und für alle neue und innovative Wege ausprobieren.

Einmal im Jahr gibt Siemens einen Diversity Report heraus, welcher die Wichtigkeit dieses Themas im Betrieb unterstreicht. Dieser umfasst neben den Themenbereichen Recruiting und Personalentwicklung auch die Entwicklung der Führungsstruktur.

9.3.3. Eingesetzte Maßnahmen zur Chancengleichheit im Unternehmen

Im Folgenden wird ein Abriss der Maßnahmenvielfalt zur Erhöhung der Chancengleichheit bei Siemens dargestellt (Siemens, 2006).

9.3.3.1. Maßnahmen zur Chancengleichheit

- aktive Förderung einer offenen, wertschätzenden und geschlechtsneutralen Feedback-Kultur
- aktive Förderung einer Unternehmenskultur, die familiäre Belange ernst nimmt und in der Frauen und Männer keine Angst vor Karrierebruch und Statusverlust bei Karenz befürchten müssen
- klares und detailliertes Anforderungsprofil bei allen Stellenausschreibungen, das Frauen wie Männer gleichermaßen anspricht
- Teilnahme von Assessoren beider Geschlechter bei Auswahlverfahren (Hearings, Assessment Center)
- bei Stellenbesetzungen: bei gleichen Qualifikationsprofilen des weiblichen und männlichen Kandidaten wird Frauen verstärkt die Chance gegeben, sich in höheren Funktionen zu beweisen
- bei den jährlichen Potenzialdurchsprachen: besonderes Augenmerk auf Frauen bei der Benennung von „Potentials“ und auf Personen in Teilzeitbeschäftigung bei der Nennung zu den HR-Weiterbildungsprogrammen
- Konsequente Ermutigung von Frauen, sich für höher qualifizierte Positionen zu bewerben – explizit und durch Verstärkung von Feed-back, Lob und Anerkennung
- vielfältige Angebotspalette für professionelle Weiterbildung und Kompetenzentwicklung für alle Mitarbeiter/innen
- Sensibilisierungsimpulse durch entsprechende Thematisierung in den Entwicklungsprogrammen bzw. bei allen Teilnehmer/innen (beispielsweise zukünftige Führungskräfte, Projektleiter/innen)
- Chancengleichheit für beide Geschlechter bei Umstufungen und Verteiloptionen im Rahmen der jährlichen Gehaltsaktionen

9.3.3.2. Maßnahmen im Bereich Kombination von Beruf und familiären Verantwortungen (Work-Life-Balance)

Die individuelle Personalentwicklung von Siemens orientiert sich an der jeweiligen Lebensphase der Mitarbeiter/innen. Dieser Ansatz ermöglicht, den beruflichen sowie den familiären Bereich in Einklang zu bringen. Zur effizienten Unterstützung aller Mitarbeiter/innen und Führungskräfte wurden folgende Maßnahmen entwickelt:

- flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung
- Möglichkeit von Telearbeit
- Reduktion von Überstunden auf ein Mindestmaß
- Aufwertung von Teilzeitarbeitsplätzen
- Betriebskindergarten mit erweiterten Öffnungszeiten

Zur raschen Integration von Mitarbeiter/innen nach der Karenz bietet Siemens folgende Modelle:

- Unterstützung durch einen Mentor/in
- Möglichkeit der geringfügigen Beschäftigung während der Karenz mit flexibler Zeiteinteilung
- Angebot der Elternteilzeitkarenz
- Schulungen im Bereich der Methoden-, Fach- und Selbstkompetenz.

19.3.3.3. Personalentwicklungsprogramme

Der Frauenanteil bei den Personalentwicklungsprogrammen beträgt 25,4%, wobei Frauen am meisten bei offenen Seminaren (Frauenanteil: 29,5%) und beim Experten-Curriculum (Frauenanteil 28,4%) teilnehmen. Sie machen rund ein Fünftel aller Teilnehmer/innen beim Nachwuchsförderungsprogramm sowie knapp 15% der Partizipanten/innen beim Projektleiter-Curriculum aus. Im Leadership sowie im Sales Bereich bewegt sich der Anteil der an der Personalentwicklung teilnehmenden Frauen bei 4,3% bzw. 1,7%.

9.4. IBM Österreich Ges.m.b.H

9.4.1. Kurze Vorstellung des Unternehmens

IBM ist eines der ältesten IT-Unternehmen, dessen oberstes Ziel es ist, eine führende Rolle bei der Erfindung, Entwicklung und Herstellung von Produkten der Informationstechnologie einzunehmen. IBM Österreich beschäftigt zurzeit 1970 Mitarbeiter/innen, wobei der Anteil der Frauen an den Beschäftigten bei circa 30% liegt. Frauen halten ungefähr ein Fünftel aller Führungspositionen im Unternehmen.

IBM wurde bereits mehrmals für die im Unternehmen angewendeten frauen- und familienfreundlichen Maßnahmen und Modelle ausgezeichnet. 2006 wurde IBM beim Wettbewerb „Taten statt Worte“ in der Kategorie Großbetriebe für das Engagement im Bereich der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit dem ersten Platz prämiert. 2005 wurde dieses Unternehmen in der Kategorie „Bestes Firmen-Mentoring“ von der Initiative „Business Women Mentoring“ der Frau Bundesministerin Rauch-Kallat mit der „Mentora“ ausgezeichnet (1.Platz). Im Jahr 2004 wurde IBM Österreich für ihr Engagement in der Kombination von Familie und Erwerbsarbeit mit dem zweiten Platz des „Women Awards“ der Zeitschrift Woman prämiert.

9.4.2. Diversity Policy und Chancengleichheit

Die IBM als Unternehmen hat sich zum Ziel gesetzt, als Arbeitgeber gleiche Rahmenbedingungen für alle Mitarbeiter/innen anzubieten und somit ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem niemand ausgegrenzt oder benachteiligt wird. Diesen Grundsatz setzt IBM aktiv durch ihre Diversity Policy um. Diversity bedeutet Vielfalt und Individualität: Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist einzigartig und wird dabei unterstützt, die persönlichen Fähigkeiten zu entwickeln und optimal einzusetzen - unabhängig von Herkunft, Rasse, Religion, Alter und Geschlecht. Einer der Schwerpunkte der Diversity Ausrichtung in Österreich liegt im Bereich Frauen und Work Life Balance.

Das Bekenntnis zur Chancengleichheit für alle Mitarbeiter/innen ist bei IBM Österreich seit jeher ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur. Darüber hinaus hat IBM Österreich umfassende Maßnahmen zur Förderung von Frauen ins Leben gerufen, um ihre Talente bewusst zu fördern und Mitarbeiter/innen mit Familie zu unterstützen.

Frauen werden auf vielen Ebenen gefördert und unterstützt:

- Berufseinstieg: Bei gleicher fachlicher Eignung werden Bewerberinnen bevorzugt.
- Rahmenbedingungen: Betriebsvereinbarung Gleichbehandlung, Flexible Arbeitszeiten, Teleworking
- Wiedereinstieg: Karenznetzwerk, Job-Sharing, Part-Time-Managerin
- Frauenspezifische Aktivitäten: Internes Frauennetzwerk, Frauen-Tage, Frauen
- Workshops, internes und externes Mentoring

9.4.3. Ressourcen und Netzwerke für die Diversitätspolitik

Bei IBM gibt es eine eigene Diversity Beauftragte, die die entsprechenden Diversity Initiativen (Bereiche sind z.B. Frauen, Work Life Balance, Menschen mit Behinderungen, kulturelle Unterschiede, sexuelle Orientierung) vorantreibt und unternehmensintern zusammenführt. Im Sinne von Equal Opportunity bekleidet diese Person auch die Funktion einer Gleichbehandlungsbeauftragten.

Ein eigens eingerichtetes Diversity Council überprüft in regelmäßigen Abständen die Aktivitäten und bringt neue Vorschläge ein.

Das Thema Frauen und Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird bei IBM Österreich durch das Frauennetzwerk AWLF (= Austrian Women´s Leadership Forum) vorangetrieben. Das Austrian Women´s Leadership Forum ist eine Plattform, die durch gezielte Initiativen einerseits die berufliche Entwicklung von Frauen bei IBM unterstützt und andererseits IBM am Arbeitsmarkt als frauenfreundliches Unternehmen präsentiert. Women´s Leadership Foren sind europaweit etabliert, stellen für IBM einen Wettbewerbsvorteil am Markt dar und werden vom höchsten europäischen IBM Management Team gesponsert.

9.4.4. Eine genauere Beschreibung der bestehenden Angebote, Programme und Initiativen von IBM

9.4.4.1. Betriebsvereinbarung Frauen & Familie (BV Gleichbehandlung)

Bei IBM gibt es eine Betriebsvereinbarung über Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Unternehmen. Diese beinhaltet unter anderem die Förderung der Chancengleichheit und aktive Gleichstellungspolitik auf den Gebieten, Einstiegs- und Startbedingungen, Entgelt und Arbeitsplatzbewertung, Aus- und Weiterbildung, Aufstiegschancen und Karriereförderung, Erweiterung der Rahmenbedingungen, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen.

9.4.4.2. Employee Assistance Service

Die IBM Österreich hat einen Vertrag mit einem Anbieter aus dem Bereich Employee Assistance Services. Die Services dieser Organisation können anonym und kostenlos von IBM Mitarbeiter/innen und deren im gemeinsamen Haushalt lebenden Angehörigen in Anspruch genommen werden. Die wesentlichen Leistungen des Services beinhalten:

- Beratung in familiären Angelegenheiten (u.a. Mediation, Rechtsberatung in familiären Angelegenheiten, Schwangerschaftsberatung)
- Childcare (Beratung, u.a. Vermittlung von Babysittern, Tagesmüttern, Ferienangebote)
- Eldercare (Beratung und ggf. Vermittlung von Betreuungseinrichtungen)
- Hilfe in akut auftretenden Krisensituationen
- Burn-Out Beratung

9.4.4.3. Frauenspezifische Programme zur Karriereförderung

Frauentage

Bei den IBM Frauentagen handelt es sich um 1- bis 2-mal pro Jahr stattfindende Veranstaltungen mit einem Fokus auf frauenspezifische Themen. Schwerpunkte waren zum Beispiel Frauen und Finanzierung, Vorstellung von Jobmöglichkeiten in den verschiedensten Unternehmensbereichen der IBM sowie Information über die aktuellen Projekte des Austrian Women´s Leadership Forum.

Im Anschluss jeder Veranstaltung gibt es natürlich Gelegenheit zum Networking. Selbstverständlich richtet sich die Einladung zur Veranstaltung auch an Männer im Unternehmen.

Fraumentalentepool

Der Fraumentalentepool wurde mit der Intention geschaffen, Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen sowie mehr Frauen in höhere Positionen und Managementfunktionen zu bringen. Ferner gibt es firmeninterne Netzwerke für Frauen

9.4.4.4. Maßnahmen für eine bessere Kombination von Familie und Beruf

Flexible Arbeitszeitgestaltung

- Kern- und Gleitzeiten
- Part Time Modelle
- Möglichkeit zur Telearbeit
- Jobsharing Modell (Rahmenbedingungen festgelegt, Pilot mit Herbst 2005 gestartet)
- Part Time Management (aktive Unterstützung durch die Unternehmensleitung, Pilot 2005 gestartet)
- Elternteilzeit

Sabbaticals

Es besteht die Möglichkeit, eine Auszeit vom aktiven Berufsleben in Anspruch zu nehmen.

Kooperation mit einem Kindergartenbetreiber

IBM hat eine Zusammenarbeit mit einem Privatkindergarten an einem dem Unternehmen nahen Standort, wo ein Kontingent für IBM Mitarbeiter/innen reserviert ist. Darüber hinaus werden Kindergartenplätze beispielsweise in der Nähe des Wohnortes zur Verfügung gestellt.

Karenz – Netzwerk

- Aktive Unterstützung beim Wiedereintritt
- Einbindung der Career Manager/in
- Karenz-Mentor/in als Ansprechpartner/in in der Personalabteilung
- Informationsveranstaltungen
- Regelmäßige Netzwerktreffen

Väterkarenz

Seit Einführung der Väterkarenz haben etwa 40 Männer bei IBM die Elternkarenz in Anspruch genommen.

9.4.4.5. Aktivitäten im Bereich Frauen und Technik

- **Girls for IT** – IBM Frauen fungieren als Mentor/innen für Schüler/innen
- Jährliche Teilnahme am Programm FIT (**Frauen in die Technik**), Verein Sprungbrett
- **Töchertag**
- Unternehmensinterne Konferenzen zum Thema Frauen und Technik (**WIT = Women in Technology**)

9.5. Frauenförderung und Familienfreundlichkeit in der Telekom Austria

9.5.1. Gleichbehandlung in der Telekom Austria

Die Telekom Austria bekennt sich zur Gleichbehandlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Ein Gleichbehandlungsteam in ganz Österreich unterstützt alle Mitarbeiterinnen bei unterschiedlichen Fragen zu Ausbildungen und Arbeitsplatzvergaben. Weiters gibt dieses Team Hilfestellung in sensiblen Bereichen z.B. bei Diskriminierungen, Mobbing und sexueller Belästigung. Dieses Team besteht seit dem Erlass des Bundesgleichbehandlungsgesetzes im Jahr 1993.

Das Gleichbehandlungsteam der Telekom Austria setzt sich derzeit aus 10 Mitarbeiterinnen zusammen. Die Tätigkeit wird als ehrenamtliche Funktion ausgeübt. Die Gleichbehandlungsbeauftragten versuchen als Mediatorinnen auftretende Probleme direkt im Unternehmen zu lösen. Ihre Arbeitsgrundlage ist das Gleichbehandlungsgesetz. Ziele des Gleichbehandlungsteams sind Erhöhung der Chancengleichheit, eine langfristige Erhöhung des Frauenanteiles sowie die Etablierung von Gender Mainstreaming im Unternehmen. Das Gleichbehandlungsteam trifft sich zweimal im Jahr.

Ein eigener Frauenförderungsplan sieht vor den Frauenanteil im Unternehmen langfristig zu erhöhen. Die Ziele des Frauenförderungsplanes decken sich mit den Zielen des Gleichbehandlungsteams. Der Frauenförderungsplan wird derzeit neu konzipiert.

Im Jahr 2005 wurde mit Unterstützung von FemTech – eine Initiative des Rates für Forschung- und Technologieentwicklung, der Bundesministerien für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Verkehr, Innovation und Technologie sowie Wirtschaft und Arbeit – das Projekt A-Gender Technologiemanagement gestartet. Das Projekt setzt sich aktiv mit Frauen in der Technik und Diversity Management auseinander und strebt die Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen an.

Die Projektziele sind die Thematisierung der Wichtigkeit einer gendersensiblen Unternehmenskultur sowie die Erhöhung des Anteils der Frauen in technischen Funktionen.

Maßnahmen im Rahmen des Projektes sind:

- gendergerechte Aufbereitung von Ausschreibungsunterlagen durch geschlechtsneutrale, verständliche, realitätsnahe und Geschlechtsunterschiede berücksichtigende Formulierungen. (Bsp. Frauen bewerben sich in der Regel nur dann, wenn sie den Anforderungen entsprechen. Daher sind nur Anforderungen zu formulieren, die auch tatsächlich erforderlich sind.)
- Ein Mentoring-Programm zum Sichtbarmachen und zur individuellen Weiterentwicklung der vorhandenen Kompetenzen von Frauen im Bereich Plattform- und Technologiemanagement um dieses Potential für die Nachbesetzung in techniknahen Funktionen und Führungsfunktionen zu nutzen. Der konkrete Ablauf des Mentoringprogrammes befindet sich derzeit in Entwicklung.
- Eine kurzfristige Erhöhung des Frauenanteils und Erzielen des Effekts von Diversity in einzelnen Teams durch die bevorzugte Aufnahme von Praktikantinnen.

9.5.2. Beschäftigungsstruktur im Unternehmen

Im Jahr 2005 waren 9.557 Mitarbeiter/innen in der Telekom Austria beschäftigt. Der Mitarbeiterinnenanteil betrug 24 Prozent. Der Frauenanteil in der 1. und 2. Managementebene lag bei knapp 17 Prozent. Der Lehrlingsstand 2005 betrug 138 Lehrlinge, davon waren 41 weiblich.

9.5.3. Im Unternehmen gesetzte Maßnahmen zur Förderung der Karriere von Frauen

- bevorzugte Aufnahme von weiblichen Lehrlingen bei gleicher Eignung
- Gleichbehandlungsteam
- spezielle Seminarreihen für Frauen
- Projekt A-Gender (Frauen in die Technik)

- Netzwerktreffen bei bundesweit abgehaltenen Frauenfrühstücken
- Mentoringprogramm für Mitarbeiterinnen des Bereiches Plattform- und Technologiemanagement
- Frauenförderungsplan
- Teleworking
- MBA Programm
(Das MBA Programm wurde in den Jahren 2003 und 2004 abgehalten. Es dauerte jeweils ca. 1 Jahr. Die Seminarinhalte setzten sich aus Managementthemen wie Führungsstile, Kommunikation, Soft Skills, Rollenspiele und BWL-Themen wie Planspiel, Change Management und Personal Management zusammen.)
Am 1. Programm nahmen 60 Mitarbeiter/innen teil, davon 1/5 Frauen
Am 2. Programm nahmen 40 Mitarbeiter/innen teil, davon 1/3 Frauen
Alle weiblichen Teilnehmerinnen sind noch im Unternehmen.

9.5.4. Im Unternehmen gesetzte Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit

- Kinderzulage
- flexible Arbeitszeitmodelle
- regelmäßige Information der karenzierten Mitarbeiter/innen
(vierteljährliche Informationen in Form einer Zusammenfassung der wichtigsten News und Pressemitteilungen aus dem Intranet sowie eine Auswahl einiger E-Mails an alle Mitarbeiter/innen)
- beim Wiedereinstieg wird auf die familienspezifische Situation Rücksicht genommen (Arbeitszeit, die Suche nach einem neuen Job in der TA wird unterstützt)
- es besteht eine offene Haltung gegenüber Väterkarenz (derzeit befinden sich 2 Väter im Väterkarenz), Gleichstellung von Müttern und Vätern
- Töchterttag
- Feriapraktika für Kinder von Mitarbeiter/innen
- günstige Wohnungen für Mitarbeiter/innen
- Telekom Tag für Mitarbeiter/innen samt Familien im Technischen Museum
- Pensionskasse
- Teamshop mit Telekom Produkten zu günstigeren Konditionen
- Unterstützung aus dem Hilfsfonds bei finanziellen Notlagen

9.5.5. Bisher erhaltene Auszeichnungen

Die Netzwerktreffen innerhalb der Telekom Austria befinden sich derzeit in der Aufbauphase und sollen zwei Mal im Jahr stattfinden.

Die Telekom Austria erhielt 2003 von der Mädchenberatungsstelle Sprungbrett den **„Amazone Award 2003“** als Betrieb, der Mädchen in ihrer Lehrausbildung in einem handwerklich-technischen Bereich vorbildhaft fördert, verliehen.

Im Vorjahr nahm die Telekom Austria am Wettbewerb **„Frauen- und familienfreundlichster Betrieb in Wien 2005“** teil. Bei diesem Wettbewerb des Vereines Taten statt Worte wurden wir unter die drei besten Unternehmen gereiht.

Am 27. April 2006 beteiligte sich die Telekom Austria zum dritten Mal beim **Wiener Töchertag** – rund 150 Mädchen lernten die Hightech-Welt von Österreichs größtem Telekommunikationsunternehmen kennen und bekamen Entscheidungshilfen für die eigene Berufswahl.

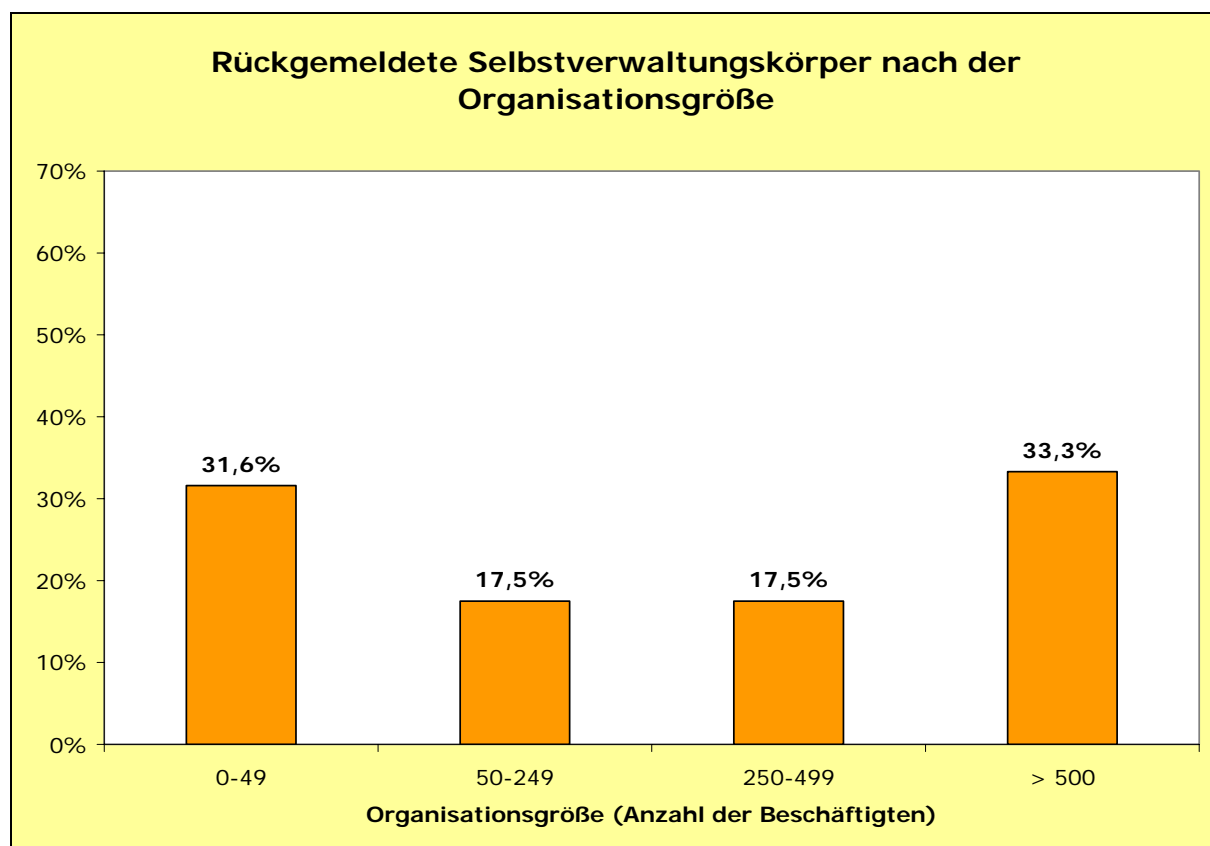
10. Die Präsenz von Frauen in der österreichischen Selbstverwaltung

10.1. Strukturdaten zu den rückgemeldeten Selbstverwaltungskörpern

Bevor die Ergebnisse zur Vertretung von Frauen in Führungspositionen der Selbstverwaltung präsentiert werden, erfolgt eine kurze Darstellung der Strukturdaten der an der Befragung teilnehmenden Organisationen nach ihrer Größe (Grafik 28).

Ein Drittel der antwortenden Selbstverwaltungskörper verfügt über mehr als 500 Mitarbeiter/innen sowie weitere 31% haben einen Personalstand von weniger als 50 Beschäftigten. Die übrigen Kategorien (Einrichtungen mit einer Arbeitnehmer/innenzahl zwischen 50 und 249 sowie 250 und 499) sind mit jeweils 17,5% unter den Rückmeldenden repräsentiert.

Grafik 28: An der Befragung teilnehmende Selbstverwaltungskörper nach der Organisationsgröße



10.2. Die Beschäftigtenstruktur in der österreichischen Selbstverwaltung

Wie sich die Belegschaft sowie die Zahl der Führungspositionen und –ebenen nach Geschlecht in den an der Befragung teilnehmenden Selbstverwaltungskörpern zusammensetzt, wird in den folgenden Abschnitten dargestellt.

10.2.1. Die Zusammensetzung der Belegschaft

In den rückmeldenden Organisationen der Selbstverwaltung arbeiten insgesamt 27332 Frauen und 17404 Männer (Summe der Beschäftigten: 44736). Frauen stellen mit 61% die Mehrheit der Beschäftigten (siehe Tabelle 29).

10.2.2. Die Mitarbeiter/innen nach Beschäftigungsformen

Wie Tabelle 30 zeigt, sind fast alle Mitarbeiter/innen in den rückgemeldeten Selbstverwaltungskörpern auf vollzeitlicher oder teilzeitlicher Basis beschäftigt (95,8%). Dabei sind rund drei Viertel der Beschäftigungsverhältnisse als Vollzeit, etwa ein Fünftel als Teilzeit, 3,2% als geringfügige Beschäftigung sowie 1% als freie Mitarbeit ausgestaltet.

Bei detaillierter Betrachtung der Beschäftigungsformen nach Geschlecht zeigen sich folgende Ergebnisse:

Die Vollzeitarbeitsverhältnisse teilen sich zu 41,8% auf Frauen und zu 34,4% auf Männer auf, was einen leicht mehrheitlichen Anteil der Frauen von 55% an dieser Beschäftigungsform bedeutet. Die geringfügige Beschäftigung sowie die freie Mitarbeit machen nur einen sehr kleinen Teil aller Arbeitsverhältnisse in der Selbstverwaltung aus. Etwas mehr als die Hälfte aller geringfügig Beschäftigten wird von Männern gehalten (1,7% gegenüber 1,5% bei den Frauen), im Gegensatz dazu kann bei der freien Mitarbeit ein leichter Überhang von Frauen festgestellt werden (0,5% versus 0,4%).

Tabelle 30: Beschäftigungsformen nach Geschlecht in der österreichischen Selbstverwaltung

	Frauen	Männer	insgesamt
Beschäftigungsformen	in %	in %	in %
Vollzeitbeschäftigung	41,8%	34,4%	76,2%
Teilzeitbeschäftigung	17,3%	2,4%	19,7%
Geringfügige Beschäftigung	1,5%	1,7%	3,2%
Freie Mitarbeit	0,5%	0,4%	0,9%
Summe	61,1%	38,9%	100,0%

N=57

Welche Bedeutung die einzelnen Beschäftigungsformen für jedes Geschlecht einnehmen verdeutlichen Tabelle 31 sowie die Grafiken 29 und 30. Bei den Beschäftigungsformen der Frauen nimmt die Vollzeitbeschäftigung mit gut zwei Dritteln den höchsten Rang ein; an zweiter Stelle befindet sich die Teilzeitarbeit mit 28,3%. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sowie die freie Mitarbeit

machen lediglich einen marginalen Anteil von 2,4% bzw. 1% an der weiblichen Gesamtbeschäftigung aus.

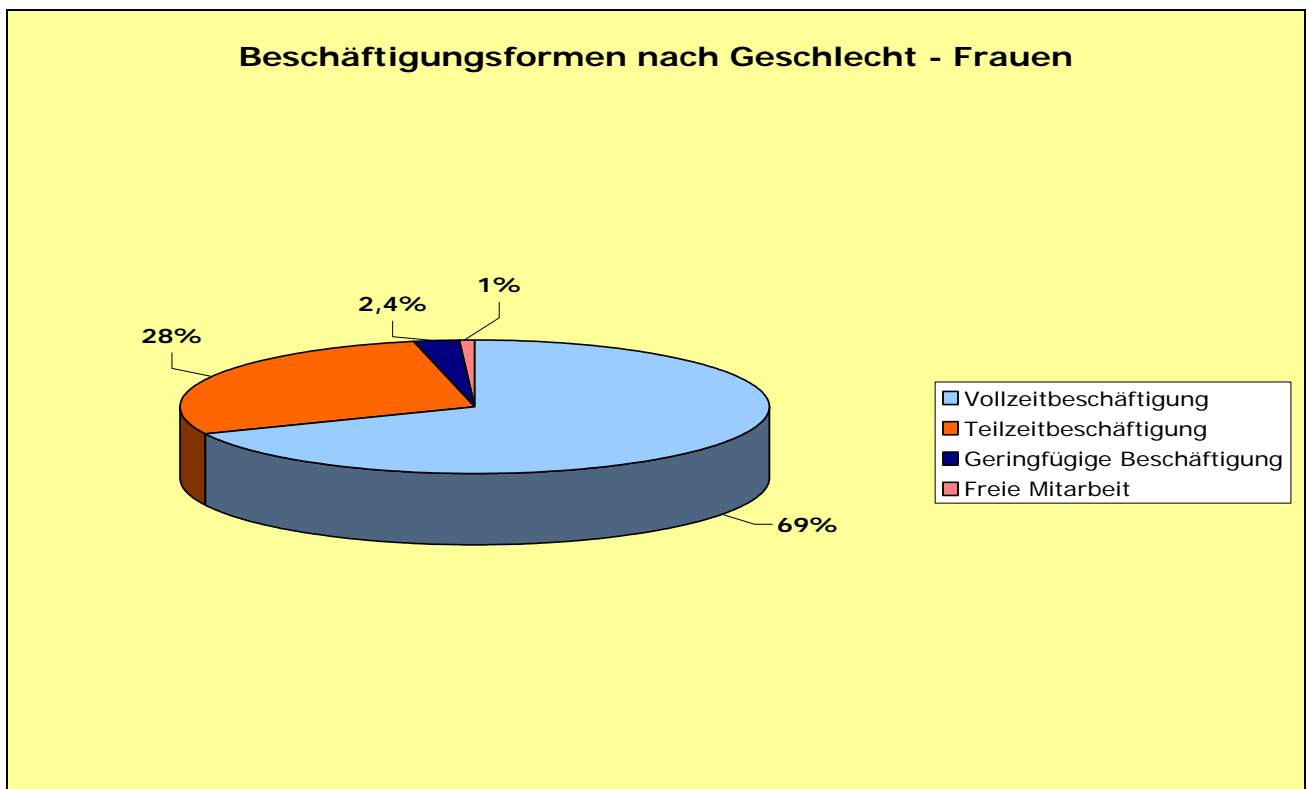
Bei den Männern sind rund 9 von 10 Beschäftigungsverhältnissen auf Vollzeitbasis ausgestaltet. Immerhin üben 6,2% der Männer eine Teilzeitarbeit sowie 4,4% eine geringfügige Beschäftigung in den rückgemeldeten Selbstverwaltungskörpern aus. Der Anteil der freien Mitarbeit an der männlichen Gesamtbeschäftigung beträgt 1%.

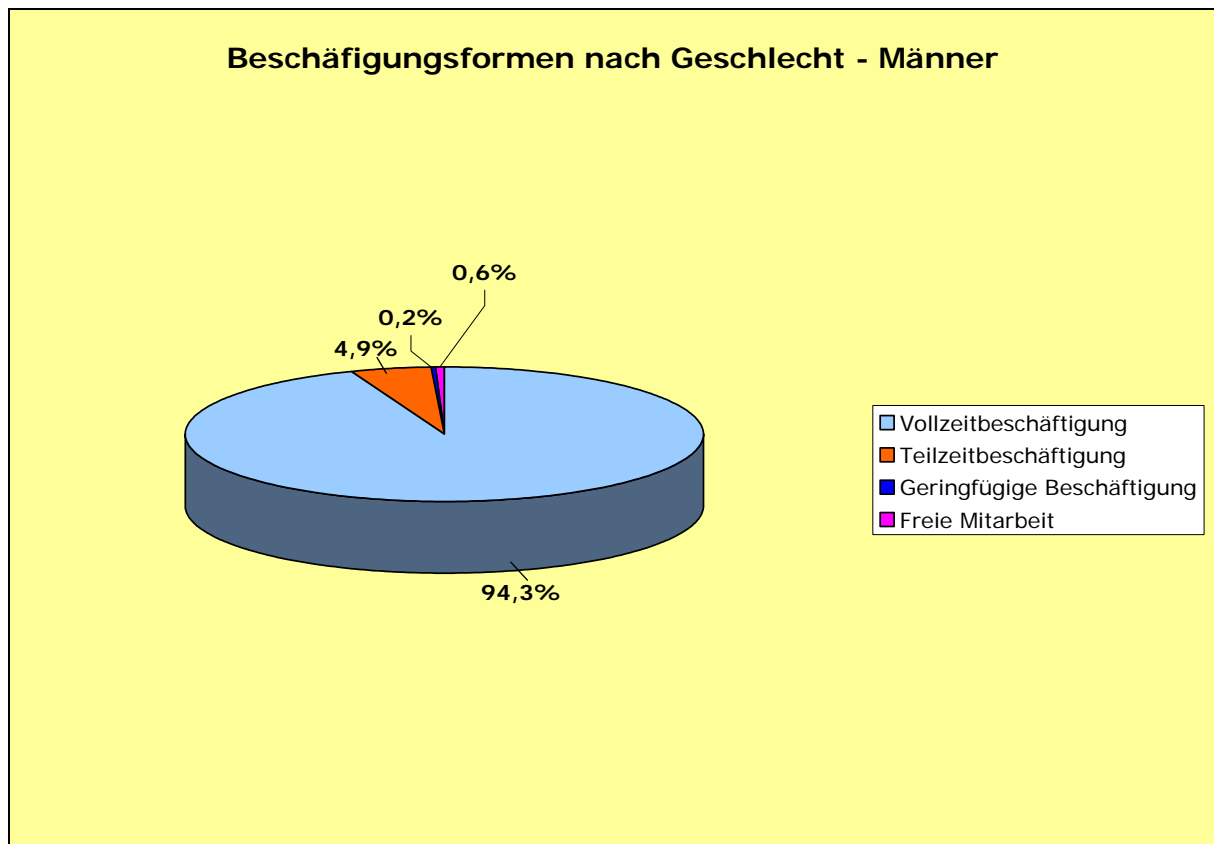
Tabelle 31: Die relative Bedeutung der einzelnen Beschäftigungsformen an der Gesamtbeschäftigung des jeweiligen Geschlechts

Beschäftigungsformen	Frauen in %	Männer in %
Vollzeitbeschäftigung	68,3%	88,4%
Teilzeitbeschäftigung	28,3%	6,2%
Geringfügige Beschäftigung	2,4%	4,4%
Freie Mitarbeit	1,0%	1,0%
Summen	100,0%	100,0%

N=57

Grafik 29 : Anteil der Beschäftigungsformen nach Geschlecht – Frauen



Grafik 30: Anteil der Beschäftigungsformen nach Geschlecht - Männer

10.2.3. Organisationen nach der Anzahl von Frauen und Männern in Führungspositionen

Rund 80% der an der Befragung teilnehmenden Selbstverwaltungseinrichtungen haben mindestens eine Frau in ihren Führungsetagen; als positiv kann festgestellt werden, dass es in fast der Hälfte aller Organisationen mehr als drei Frauen in Führungspositionen gibt. In knapp einem Fünftel oder in zehn Einrichtungen bekleiden zwischen vier und neun Frauen, in etwa einem Zehntel zwischen zehn und zwanzig sowie in einem weiteren Fünftel mehr als zwanzig Frauen eine Funktion mit Führungsverantwortung. 13,2% der Organisationen verfügen über eine, 11,3% über zwei sowie 7,5% über drei Frauen in diesen Positionen (Tabelle 32). Durchschnittlich verfügen die Selbstverwaltungskörper über 11 Frauen sowie 31 Männer in diesen Funktionen. Nur ein Fünftel der Organisationen weist keine Frauen in Führungspositionen auf.

In 96% aller Selbstverwaltungskörper gibt es Männer in Führungspositionen; dabei verfügen mehr als 80% über mindestens drei Männer in diesen Funktionen. In 3,8% der rückgemeldeten Organisationen gibt es keinen Mann in einer derartigen Position.

Tabelle 32: Anzahl der Organisationen mit Frauen und Männern in Führungspositionen

Anzahl der Organisationen mit Frauen und Männern in Führungspositionen			
	Anzahl	Frauen	Männer
Organisationen mit Personen in Führungspositionen.... N=53	0	20,8%	3,8%
	1	13,2%	1,9%
	2	11,3%	9,4%
	3	7,5%	3,8%
	>3	47,2%	81,1%

Wie Tabelle 33 zeigt, bekleidet mindestens eine Frau eine Abteilungs- oder Bereichsleitung in 71,7% der Organisationen (administrative Führungskräfte²⁸). In 30% aller Einrichtungen gibt es mindestens eine Frau als Mitglied in der höchsten Führungsebene, welche je nach Organigramm der Selbstverwaltung unterschiedlich ausgestaltet sein kann (beispielsweise Präsidium, Direktion und ähnliches). Sehr erfreulich ist, dass in 18,9% der rückgemeldeten Institutionen eine Frau als Leiterin (beispielsweise Präsidentin, Direktorin, Bürgermeisterin und ähnliches) fungiert. 15% aller Selbstverwaltungskörper verfügen über mindestens eine sonstige Funktionärin bzw. Führungskraft mit nicht-administrativem Aufgabengebiet.

Tabelle 33: Prozentueller Anteil der Organisationen mit mindestens einer Frau in den einzelnen Führungsebenen

Prozentueller Anteil der Organisationen mit mindestens einer Frau in den einzelnen Führungsebenen	
Führungsebenen	Anteil in %
Abteilungs-/Bereichsleitung	71,7%
Mitglied in der höchsten Führungsebene (Präsidium, Direktion u.ä.)	30,2%
Leitung (Präsidentin, Direktorin, Bürgermeisterin u.ä.)	18,9%
sonstige Funktionärinnen und Führungskräfte im nichtadministrativen Bereich	15,1%
N=53	

10.2.4. Führungskräfte differenziert nach Beschäftigungsform und Geschlecht

In den rückgemeldeten Selbstverwaltungsträgern halten Frauen 601 oder 27% aller verfügbaren Führungspositionen inne (die Summe aller Führungspositionen liegt bei 2238, siehe Spalte drei in Tabelle 34). Eine Differenzierung der Führungsfunktionen nach Beschäftigungsform und Geschlecht ergibt folgendes Ergebnis²⁹:

²⁸ zu den verwendeten Definitionen siehe Kapitel 2.2.

²⁹ Analog zur Erhebung in den Unternehmen wurde lediglich eine Unterscheidung zwischen Vollzeit- und Teilzeitstellen bei den Führungsfunktionen der Selbstverwaltung getroffen. Auch hier wurde davon ausgegangen, dass Führungskräfte zur Kernbelegschaft gehören und deswegen weder geringfügige noch freie Mitarbeiter/innen in der Regel für solche Tätigkeiten ausgewählt werden.

Fast alle in der österreichischen Selbstverwaltung vorhandenen Positionen mit Führungsverantwortung sind auf Vollzeitbasis organisiert (93%, Tabelle 5). Von den 2081 verfügbaren vollzeitlichen leitenden Funktionen werden etwa 26% von Frauen bekleidet (Tabelle 34, Berechnungen nicht dargestellt).

Zum Zeitpunkt der Erhebung gab es bereits 157 teilzeitliche Führungspositionen in den rückgemeldeten Selbstverwaltungskörpern. Insgesamt sind diese zu 35% mit Frauen besetzt. Der Anteil der teilzeitlich beschäftigten Frauen liegt im Bereich der administrativen Führungskräften bei 74%; bei den Führungskräften der höchsten Gremien und Leitungen sowie bei den Funktionären/innen und nicht-administrativen Führungskräften bekleiden sie etwa 20% der verfügbaren Teilzeitstellen (Berechnungen nicht dargestellt).

Tabelle 34: Führungskräfte differenziert nach Geschlecht und Beschäftigungsform

	Führungskräfte		
	weiblich	männlich	insgesamt
Vollzeit	546	1535	2081
Teilzeit	55	102	157
Summen	601	1637	2238
Vollzeit in %	91%	94%	93%
Teilzeit in %	9%	6%	7%
Summen in %	100,0%	100,0%	100,0%

N=53

Bei Betrachtung der gesamten weiblichen Führungskräfte kann in Bezug auf ihre Beschäftigungsverhältnisse folgendes festgehalten werden: etwa eine von zehn Führungsfunktionen ist als Teilzeitarbeitsverhältnis ausgestaltet, die übrigen 90% sind auf Vollzeitbasis organisiert (Tabelle 34).

Bei den männlichen Führungskräften stehen 94% vollzeitliche 6% teilzeitlichen leitenden Positionen gegenüber (Tabelle 34).

10.2.5. Führungskräfte differenziert nach den einzelnen Führungsebenen und Geschlecht

Im folgenden Abschnitt wird die Vertretung von Frauen in den einzelnen Führungsebenen dargestellt. Um den unterschiedlichen Ausprägungen des Organisationsaufbaus und Organigramme der Selbstverwaltung Rechnung zu tragen, werden folgende vier Ebenen und Funktionen berücksichtigt.

Unter der Leitung wird die jeweils höchste Position der Organisation subsumiert (beispielsweise Präsident/in, Bürgermeister/in, Direktor/in). In der höchsten Führungsebene werden die führenden Mitglieder des Präsidiums (Präsidialkollegiums), der Direktion und ähnlichem zusammengefasst. Die Kategorie nichtadministrative Führungskräfte beinhaltet alle sonstigen Funktionäre/innen, sonstige führende Mitarbeiter/innen mit nichtadministrativem Aufgabengebiet sowie die Institutsvorstände der Universität. Zu den administrativen Führungskräften zählen die Abteilungsleiter/innen sowie die Bereichsleiter/innen.

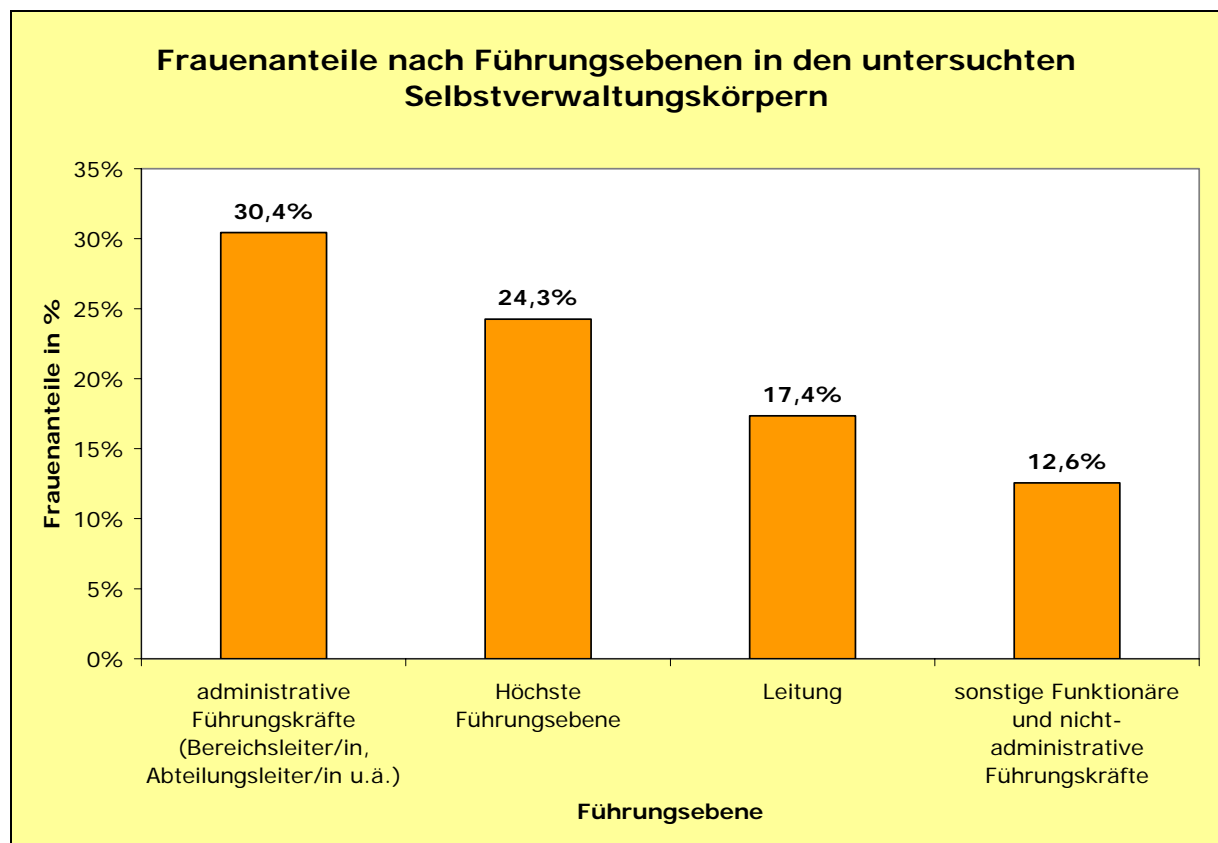
Frauen halten bereits in 17,4% der an der Befragung teilnehmenden Selbstverwaltungskörper die Leitung inne (Tabelle 35). Die höchsten Führungsgremien sind bereits zu einem Viertel mit Frauen besetzt. Der Anteil der Frauen in der Kategorie der sonstigen Funktionäre und nicht-administrativen Führungskräfte liegt bei 12,6%. Etwa 30% der administrativen Führungsfunktionen sind mit Frauen besetzt.

Tabelle 35: Führungskräfte nach Geschlecht und Ebene in der Selbstverwaltung

Führungskräfte nach Geschlecht und Ebene	weiblich	männlich	Frauenanteil
	Anzahl	Anzahl	in %
administrative Führungskräfte (Bereichsleiter/in, Abteilungsleiter/in u.ä.)	459	1049	30,4%
Höchste Führungsebene	90	281	24,3%
Leitung	25	119	17,4%
sonstige Funktionäre und nicht-administrative Führungskräfte	27	188	12,6%
N=53			

Grafik 31 veranschaulicht die Vertretung von Frauen in den einzelnen Führungsebenen der Selbstverwaltungsorganisationen grafisch.

Grafik 31: Frauenanteile nach Führungsebenen in den untersuchten Selbstverwaltungskörpern



10.2.6. Abteilungs- und Bereichsleitungen

Wie Tabelle 36 zeigt, haben Frauen in den an der Befragung teilnehmenden Selbstverwaltungen mehrheitlich die Leitung von Qualitätsabteilungen über (60%³⁰). Sie führen ebenfalls rund ein Drittel aller Public Relations und Werbungs-, Rechts- sowie Personalabteilungen. In den Bereichen der Kunden/innen- und Mitgliederbetreuung, Service- und Dienstleistungen für Bürger/innen wie der allgemeinen Verwaltung stehen sie etwa einem Viertel aller Abteilungen vor. Im Finanzbereich (Buchhaltung, Finanzen und Controlling) sind sie in knapp einem Fünftel aller Organisationen auf Abteilungsleitungsebene vertreten. Der IT-Bereich wird von circa 8% Frauen geführt. Im Einkaufsbereich (in 12 Organisationen vorhanden) gab es zum Zeitpunkt der Erhebung keine Frau mit Führungsverantwortung.

Auch hier zeigen sich ähnliche Segregationsmuster wie in den Ergebnisse der Unternehmensbefragung: Frauen werden gerne in jenen Abteilungen als Leiterinnen eingesetzt, in welchen relationale und kommunikative Fähigkeiten gefragt sind. Technisch dominierte Bereiche gehören nach wie vor den Männern.

Bei den sonstigen Abteilungsleitungsfunktionen dominieren – sofern Informationen vorhanden sind – führende Funktionen im medizinischen Bereich (beispielsweise ärztliche Leitung, chefärztlicher Dienst, Pflegedienstleitung). Dabei sind Frauen mit einem Anteil von 45% vertreten³¹. Darüber hinaus sind sie in den führenden Funktionen beim Beitragswesen und Versicherungsservice mit einem Anteil von 44% repräsentiert.

Tabelle 36: Abteilungsleiter/innen in der Selbstverwaltung³²

Abteilungsleitungen	Frauen Anzahl	Männer Anzahl	FQ in %	N
Qualitätsmanagement	6	4	60,0%	8
Public Relations/Werbung	9	17	34,6%	17
Rechtsabteilung	24	46	34,3%	27
Personalwesen/HR-Management	17	34	33,3%	27
Kunden- und Mitgliederbetreuung	28	72	28,0%	20
Service/Dienstleistungen für Bürger/innen	65	187	25,8%	24
allgemeine Verwaltung	46	141	24,6%	31
Buchhaltung/Finanzen/Controlling	11	49	18,3%	29
IT-Management	6	70	7,9%	28
Einkauf	0	17	0%	12
sonstiges	133	180	42,5%	20

³⁰ Anmerkung: Qualitätsabteilungen sind in 12 rückgemeldeten Selbstverwaltungen vorhanden; dieser Tatbestand ist aufgrund der sehr kleinen Fallzahl mit Vorsicht zu interpretieren

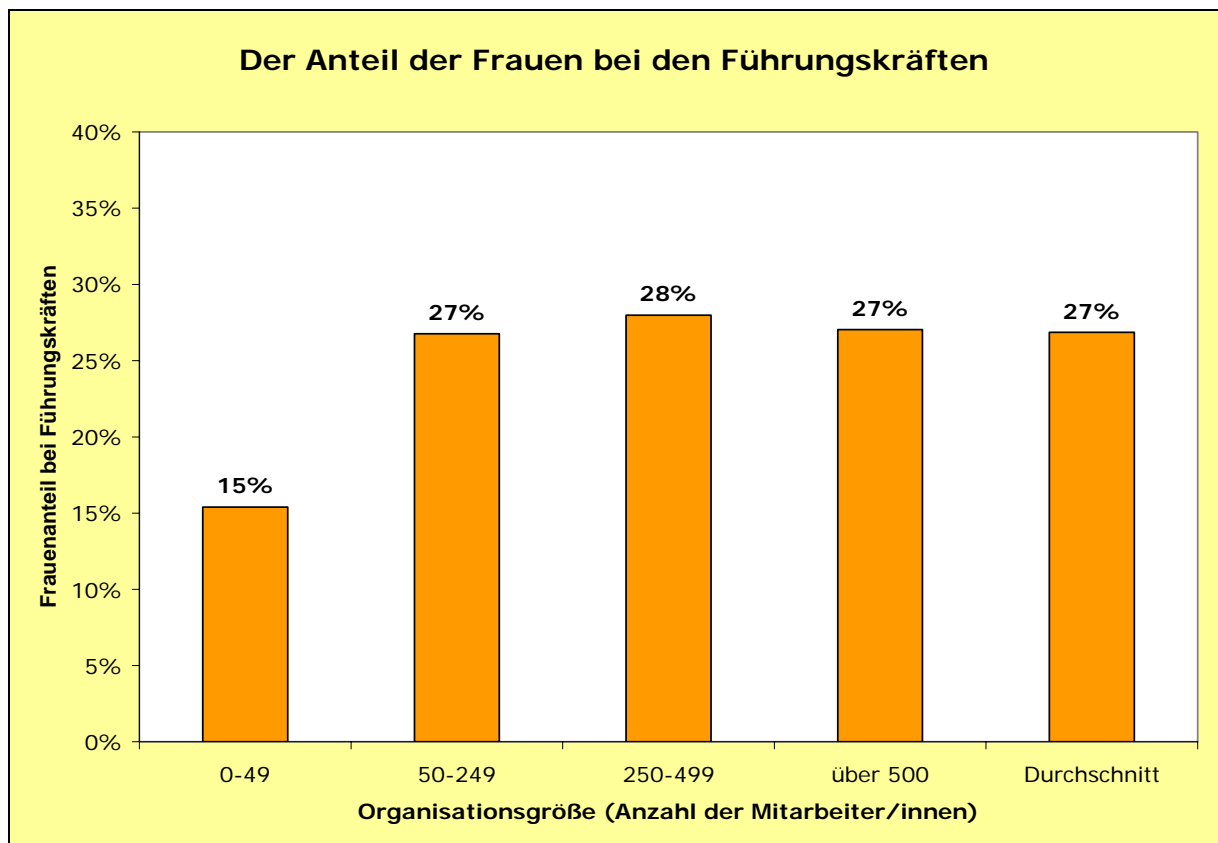
³¹ Anmerkung: Frauenanteil bei der Pflegedienstleitung: rund 72%, bei den Ärzten/innen: rund 14%

³² Die unterschiedlichen N der einzelnen Verantwortungsbereiche ergeben sich je nach Vorhandensein der Abteilungen in den einzelnen Organisationen

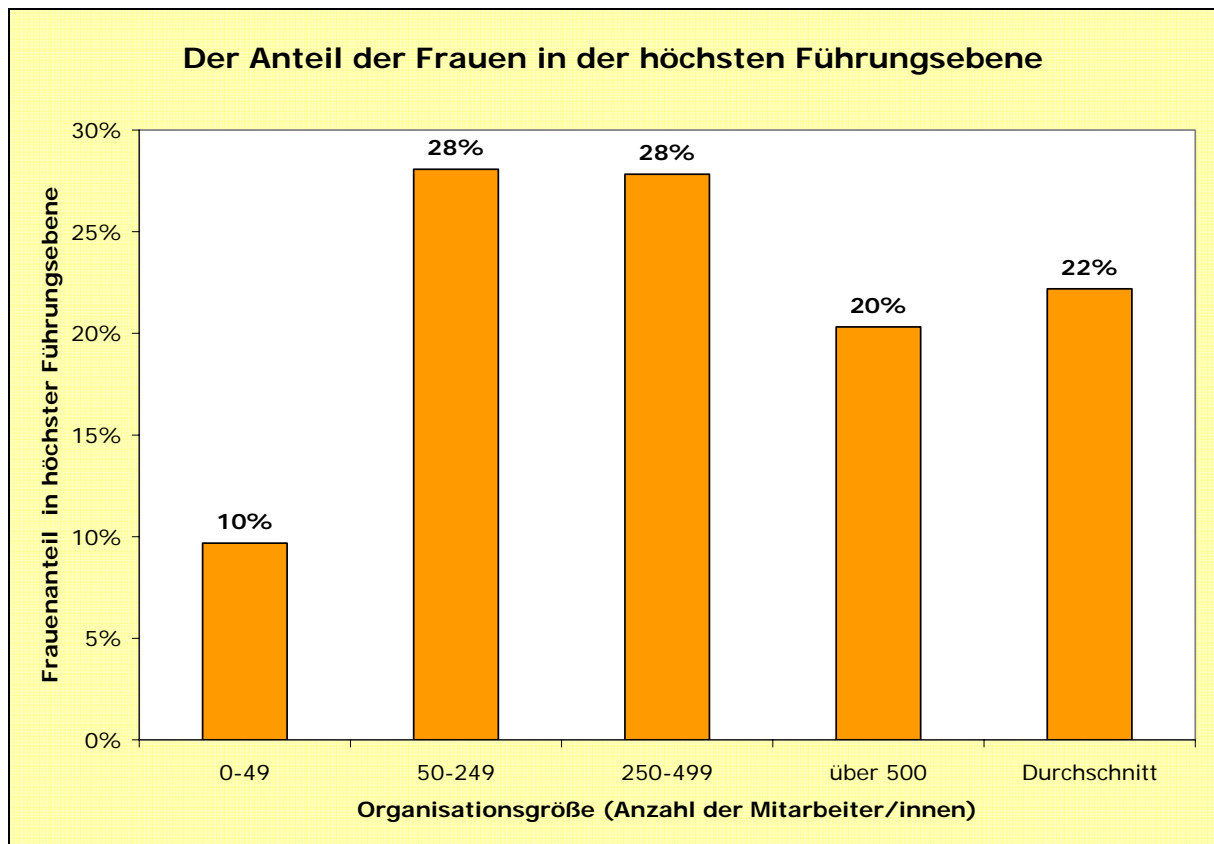
10.2.7. Die Vertretung von Frauen in führenden Funktionen nach der Organisationsgröße

Frauen sind in den Führungsfunktionen der Selbstverwaltung je nach Größe der Organisation unterschiedlich vertreten. In den Kategorien 50-250 Beschäftigten und über 500 Mitarbeiter/innen liegt ihr Anteil im Durchschnitt (27%). In den Selbstverwaltungskörpern mit einer Mitarbeiter/innenzahl von 250-499 befindet sich ihre Vertretung mit 28% leicht über dem Durchschnitt, während selbige in den Organisationen mit maximal 49 Beschäftigten 15% beträgt.

Grafik 32: Der Anteil der Frauen bei den Führungskräften in der Selbstverwaltung



Grafik 33: Der Anteil der Frauen in der höchsten Führungsebene (Leitung und höchste Führungsgremien zusammen)



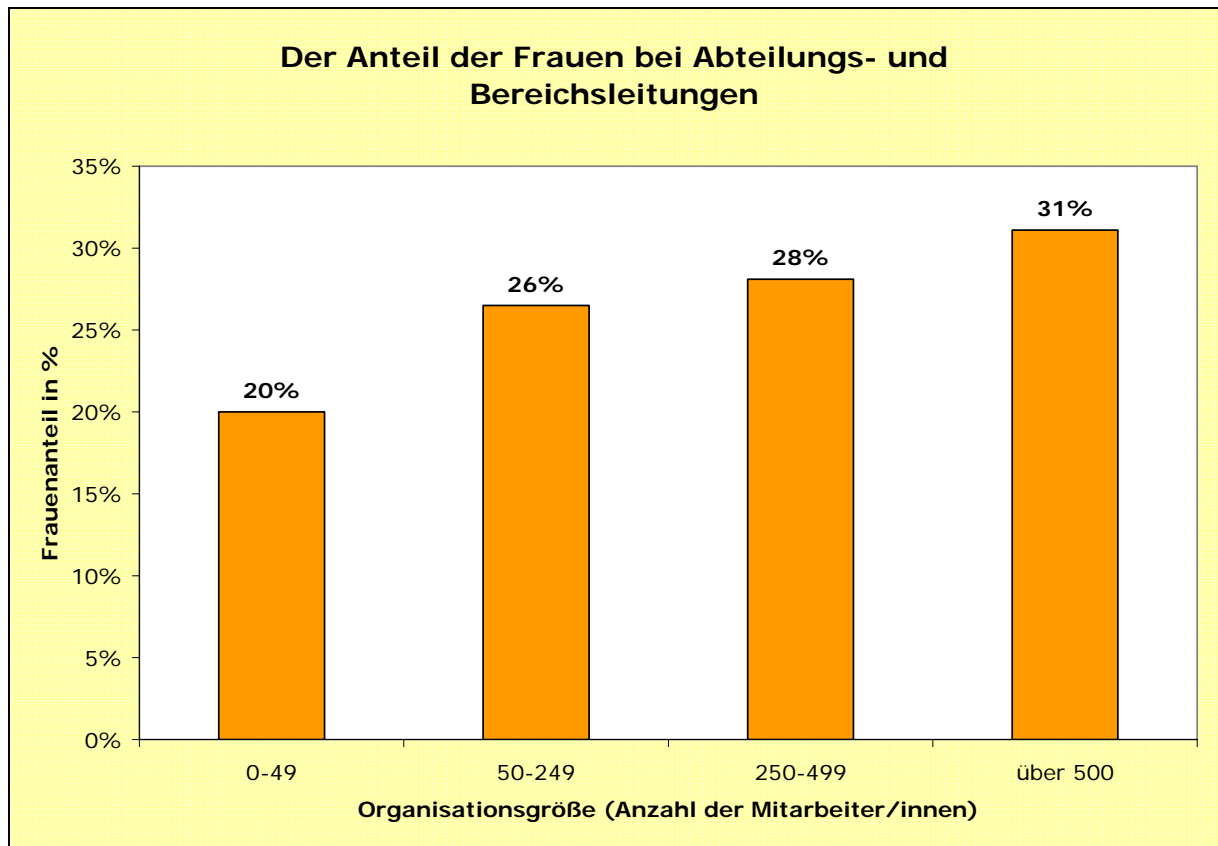
Der Anteil der Frauen in der höchsten Führungsebene der Selbstverwaltung variiert zwischen 28% in mittleren und großen Organisationen (50 bis 249 bzw. 250 bis 499 Mitarbeiter/innen) und 10% in kleinen Einrichtungen (Beschäftigtenzahl unter 50). In sehr großen Institutionen (Mitarbeiter/innenzahl über 500) halten Frauen ein Fünftel der Positionen der höchsten Führungsebene inne. Dies deutet darauf hin, dass Frauen in sehr großen Organisationen der Selbstverwaltung mehr Schwierigkeiten haben, Sichtbarkeit zu erlangen und in die höchste Ebene vorzudringen als in mittleren und größeren Institutionen. Der Anteil der Frauen in der höchsten Leitungsebene von kleinen Organisationen liegt bei 10%.

Die Präsenz der Frauen bei den Abteilungs- und Bereichsleitungen variiert ebenfalls entsprechend der Größe der Organisation (Grafik 34). Während Frauen in diesen Positionen in Organisationen mit maximal 49 Mitarbeiter/innen zu einem Fünftel vertreten sind, halten sie in sehr großen Selbstverwaltungskörpern knapp ein Drittel aller verfügbaren Abteilungsleitungen. In mittleren sowie in größeren Selbstverwaltungsorganisationen bekleiden sie gut ein Viertel dieser Funktionen.

Daraus lässt sich ableiten, dass Frauen eine relativ gute Repräsentanz unter den Abteilungs-/Bereichsleitungen, jedoch eine mittlere Vertretung in den höchsten Führungsetagen in sehr großen Organisationen aufweisen. In mittleren und großen Selbstverwaltungen sind sie ungefähr gleich in den betrachteten Ebenen

präsent. In kleinen Einrichtungen liegt ihre Präsenz auf Abteilungsleitungsebene um 10% über jener in den höchsten Führungsgremien.

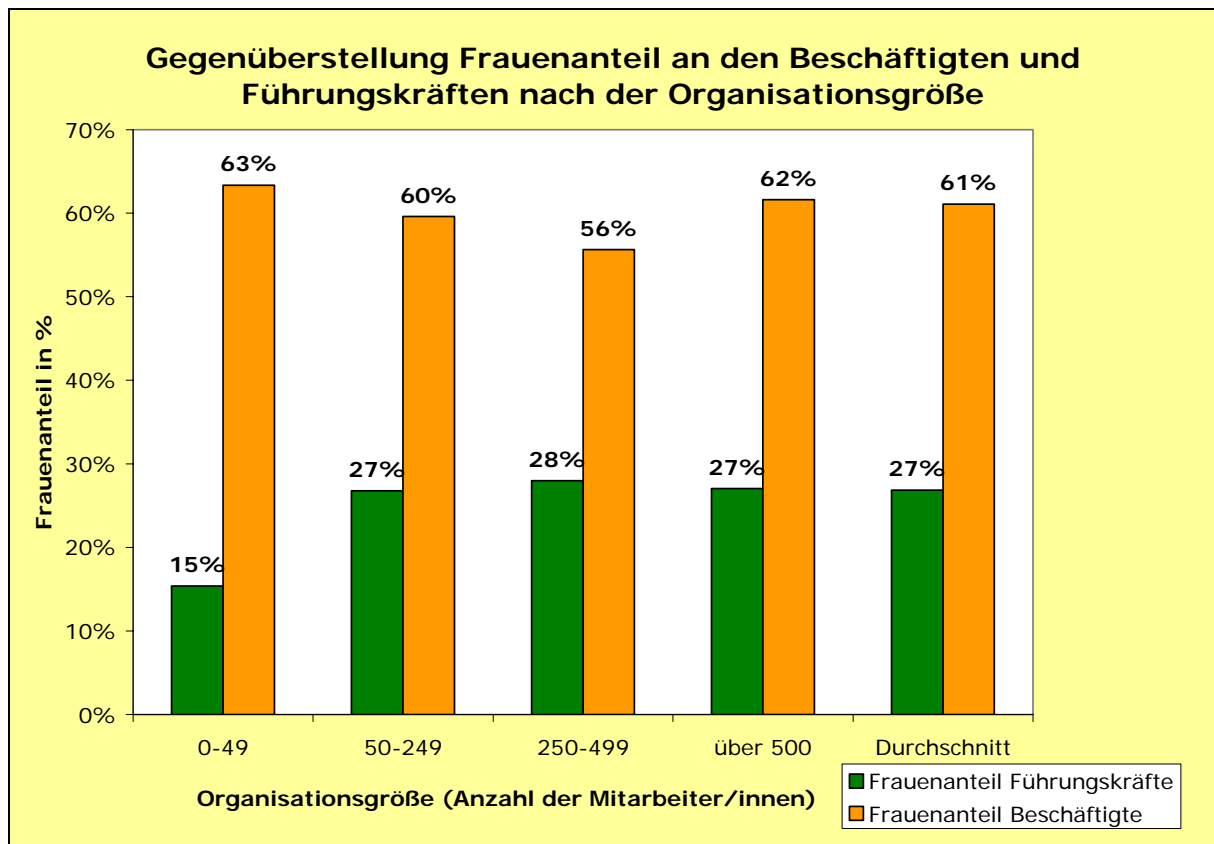
Grafik 34: Der Anteil der Frauen bei Abteilungs- und Bereichsleitungen



Frauen sind bei den sonstigen Führungskräften mit nicht-administrativem Aufgabengebiet (beispielsweise Funktionäre) in den mittleren Kategorien zu einem Fünftel vertreten. In kleinen Selbstverwaltungskörpern (mit maximal 49 Mitarbeiter/innen) gibt es keine einzige Frau in dieser Gruppe, in sehr großen Organisationen liegt ihre Vertretung bei gut 10%.

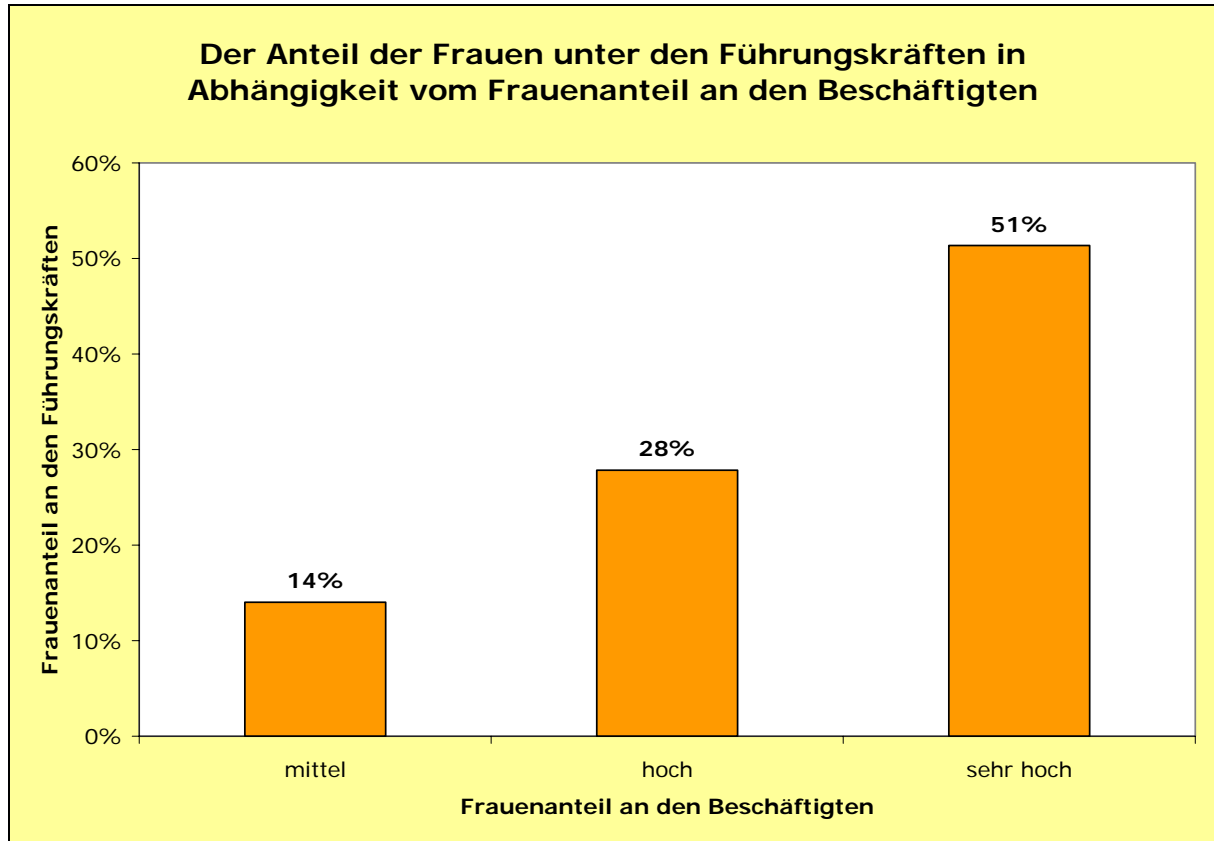
Bei Gegenüberstellung des Frauenanteils in der Belegschaft sowie in führenden Positionen wird klar, dass Frauen unter den Beschäftigten relativ gut vertreten, sie jedoch in den höheren Ebenen noch nicht im selben Maße repräsentiert sind (siehe Grafik 35). Die größte Differenz zwischen beiden Gruppen kann bei den kleinen Organisationen mit einer Beschäftigtenzahl unter 50 festgestellt werden. Während Frauen mit 63% den höchsten Anteil an der Belegschaft in dieser Kategorie stellen, sind sie unter den Führungskräften mit 15% am geringsten präsent. In den Selbstverwaltungskörpern mit einer Mitarbeiter/innenzahl zwischen 50 und 249 sowie über 500 beträgt der Anteil der Frauen in der Führungsebene fast die Hälfte ihres Anteils an den Gesamtbeschäftigten. Die geringste Lücke kann für die Kategorie 250 bis 499 Mitarbeiter/innen identifiziert werden, wo Frauen mit 56% in der Belegschaft und mit 28% in den führenden Rängen vertreten sind.

Grafik 35: Die Gegenüberstellung des Anteils von Frauen an den Beschäftigten sowie an den Führungskräften nach der Größe der Organisation



10.2.8. Die Präsenz von Frauen in Führungspositionen in Abhängigkeit von ihrer Vertretung bei den Mitarbeiter/innen

Grafik 36: Der Anteil der Frauen unter den Führungskräften in Abhängigkeit vom Frauenanteil unter den Beschäftigten



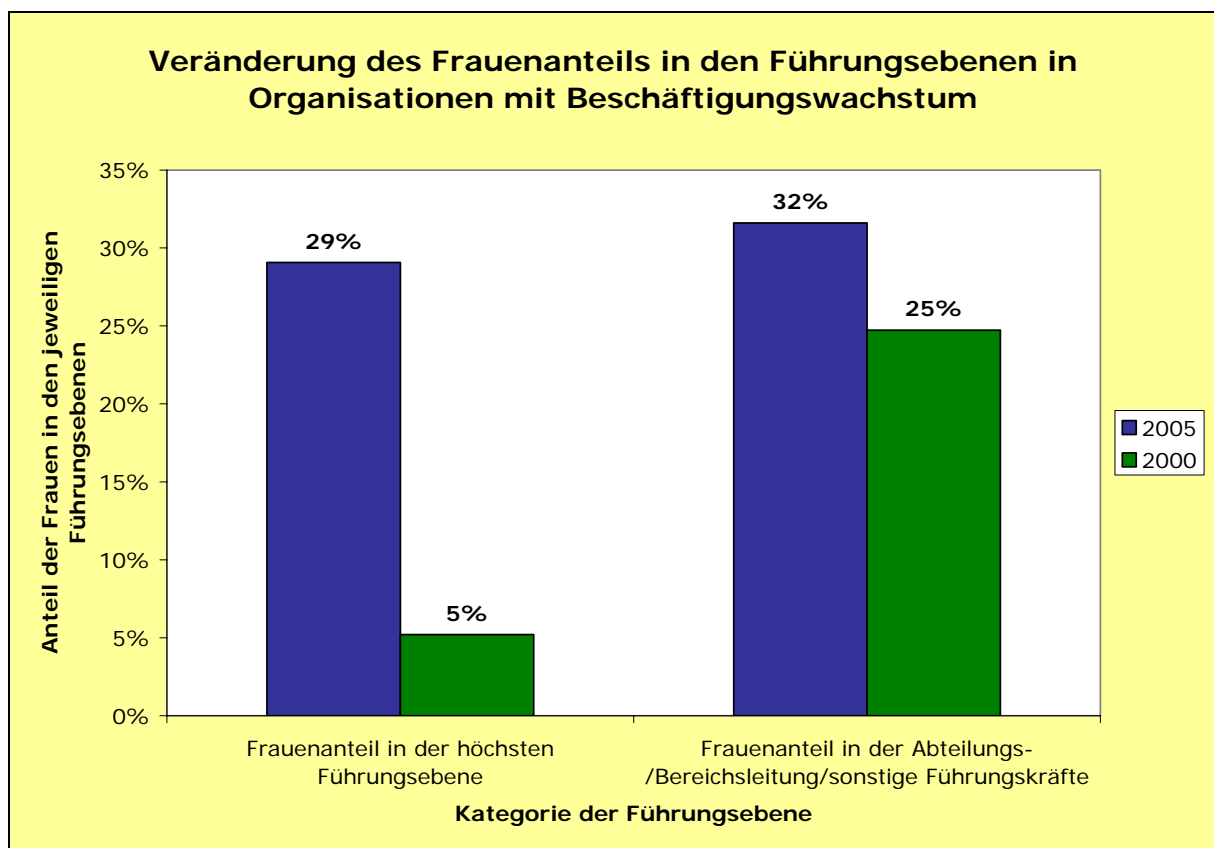
Wie Grafik 36 zeigt, sind Frauen in führenden Funktionen je nach ihrer Gesamtvertretung in der Organisation unterschiedlich präsent³³. Auf den ersten Blick wird deutlich, dass ein positiver Zusammenhang zwischen ihrer Repräsentanz in der Belegschaft sowie in den Führungsetagen besteht. In jenen Teilen der Selbstverwaltung, in welchen sie bereits einen sehr hohen Anteil an den Gesamtbeschäftigten stellen, bekleiden sie mehr als die Hälfte aller Führungspositionen (51%). Institutionen mit mittlerem oder relativ hohem Frauenanteil weisen einen Anteil von 14% bzw. 28% bei weiblichen Führungskräften auf. Keiner der rückgemeldeten Selbstverwaltungskörper hat weniger als 25% Frauen unter den Mitarbeiter/innen.

³³ Zur Differenzierung des Frauenanteils in den Organisationen wurden analog zur Erhebung in den Unternehmen folgende Kategorien verwendet: 0-25% geringer Frauenanteil; 26-50% mittlerer Frauenanteil; 51-75% hoher Frauenanteil; 76-100% sehr hoher Frauenanteil; für die Kategorie 0-25% gibt es keine Fälle.

10.2.9. Die Vertretung von Frauen in Führungspositionen in Wachstumsorganisationen

Organisationen, welche einen Zuwachs von Mitarbeiter/innen während der letzten fünf Jahre verzeichnen konnten, haben heute mehr Frauen in Führungspositionen als im Vergleichsjahr 2000. Beispielsweise bekleiden heute Frauen 32% der Abteilungs- und Bereichsleitungen (25% vor fünf Jahren) sowie 29% der Funktionen in den höchsten Führungsgremien (5% im Jahr 2000). Dies kann mit Sicherheit auf die Wirkung von Frauenförderungsplänen sowie Gender-Mainstreaming zurückgeführt werden.

Grafik 37: Die Vertretung von Frauen in Führungspositionen in Organisationen mit Mitarbeiter/innenwachstum



11. Die Entwicklung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen zwischen 2000 und 2005

11.1. Die Beschäftigtenstruktur der rückgemeldeten Selbstverwaltung im Jahr 2000

Tabelle 37: Die Beschäftigtenstruktur im Jahr 2000

Organisationsebenen	Frauen Anzahl	Männer Anzahl	FQ in %
Höchste Führungsebene	22	195	10,1%
Abteilungsleiter/innen, Bereichsleiter/innen und sonstige Führungskräfte	317	981	24,4%
Beschäftigte	19959	13476	59,7%
N=36			

Im Jahr 2000 waren in den an der Befragung teilnehmenden Selbstverwaltungskörpern insgesamt 19959 Frauen und 13476 Männer (Frauenanteil von rund 60%, siehe Tabelle 37³⁴) tätig. Der Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten blieb etwa auf gleichem Niveau (etwa 60%).

Positiv ist zu bemerken, dass sich im Vergleichszeitraum der Anteil der Frauen in der höchsten Führungsebene von rund 10% auf 22% verbesserte³⁵. Bei den Abteilungs- und Bereichsleitungen sowie bei den sonstigen Führungskräften ist der Anteil der Frauen von rund 24% auf 28% gewachsen. Dies ist eindeutig ein Zeichen, dass die Maßnahmen zur Chancengleichheit ihre positive Wirkung bereits zeigen.

11.2. Dynamischer Veränderungsprozess: Der Zeitpunkt des Einzugs der Frauen in die Führungsetagen

Frauen sind in führenden Funktionen der Selbstverwaltung bereits seit längerer Zeit etabliert; in mehr als 60% der befragten Organisationen sind sie in diesen Positionen seit über zehn Jahren präsent (siehe Tabelle 38). In rund 9% der Einrichtungen sind sie seit sechs bis zehn sowie in weiteren 7% seit zwei bis fünf Jahren in der Führungsetage tätig.

Tabelle 38: Zeitpunkt, seit welchem Frauen in Führungsposition in der Organisation eingesetzt sind

Seit wann gibt es in der Org. Frauen in Führungspositionen?	
seit 1 Jahr	1,8%
seit 2 - 5 Jahren	7,1%
seit 6 bis 10 Jahren	8,9%
seit mehr als 10 Jahren	60,7%
N=56	

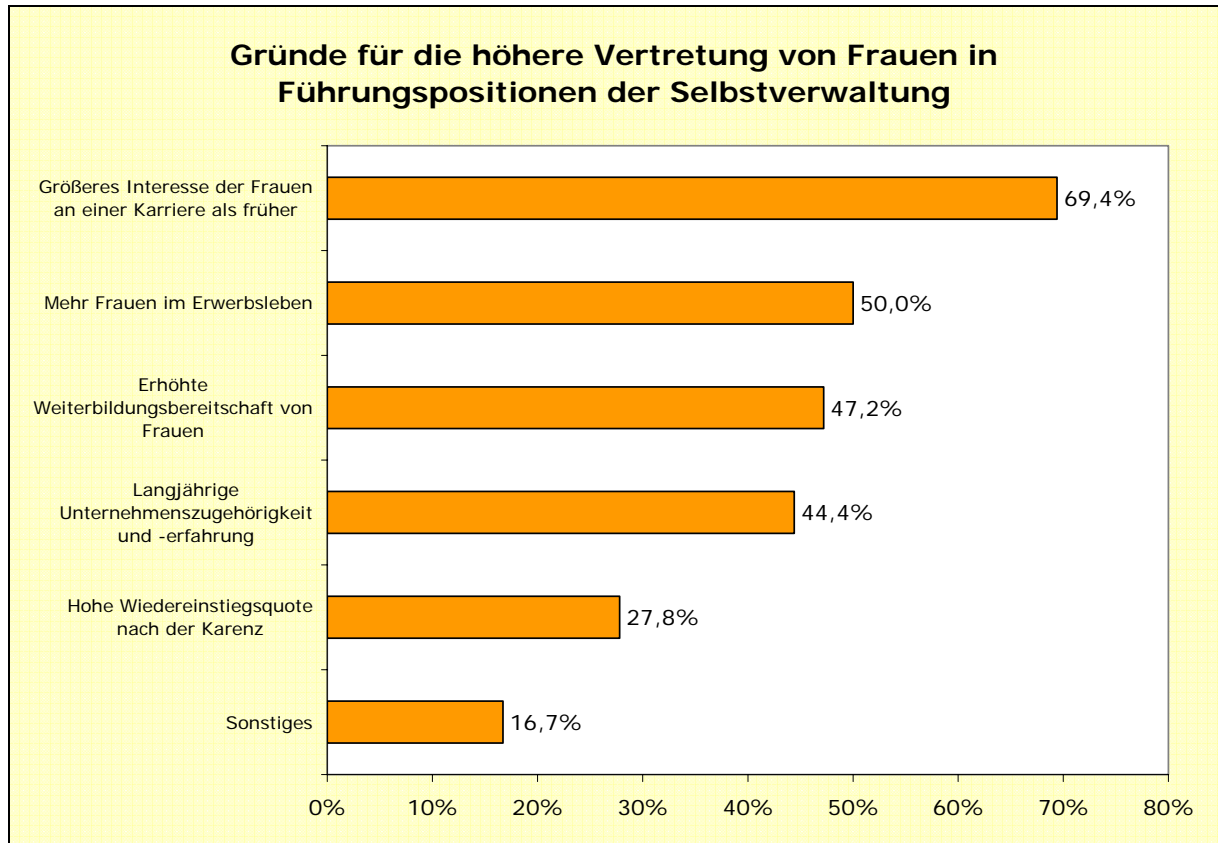
11.3. Gründe für den Veränderungsprozess

³⁴ Für diese Tabelle standen die Daten von 36 Organisationen zur Verfügung

³⁵ Die Werte für 2005 basieren auf den in Tabelle 34 ausgewiesenen Daten für die Leitung bzw. die höchste Führungsebene.

Welche Gründe für die höhere Präsenz von Frauen in den Führungsetagen der Selbstverwaltungskörper aus Sicht der Personalverantwortlichen ausschlaggebend sind erklärt Grafik 38:

Grafik 38: Die Gründe für die höhere Vertretung von Frauen in Führungspositionen der Selbstverwaltung



Als Hauptgrund für die positive Veränderung wurde das größere Interesse der Frauen an einer Karriere als früher angeführt (circa 70% Zustimmung). Etwa die Hälfte der Befragten gibt die vermehrte Präsenz von Frauen im Erwerbsleben als positiven Einfluss an. Knapp die Hälfte derselben ist der Meinung, dass sich die Weiterbildungsbereitschaft sowie die längere Arbeitsmarkterfahrung ebenfalls fördernd auf die Karrieren von Frauen auswirken. Auch die höhere Wiedereinstiegsquote nach der Karenz wird von 27% als zutreffend beurteilt. In der Rubrik „sonstiges“ wurden vor allem eine klare strategische Zielsetzung, mehr Gendersensibilität seitens der Führungsebene sowie Chancengleichheitspläne mit konkreten Umsetzungsmaßnahmen genannt.

12. Die Anwendung von Maßnahmen in den Bereichen Karriereförderung, flexible Arbeitszeiten und Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Selbstverwaltung

In den folgenden Unterabschnitten wird auf die bereits vorhandenen sowie zukünftig möglichen Modelle und Maßnahmen in den Bereichen „Förderung der Karrieren von Frauen“, „flexible Arbeitszeiten“ sowie „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ in der Selbstverwaltung eingegangen.

12.1. Bereits angewendete Maßnahmen im Bereich Karriereförderung von Frauen in der Selbstverwaltung

Wie Tabelle 39 verdeutlicht, sind transparente Aufstiegsmöglichkeiten und Beförderungen sowie Frauen- und Familienfreundlichkeit beim Recruiting in rund 80% aller an der Befragung teilnehmenden Selbstverwaltungsorganisationen bereits verwirklicht. In etwa zwei Dritteln dieser Einrichtungen sind spezifische Weiterbildungsprogramme für Frauen vorgesehen. Wird eine Führungsposition ausgeschrieben, fordern 62% der Organisationen qualifizierte Frauen zu einer Bewerbung auf. In rund der Hälfte der rückmeldenden Organisationen setzt sich die Leitung aktiv für die Förderung von Frauen (56%) ein. Darüber hinaus wird ihre Vernetzung auf interner sowie externer Ebene in etwa der Hälfte der Einrichtungen unterstützt. Die bevorzugte Aufnahme von Frauen wird in 35% der antwortenden Organisationen praktiziert. Formale Karrierepläne existieren in rund 26% der Selbstverwaltungskörper sowie Mentoring oder Cross-Mentoring-Programme werden in etwa 21% der Selbstverwaltungen zur Förderung der Karrieren von Frauen verwendet.

Tabelle 39: Bereits praktizierte Maßnahmen zur Förderung der Karrieren von Frauen in der Selbstverwaltung

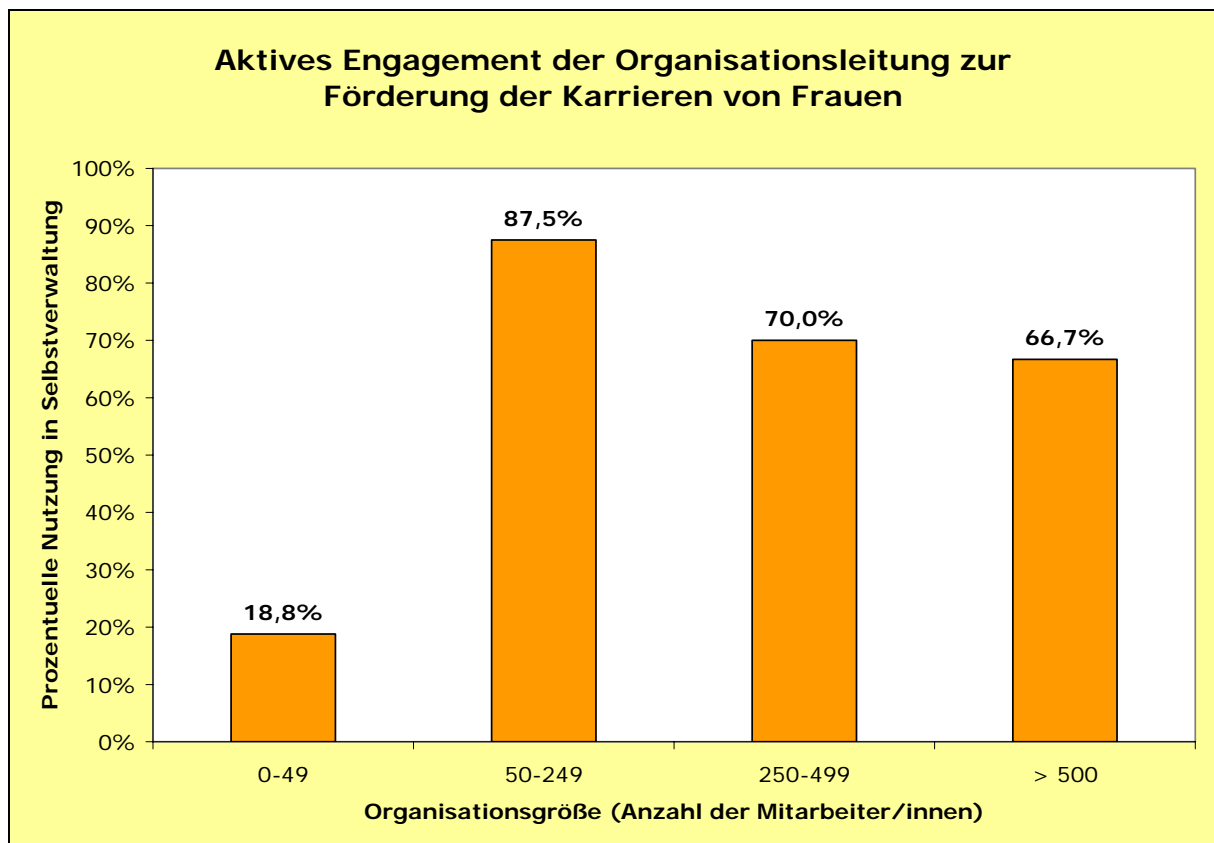
Maßnahmen zur Förderung der Karrieren von Frauen in der Selbstverwaltung	zur Zeit in Anwendung	N
Transparente Aufstiegsmöglichkeiten/Beförderungen	80,0%	50
Frauen- und Familienfreundlichkeit beim Recruiting	78,8%	52
Spezifische Weiterbildungsprogramme	66,0%	53
Ermütigung von qualifizierten Frauen im Falle der Ausschreibung einer Führungsposition	61,8%	55
Aktives Engagement der Organisationsleitung zur Förderung von Frauenkarrieren	55,8%	52
Förderung von internen Netzwerken	50,0%	50
Förderung von externen Netzwerken	45,8%	48
Bevorzugte Aufnahme von Frauen	35,3%	51
Formale Karrierepläne für Frauen und Männer	25,5%	51
Mentoring/Cross-Mentoring	20,9%	43

12.2. Die Anwendung von Modellen und Maßnahmen in Abhängigkeit von der Organisationsgröße

Betreffend die Verwendung von Modellen und Maßnahmen ergeben sich in der Selbstverwaltung parallele Muster zu den Ergebnissen der Unternehmensbefragung. Auch hier tendieren große Organisationen, mehr Programme für die Frauenförderung zu verwirklichen als jene mit einer geringeren Anzahl von Beschäftigten. Dies hängt möglicherweise damit zusammen, dass große Strukturen über ausreichende personelle Ressourcen zur Durchführung derartiger Programme verfügen. Meist besteht ein Stab von Personalisten/innen, die für die Konzeption, Implementierung und Betreuung der jeweiligen Maßnahmen und Personalentwicklungsinstrumente verantwortlich sind. In manchen Selbstverwaltungsorganisationen gibt es eine Gleichstellungsbeauftragte (35,8%). Die wesentlichsten Unterschiede können zwischen Selbstverwaltungskörpern mit einer Mitarbeiter/innenzahl unter 50 und den übrigen Kategorien festgestellt werden.

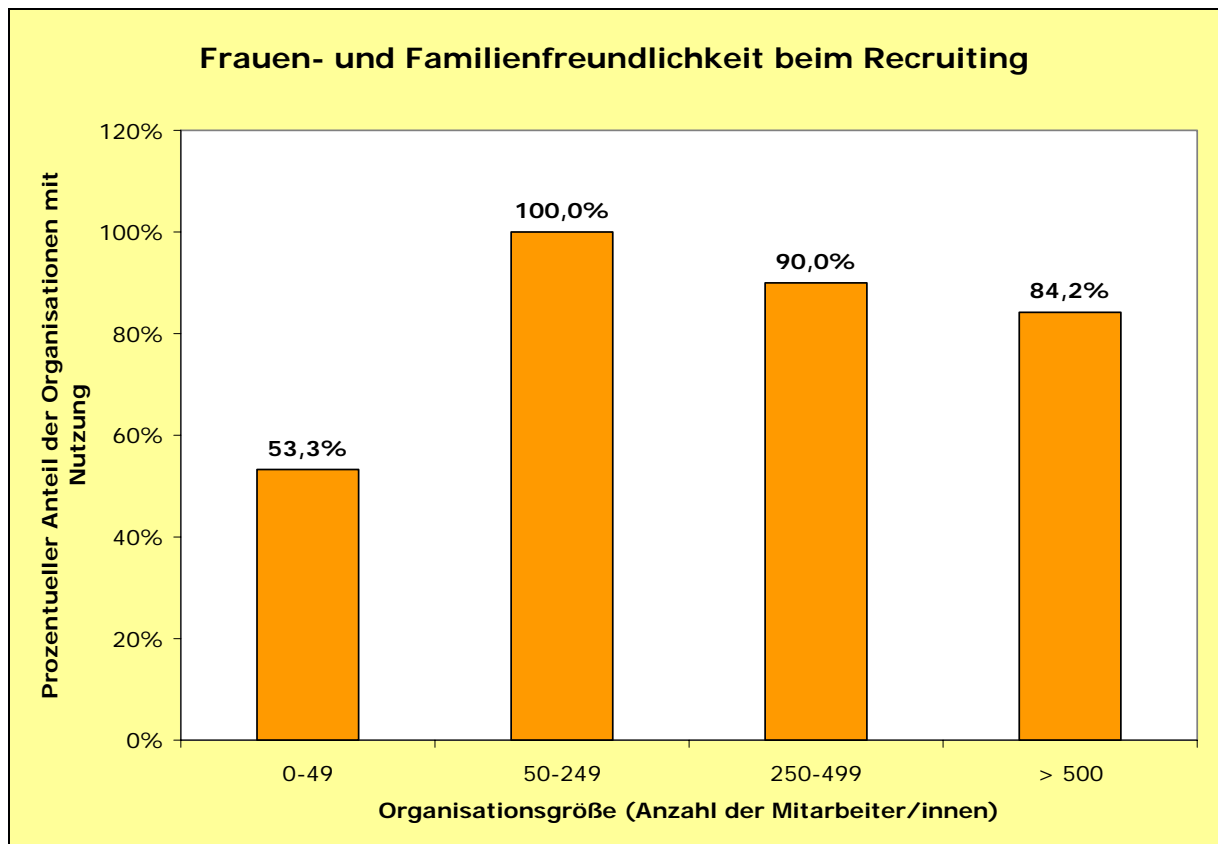
Wie Tabelle 39 verdeutlichte, engagieren sich mehr als die Hälfte der Leitungen in der Selbstverwaltung aktiv für die Förderung der Karrieren von Frauen. Dabei ergeben sich folgende Unterschiede nach der Größe der einzelnen Einrichtungen: Fast neun von zehn Selbstverwaltungsführungen mit einer Mitarbeiter/innenzahl zwischen 50 bis 249 setzen sich aktiv für die Förderung von Frauenkarrieren ein. In mehr als zwei Drittel der großen und in etwa einem Fünftel der kleineren Selbstverwaltungsorganisationen setzt die Leitung ebenfalls positive Impulse zum Thema.

Grafik 39: aktives Engagement der Organisationsleitung zur Förderung der Karrieren von Frauen

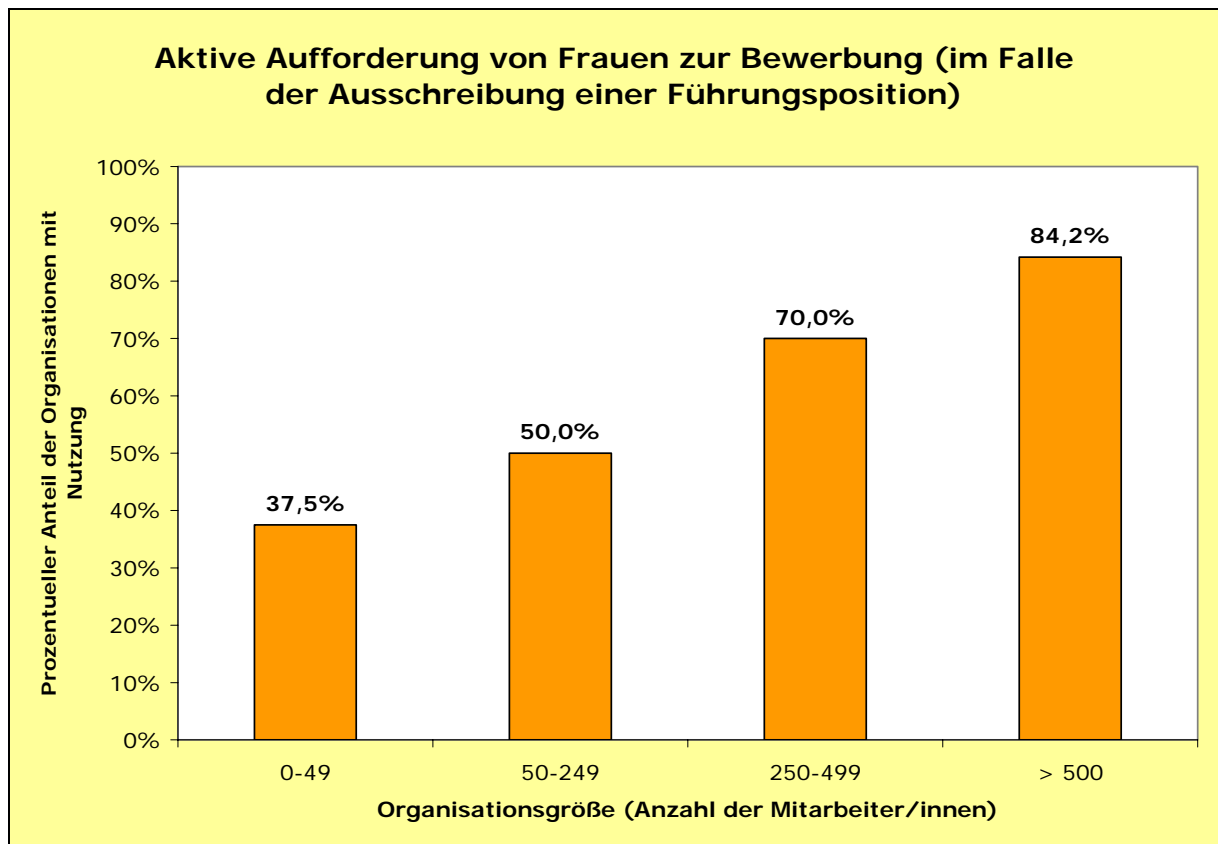


Frauen- und Familienfreundlichkeit³⁶ wird in fast allen Organisationen ab einer Größe von 50 Beschäftigten beim Recruiting angewendet. In den Selbstverwaltungskörpern, die eine Belegschaft von 50 bis 249 Mitarbeiter/innen aufweisen, wird Frauen- und Familienfreundlichkeit in Personalauswahlprozessen zu 100% berücksichtigt. Auch in der Hälfte aller kleineren Organisationen werden diese Kriterien bei Aufnahmeentscheidungen verwendet.

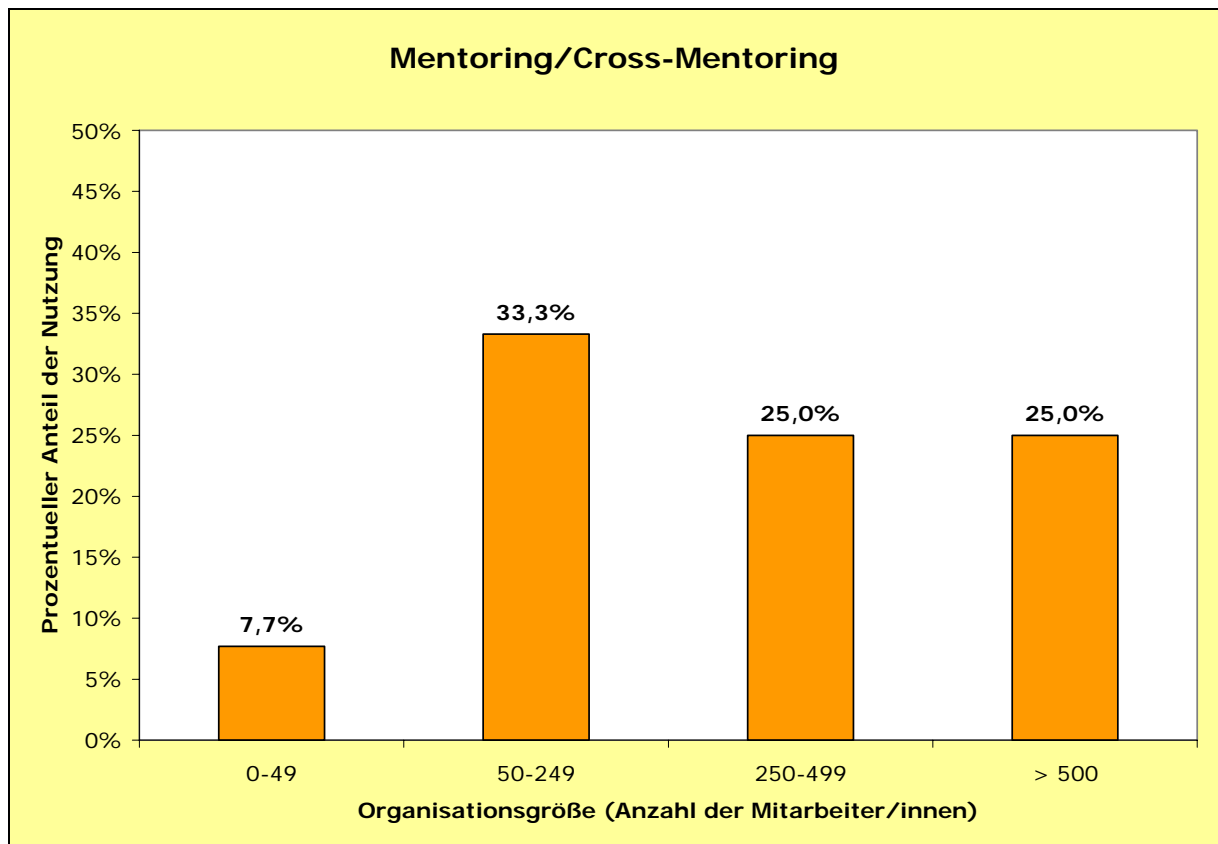
³⁶ Zu den Definitionen siehe Kapitel 2.2.

Grafik 40: Frauen- und Familienfreundlichkeit beim Recruiting

Wird eine Führungsposition ausgeschrieben, fordern rund 84% der Selbstverwaltungen mit mehr als 500 Mitarbeiter/innen qualifizierte Frauen auf, sich zu bewerben. Grafik 41 verdeutlicht, dass zwischen der Organisationsgröße und der aktiven Ermutigung von Frauen ein eindeutig positiver Zusammenhang besteht (Korrelationskoeffizient von Pearson $r = 0,99$). In knapp 40% der kleineren, in der Hälfte der mittleren sowie in mehr als zwei Dritteln der größeren Organisationen werden Schritte in diese Richtung gesetzt. Das überdurchschnittliche Engagement in sehr großen und großen Einrichtungen hängt möglicherweise damit zusammen, dass Entscheidungsträger/innen erkannt haben, dass Frauen mehr Schwierigkeiten haben, in diesen Strukturen Sichtbarkeit zu erlangen als in kleineren. Organisationen können deshalb versuchen, aktiv qualifizierte Frauen anzusprechen sowie zu unterstützen, um mehr Diversität in den Führungsteams zu erreichen.

Grafik 41: Aktive Aufforderung von Frauen zur Bewerbung im Falle der Ausschreibung einer Führungsposition

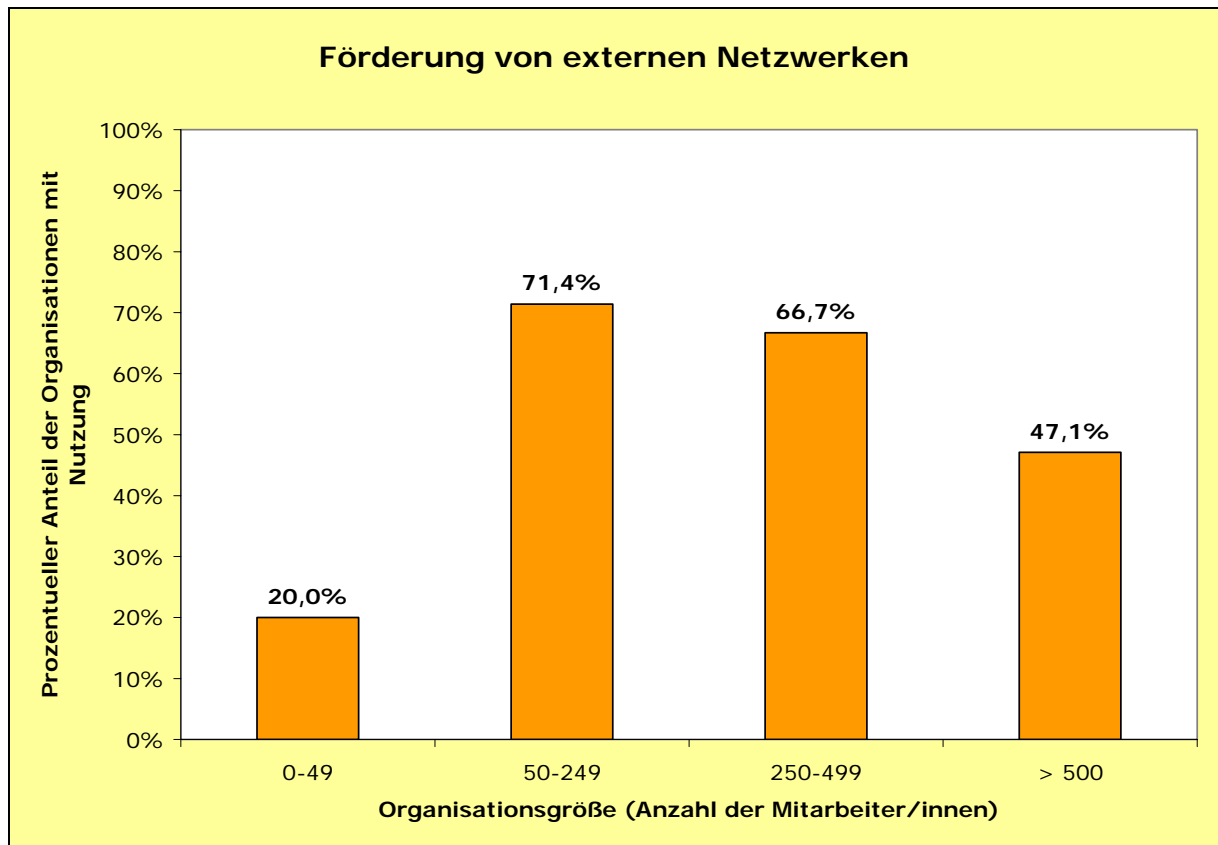
Mentoring bzw. Cross-Mentoring wird durchschnittlich etwa in einem Fünftel aller Selbstverwaltungskörper praktiziert. Unterschiede hinsichtlich der Größe der Organisation können festgestellt werden, wobei dieses Modell ebenfalls vorrangig in Einrichtungen mit einer Mitarbeiter/innenzahl von mehr als 50 angewendet wird (Grafik 42). Am besten wurde dieses Instrument zur Förderung der Karrieren von Frauen in Organisationen mit einer Anzahl von 50 bis 249 Beschäftigten aufgenommen (33%), gefolgt von großen bzw. sehr großen Einrichtungen. Dabei unterstützen ein Viertel der großen bzw. sehr großen Selbstverwaltungskörper Frauen mit Mentoring oder Cross-Mentoring bei ihrer Karriereprogression. In kleinen Organisationen wird diese Maßnahme noch kaum praktiziert.

Grafik 42: Die Verwendung von Mentoring/Cross-Mentoring in der Selbstverwaltung, in Abhängigkeit von der Organisationsgröße

Spezifische Weiterbildung wird in allen Selbstverwaltungskörpern sehr groß geschrieben.

Die Präsenz von Frauen in internen Netzwerken wird am häufigsten in mittleren (50-249 Mitarbeiter/innen) und großen Organisationen (250-499 Beschäftigte) gefördert. Fast 90% der Selbstverwaltungskörper mittlerer Größe, knapp 80% der großen sowie die Hälfte der sehr großen Organisationen haben interne Netzwerke für Frauen initiiert. In kleinen Einrichtungen ist diese Notwendigkeit kaum aufgrund der Überschaubarkeit der Strukturen identifiziert, weshalb lediglich ca. 13% derartige Modelle anbieten.

Die Teilnahme von Frauen an externen Netzwerken wird in mehr als 70% der mittleren Organisationen (Mitarbeiter/innenzahl zwischen 50 und 249) unterstützt (Grafik 43). Mehr als zwei Drittel der Selbstverwaltungen mit einer Beschäftigtenzahl von 250 bis 499 sowie knapp die Hälfte dieser Einrichtungen mit mehr als 500 Arbeitnehmer/innen haben die Wichtigkeit der externen Vernetzung erkannt. Auch ein Fünftel der kleinen Selbstverwaltungskörper fördert die Präsenz von Frauen in externen Netzwerken.

Grafik 43: Förderung von externen Netzwerken

Transparente Aufstiegsmöglichkeiten und Beförderungen sind nach Angaben der Personalverantwortlichen in 100% der mittleren Selbstverwaltungskörper bereits verwirklicht. In knapp 90% aller Organisationen mit einem Mitarbeiter/innenstab von mindestens 250 Personen werden ebenfalls nachvollziehbare und objektive Personalbeurteilungsinstrumente angewendet sowie transparente Kriterien für die Karriereprogression definiert. Darüber hinaus existieren transparente Bedingungen für den Aufstieg in mehr als der Hälfte aller kleinen Selbstverwaltungskörper.

Formalisierte Karrierepläne werden in etwa einem Viertel aller Selbstverwaltungseinrichtungen verwendet. Die bevorzugte Aufnahme von Frauen wird vorrangig in sehr großen Selbstverwaltungseinrichtungen praktiziert.

12.3. Anwendung von Modellen und Maßnahmen zur Karriereentwicklung von Frauen in der Selbstverwaltung, dargestellt in Abhängigkeit vom Frauenanteil an der Belegschaft

Im folgenden Abschnitt werden die einzelnen Maßnahmen zur Förderung und Entwicklung der Karrieren von Frauen differenziert nach ihrer prozentuellen Gesamtvertretung in der Organisation dargestellt. Die Einteilung in Quartile wurde analog zur Erhebung in den Unternehmen beibehalten³⁷. Dabei muss

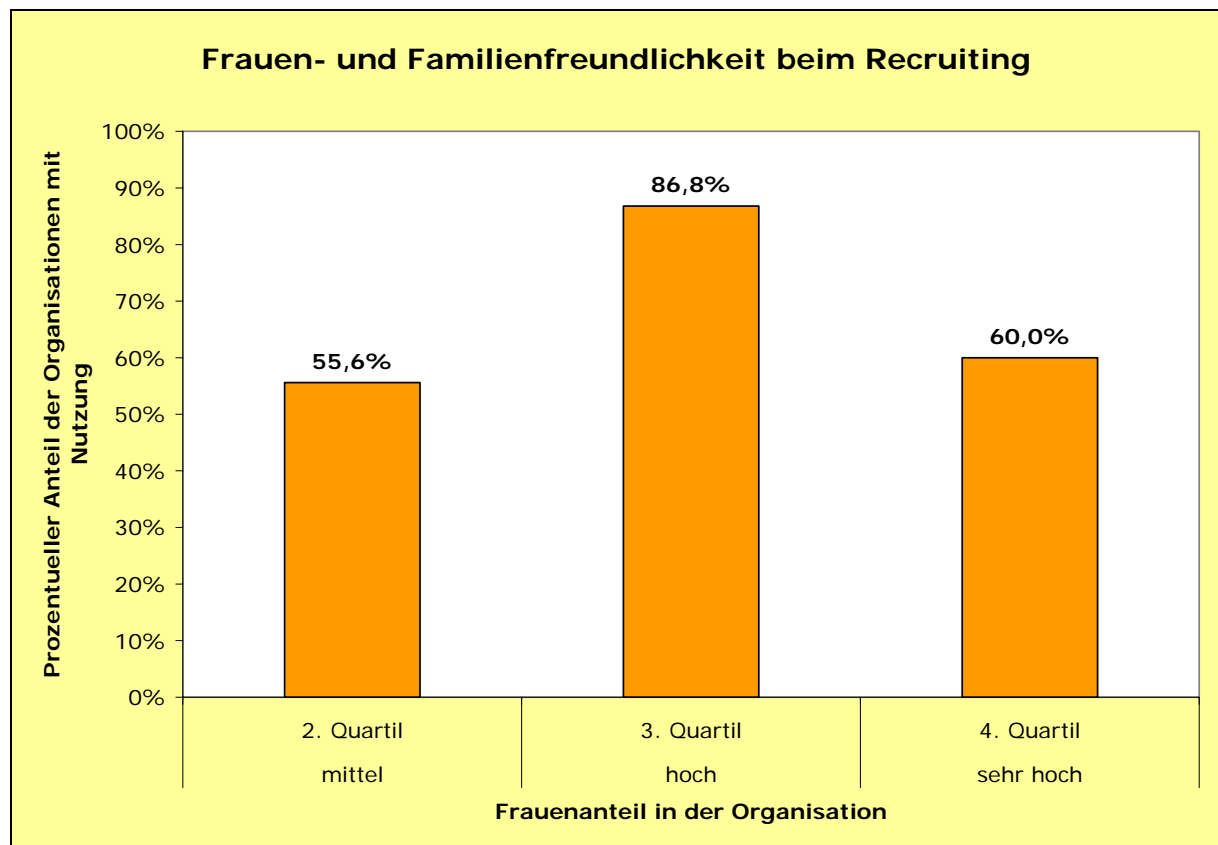
³⁷ Verwendete Kriterien für die Abgrenzung des Frauenanteils in den Organisationen der Selbstverwaltung: sehr hoher Frauenanteil (4. Quartil): 76-100%iger Anteil der Frauen an den Beschäftigten; hoher Frauenanteil (3.Quartil): 51-75%iger Anteil der Frauen an den Beschäftigten; mittlerer Frauenanteil (2. Quartil): 26-50%iger Anteil der Frauen an

berücksichtigt werden, dass es keine einzige Selbstverwaltungsorganisation gibt, in welcher der Anteil der Frauen an den Beschäftigten unter 25% liegt.

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass Selbstverwaltungseinrichtungen mit einem relativ hohen Frauenanteil (51-75%) in der Organisation mehr Maßnahmen und Modelle zur Förderung der Karrieren von Frauen setzen als die übrigen Kategorien.

Fast neun von zehn Selbstverwaltungskörpern mit einem hohen Frauenanteil an den Beschäftigten wenden Frauen- und Familienfreundlichkeit in Personalauswahlprozessen an. Rund 56% der Selbstverwaltungen mit mittleren sowie 60% der Organisationen mit sehr hohem Frauenanteil an den Mitarbeiter/innen verfolgen eine derartige progressive Einstellungspolitik. Der Grund für die geringe Anwendung dieser Maßnahme in Selbstverwaltungen mit sehr hohem Frauenanteil an der Belegschaft im Vergleich zu jenen mit hoher Frauenquote könnte darin liegen, dass in von einem Geschlecht dominierten Organisationen Bestrebungen vorliegen, aus Diversitätsgründen den Anteil des anderen Geschlechts zu erhöhen.

Grafik 44: Frauen- und Familienfreundlichkeit beim Recruiting



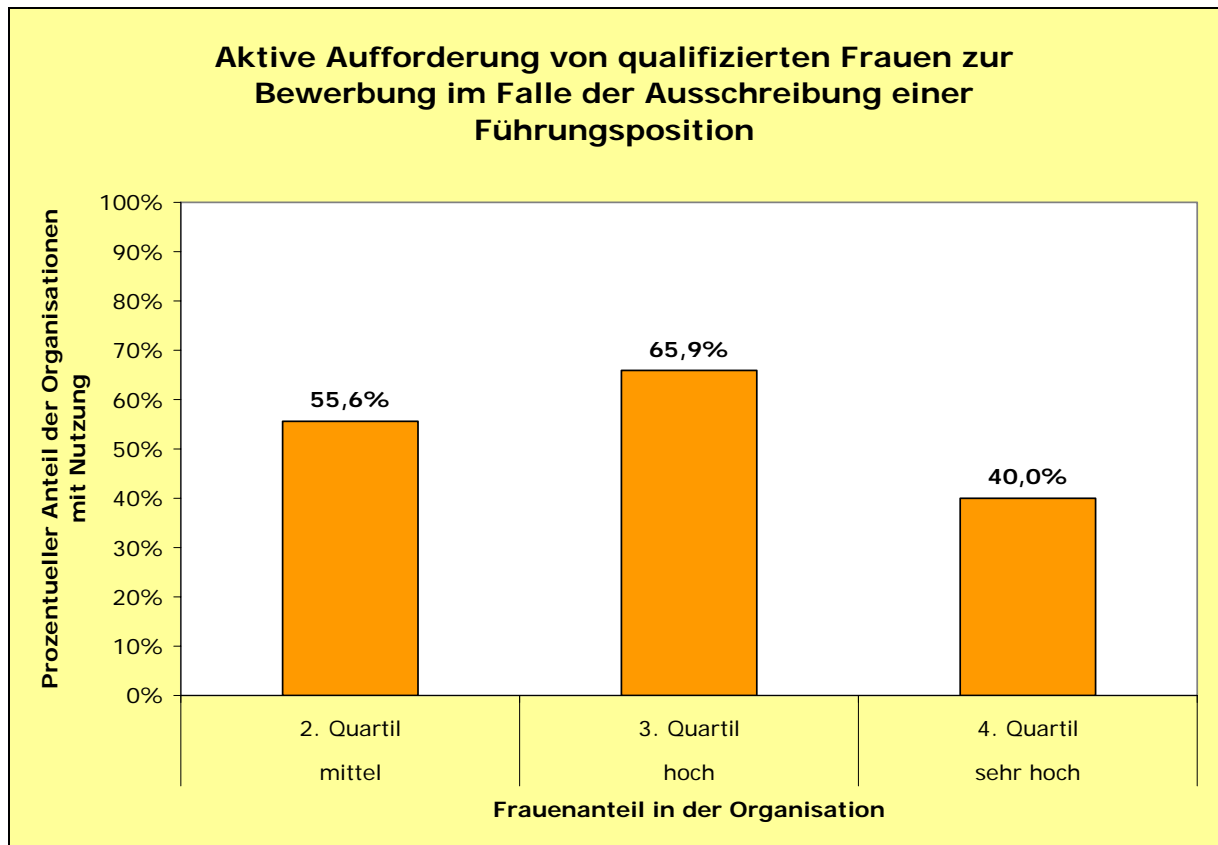
Die Organisationsleitungen in Einrichtungen mit einem hohen bzw. sehr hohen Frauenanteil sprechen sich mehrheitlich aktiv für die Förderung der Karrieren von Frauen aus (59% bzw. 50%). Rund 44% der Führungsgremien in Selbstverwaltungskörpern mit einer mittleren weiblichen Vertretung treiben aktiv

den Beschäftigten; geringer Frauenanteil (1.Quartil): 0-25%iger Anteil der Frauen an den Beschäftigten

die Entwicklung von Frauenkarrieren voran. Die Notwendigkeit der Förderung der Karrieren von Frauen wird somit in allen drei Kategorien von höchster Ebene als wichtig beurteilt.

Qualifizierte Frauen werden mehrheitlich in Organisationen mit einem hohen bzw. mittleren Frauenanteil aktiv zur Bewerbung für Führungspositionen angesprochen (Grafik 45). Diese Einrichtungen sind bestrebt, die relativ gute Präsenz von Frauen in der Belegschaft in die Führungsetagen auszudehnen. Etwa 40% der Organisationen mit sehr hohem Frauenanteil ermutigen Frauen zur Bewerbung für leitende Funktionen. Wie bereits an anderer Stelle aufgezeigt wurde, halten Frauen bereits mehr als die Hälfte derartiger Positionen in jenen Selbstverwaltungen, in welchen sie mit mindestens 75% in der Belegschaft präsent sind.

Grafik 45: Aktive Aufforderung von qualifizierten Frauen zur Bewerbung im Falle der Ausschreibung einer Führungsposition



Rund 40% der Personalleitungen von Organisationen mit hohem sowie etwa die Hälfte derselben von Einrichtungen mit sehr hohem Frauenanteil geben an, dass die bevorzugte Aufnahme von Frauen verwendet wird. Diese Frauen gegenüber sehr progressive Politik kann mitunter eine Erklärung für ihre überdurchschnittliche Vertretung in diesen Bereichen sein. Demgegenüber setzen lediglich 11% der Organisationen mit einer 26-50%igen Präsenz von Frauen diese Maßnahme ein.

Mentoring oder Cross-Mentoring wird überraschenderweise lediglich in einem Viertel der Selbstverwaltungskörper mit einem hohen sowie in einem Drittel derselben mit einem sehr hohen Anteil von Frauen eingesetzt. Keine der

rückgemeldeten Organisationen mit einem Frauenanteil zwischen 26% und 50% führt ein solches Programm durch.

Interne Netzwerke werden ebenfalls vorrangig in Organisationen mit hoher bzw. sehr hoher Präsenz von Frauen gefördert (Grafik 46). Vor allem in der Kategorie „hoher Frauenanteil“ wird eine interne Vernetzung der Frauen bereits in fast 60% der Organisationen durchgeführt. Dies bedeutet, dass eine hohe Vertretung von Frauen in Organisationen den Zusammenschluss derselben sowie die Netzwerkbildung positiv unterstützt. Möglicherweise verfügen die Frauen ebenfalls über eine höhere Verhandlungsmacht zur Durchsetzung spezifischer Interessen wie Netzwerke. Lediglich 12,5% der Selbstverwaltungskörper mit mittlerer Vertretung von Frauen bieten diese Form der Vernetzung für dieselben an.

Die Präsenz von Frauen in externen Netzwerken wird auch in mehr als der Hälfte Selbstverwaltungseinrichtungen mit hohem Frauenanteil unterstützt. Etwa ein Drittel aller Organisationen mit sehr hoher Vertretung von Frauen fördert ihre Karrieren durch dieses Instrument. Auch hier sprechen sich nur 12,5% jener Einrichtungen mit mittlerer Vertretung von Frauen positiv zu diesem Thema aus.

Spezifische Weiterbildungsprogramme, welche Frauen bei ihrer Karriereprogression unterstützen versuchen, werden mehrheitlich von Organisationen aller drei Kategorien angeboten. Die Organisationen haben somit die Wichtigkeit von fachlicher und sonstiger Weiterbildung als wesentlichen Faktor für den beruflichen Aufstieg von Frauen erkannt.

12.4. Meinungen zur zukünftigen Verwendung von Maßnahmen und Modellen für die Förderung der Karrieren von Frauen in der Selbstverwaltung

Tabelle 40 zeigt die Aussagen der Personalverantwortlichen über die Durchführbarkeit von Frauenförderung in jenen Selbstverwaltungskörpern, die derzeit die einzelnen Maßnahmen und Modelle (noch) nicht praktizieren.

Tabelle 40: Zukünftige Maßnahmen zur Förderung der Karrieren von Frauen in der Selbstverwaltung

Maßnahmen zur Förderung der Karrieren von Frauen in der Selbstverwaltung	in Zukunft....		N
	durchführbar	nicht möglich	
Aktives Engagement der Organisationsleitung zur Förderung von Frauenkarrieren	80,0%	20,0%	15
Förderung von internen Netzwerken	77,8%	22,2%	18
Förderung von externen Netzwerken	73,7%	22,2%	19
Ermutigung von qualifizierten Frauen im Falle der Ausschreibung einer Führungsposition	73,3%	26,7%	15
Mentoring/Cross-Mentoring	72,4%	27,6%	29
Frauen- und Familienfreundlichkeit beim Recruiting	70,0%	30,0%	10
Formale Karrierepläne für Frauen und Männer	65,4%	34,6%	26
Transparente Aufstiegsmöglichk./Beförderungen	62,5%	37,5%	8
Spezifische Weiterbildungsprogramme	61,5%	38,5%	13
Bevorzugte Aufnahme von Frauen	46,2%	53,8%	26

Die Mehrheit der Personalmanager/innen hält alle vorgeschlagenen Maßnahmen in ihrer Organisation für durchführbar, mit Ausnahme der bevorzugten Aufnahme

von Frauen, die rund 46% als möglich einschätzen. 80% sind beispielsweise der Ansicht, dass ein aktives Engagement der Organisationsleitung durchführbar wäre. Weitere 78% sind überzeugt, dass interne Netzwerke eingerichtet werden könnten. Auch die Durchführung von Mentoring oder Cross-Mentoring-Programmen stellt für fast drei Viertel eine potenzielle Variante der Frauenförderung dar.

12.5. Bereits verwirklichte Maßnahmen im Bereich flexible Arbeitszeiten

Grundsätzlich besteht in fast allen antwortenden Selbstverwaltungen die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung in Positionen ohne Führungsverantwortung (etwa 96%, siehe Tabelle 41). Darüber hinaus sind Gleitzeit oder variable Arbeitszeitmodelle in mehr als 90% der Einrichtungen verwirklicht. Erfreulich ist, dass bereits in mehr als der Hälfte der rückgemeldeten Organisationen die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung auch auf Führungsebene besteht, welche eine einfachere Kombination von Karriere und Erwerbsarbeit in Jahren intensiver Familienarbeit darstellt. Telearbeit ist bereits in einem Viertel aller an der Befragung teilnehmenden Selbstverwaltungskörper in Verwendung.

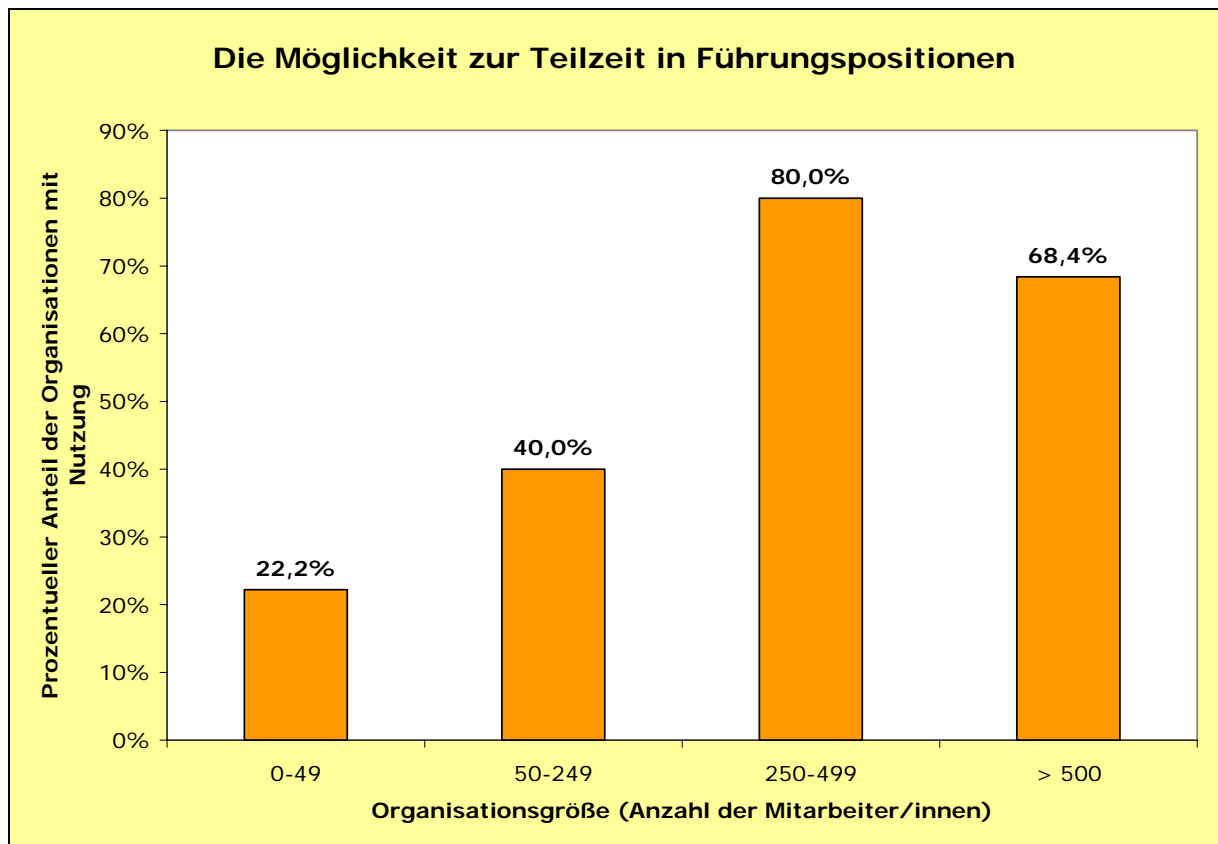
Tabelle 41: Flexible Arbeitszeitmodelle in der Selbstverwaltung

Flexible Arbeitszeitmodelle in der Selbstverwaltung	zur Zeit in Verwendung	N
Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung in Positionen ohne Führungsverantwortung	96,4%	54
Gleitzeit, variable Arbeitszeit	91,2%	52
Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung in Positionen mit Führungsverantwortung	50,9%	57
Telearbeit	25,5%	55

12.6. Die Verwendung flexibler Arbeitszeitmodelle nach der Organisationsgröße

Gleitzeit oder variable Arbeitszeiten sind bereits in allen mittleren und größeren Selbstverwaltungskörpern eingeführt. In etwa drei Viertel aller kleineren Organisationen sind diese Modelle ebenfalls verwirklicht. Telearbeit ist insgesamt weniger verbreitet und eher in großen Organisationen in Verwendung. Eine Teilzeitbeschäftigung in Positionen ohne Führungsverantwortung steht den Mitarbeiter/innen in fast allen Selbstverwaltungseinrichtungen unabhängig von deren Größe offen. Die Möglichkeit zur Teilzeit in Führungspositionen besteht im Besonderen in großen und sehr großen Organisationen; diese ist jeweils in 80% bzw. 68% der Selbstverwaltungskörper gegeben, siehe Grafik 46. In 40% der mittleren sowie in 22% der kleineren Institutionen wird den Führungskräften diese Möglichkeit geboten.

Grafik 46: Die Möglichkeit zur Teilzeit in Führungspositionen, dargestellt in Abhängigkeit von der Organisationsgröße



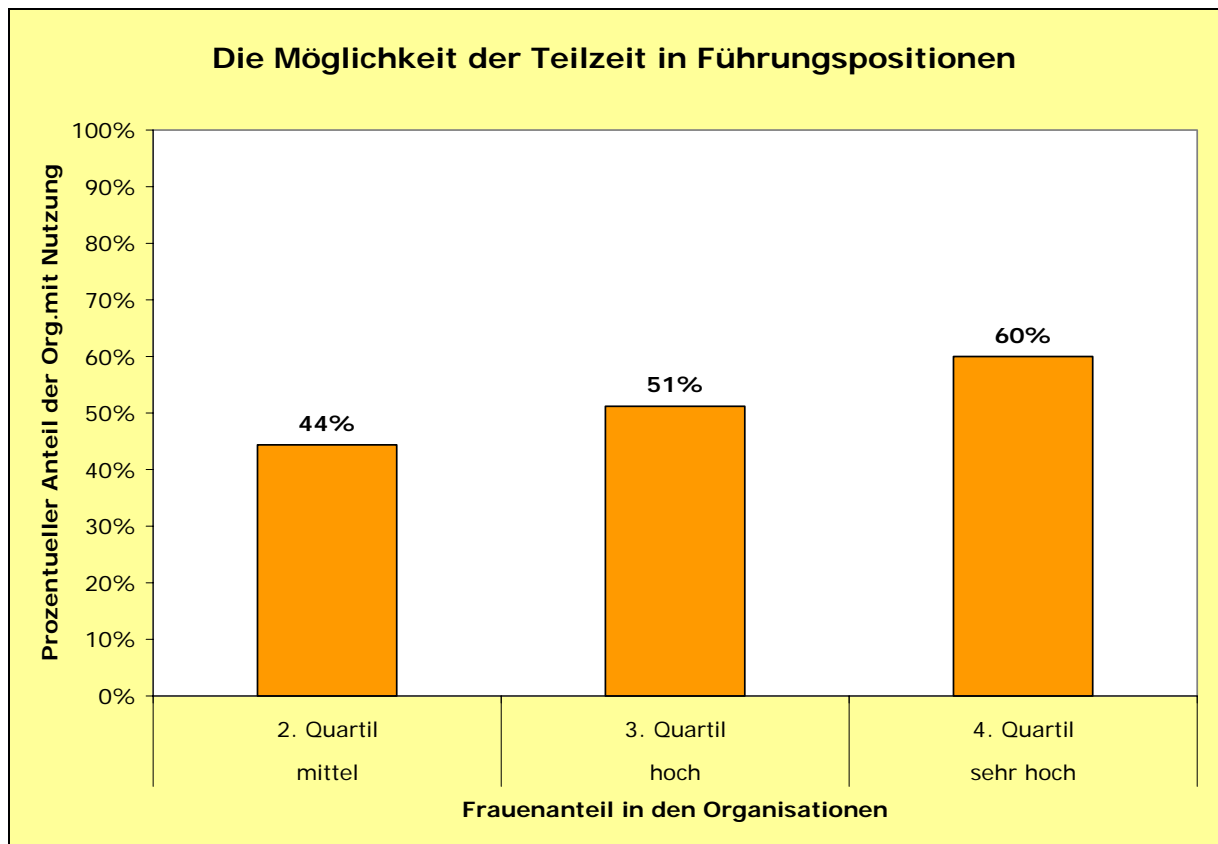
12.7. Die Verwendung von flexiblen Arbeitszeitmodellen in Abhängigkeit von der Vertretung von Frauen unter den Mitarbeiter/innen

Gleitzeit oder variable Arbeitszeiten werden in mehr als 80% der Selbstverwaltungskörper unabhängig von der Vertretung der Frauen in der Belegschaft eingesetzt. Die Möglichkeit, Teilzeit in Positionen ohne Führungsfunktion zu arbeiten, besteht in fast allen Organisationen.

Im Bereich der Telearbeit sowie der Verwendung von Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen treten Unterschiede in Bezug auf die Vertretung von Frauen in der Organisation auf. Dies lässt den Rückschluss zu, dass eine hohe Vertretung von Frauen unter den Beschäftigten zu einer stärker identifizierten Notwendigkeit von Maßnahmen führt und somit ein Anreiz zur Einführung diverser Modelle und Programme für die einzelne Organisation ausgelöst wird.

Telearbeit wird bereits in 40% der Selbstverwaltungskörper mit sehr hohem Frauenanteil verwendet, in den übrigen Kategorien ist die Nutzung (noch) marginal. Die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen ist bereits in 60% aller Selbstverwaltungseinrichtungen mit sehr hohem Frauenanteil sowie in mehr als der Hälfte der Organisationen mit hoher Vertretung unter den Beschäftigten gegeben. Rund 44% der Institutionen mit mittlerer Präsenz von Frauen in der Belegschaft bieten diese Möglichkeit (siehe Grafik 47).

Grafik 47: Die Möglichkeit der Teilzeit in Führungspositionen, in Abhängigkeit von der Vertretung von Frauen in der Organisation



12.8. Meinungen zur zukünftigen Verwendung von flexiblen Arbeitszeitmodellen in der Selbstverwaltung

Zwei der drei Organisationen, welche derzeit noch keine Gleitzeit oder variable Arbeitszeit verwirklicht haben, können sich die Einführung derselben vorstellen (Tabelle 42).

Telearbeit könnte in fast der Hälfte der Selbstverwaltungskörper verwirklicht werden. Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit in Positionen ohne Führungskompetenzen wäre in rund der Hälfte der rückgemeldeten Selbstverwaltungskörper möglich; mehr als ein Viertel schätzen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen als durchführbar ein.

Tabelle 42: Flexible Arbeitszeitmodelle für Selbstverwaltungskörper in der Zukunft

Flexible Arbeitszeitmodelle in der Selbstverwaltung	in Zukunft....		N
	durchführbar	nicht möglich	
Gleitzeit, variable Arbeitszeit	66,7%	33,3%	3
Telearbeit	48,8%	51,2%	31
Möglichkeit zur Teilzeit in Positionen ohne Führungsverantw.	50,0%	50,0%	2
Möglichkeit zur Teilzeit in Positionen mit Führungsverantw.	28,6%	71,4%	21

12.9. Bereits verwirklichte Maßnahmen im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Rate der Verwirklichung von Modellen und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in den rückgemeldeten Selbstverwaltungskörpern insgesamt höher als in den Unternehmen (Tabelle 43). Erfreulich ist, dass bereits in rund 72% der Einrichtungen Führungskräfte in Richtung Familienfreundlichkeit sensibilisiert sind. Etwa zwei Drittel der Selbstverwaltungen bieten eine über das gesetzliche Ausmaß hinausgehende bezahlte oder unbezahlte Karenzierung sowie finanzielle Unterstützung für Mitarbeiter/innen mit Kindern an. Die Väterkarenz ist bereits in mehr als der Hälfte der Einrichtungen in Anwendung. In Bezug auf die Organisation von externer Kinderbetreuung kann festgehalten werden, dass fast 29% der Selbstverwaltungskörper ihre Mitarbeiter/innen bei der Suche nach einem Betreuungsplatz für die Kinder unterstützen und 14,3% Hilfe bei der Organisation von Betreuungspersonen, beispielsweise während der Ferien bieten. Darüber hinaus reservieren weitere 14% Plätze für Kinder von Beschäftigten in ortsansässigen Betreuungseinrichtungen sowie 12,3% verfügen über einen Betriebskindergarten. In fast 18% ist die Mitnahme von Kindern in die Arbeit temporär möglich.

Tabelle 43: Unterstützende Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Unterstützende Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf	zur Zeit in Anwendung	N
Sensibilisierung der Führungskräfte in Richtung Familienfreundlichkeit	72,2%	54
Über das gesetzliche Ausmaß hinausgehende Karenzierung (bezahlt und unbezahlt)	66,7%	57
Finanzielle Unterstützung für Mitarbeiter/innen mit Kindern	66,7%	57
Väterkarenz	53,6%	56
Unterstützung bei der Suche nach einem Betreuungsplatz	28,6%	56
Erweiterte Pflegefreistellung (mehr als der gesetzliche Anspruch)	27,3%	55
Vorübergehende Heimarbeit, wenn die Kinderbetreuung ausfällt	21,4%	56
Mitnahme von Kindern in die Arbeit	17,9%	56
Hilfe bei der Organisation von Betreuungspersonen (Ferien)	14,3%	56
Reservierte Plätze für Kinder von Mitarbeiter/innen in ortsansässigen Betreuungseinrichtungen	14,3%	56
Betriebskindergarten	12,3%	57

12.10. Unterstützende Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, in Abhängigkeit von der Organisationsgröße

Relativ unabhängig von der Organisationsgröße setzen die Selbstverwaltungskörper mehrheitlich Maßnahmen zur Sensibilisierung von Führungskräften in Richtung Familienfreundlichkeit.

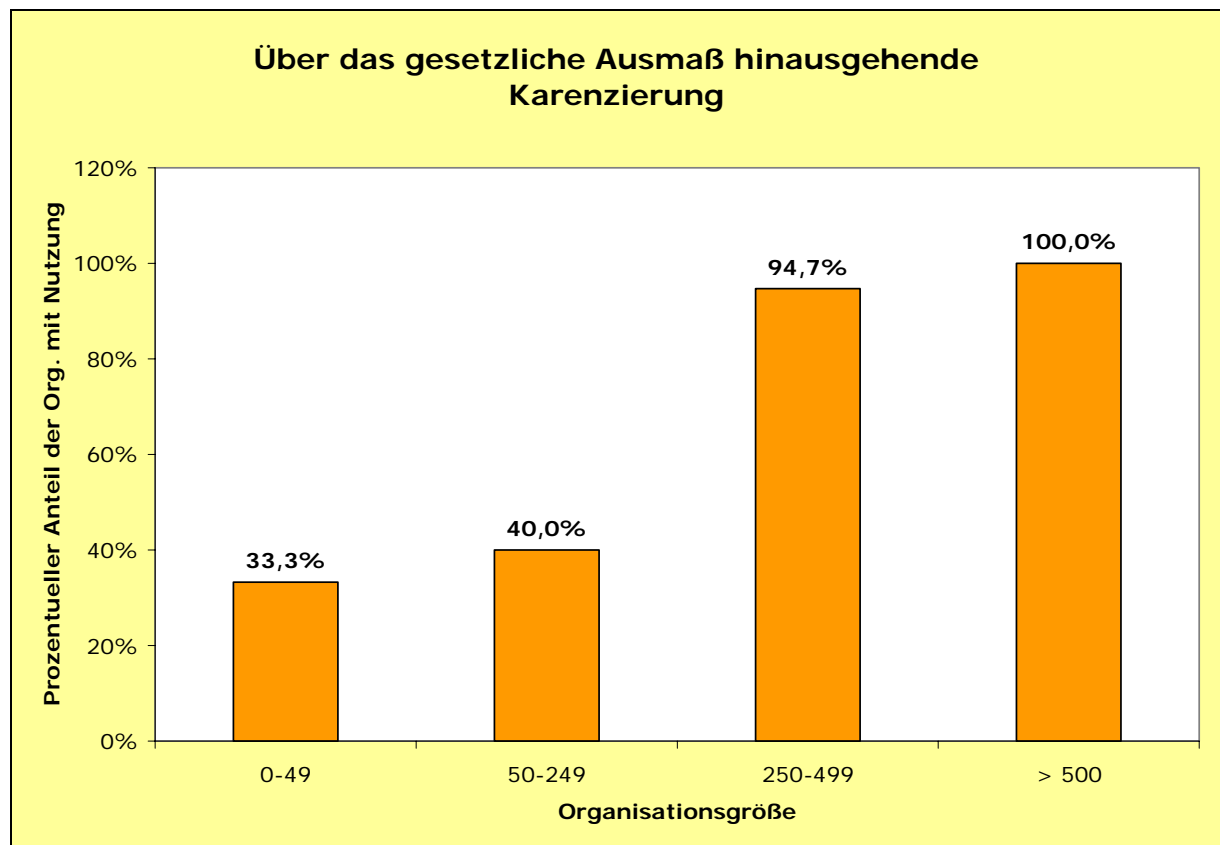
In Bezug auf den Maßnahmenkomplex zur Organisation von externer Kinderbetreuung kann festgestellt werden, dass fast ausschließlich große und sehr große Einrichtungen „formale“ Unterstützung in diese Richtung anbieten. Beispielsweise hilft fast die Hälfte der Selbstverwaltungskörper mit mehr als 500 Mitarbeiter/innen bei der Suche nach einem Betreuungsplatz für Kinder. Es kann vermutet werden, dass derartige Themen in kleinen Institutionen sehr individuell und informell gelöst werden. Die Möglichkeit, temporär zuhause zu arbeiten, falls

die Kinderbetreuung ausfällt, besteht nur in sehr wenigen Einrichtungen; Unterschiede hinsichtlich der Größe der Organisation sind nicht ersichtlich.

Finanzielle Unterstützung für Mitarbeiter/innen mit Kindern wird ebenfalls vorrangig in großen wie sehr großen Selbstverwaltungskörpern gewährt (Personalstand: > 250). Eine über das gesetzliche Ausmaß hinausgehende bezahlte und unbezahlte Karenzierung ist in (fast) allen Institutionen mit mehr als 250 Mitarbeiter/innen möglich. Etwa ein Drittel der kleinen sowie zwei Fünftel der Organisationen mittlerer Größe bieten diese Form der Vereinbarkeit an.

Die Möglichkeit, eine erweiterte Pflegefreistellung in Anspruch zu nehmen, besteht in etwa einem Drittel der Selbstverwaltungskörper mit mehr als 500 Mitarbeiter/innen, in 30% der Organisationen mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 250 und 499 sowie in rund 28% der kleinen Institutionen (siehe Grafik 48). Die Väterkarenz wird derzeit in fast 90% der sehr großen, in 80% der großen sowie in rund einem Drittel der mittleren Selbstverwaltungen angeboten. In 11,1% der Organisationen mit weniger als 50 Mitarbeiter/innen besteht diese Option bereits ebenfalls.

Grafik 48: Über das gesetzliche Ausmaß hinausgehende Karenzierung



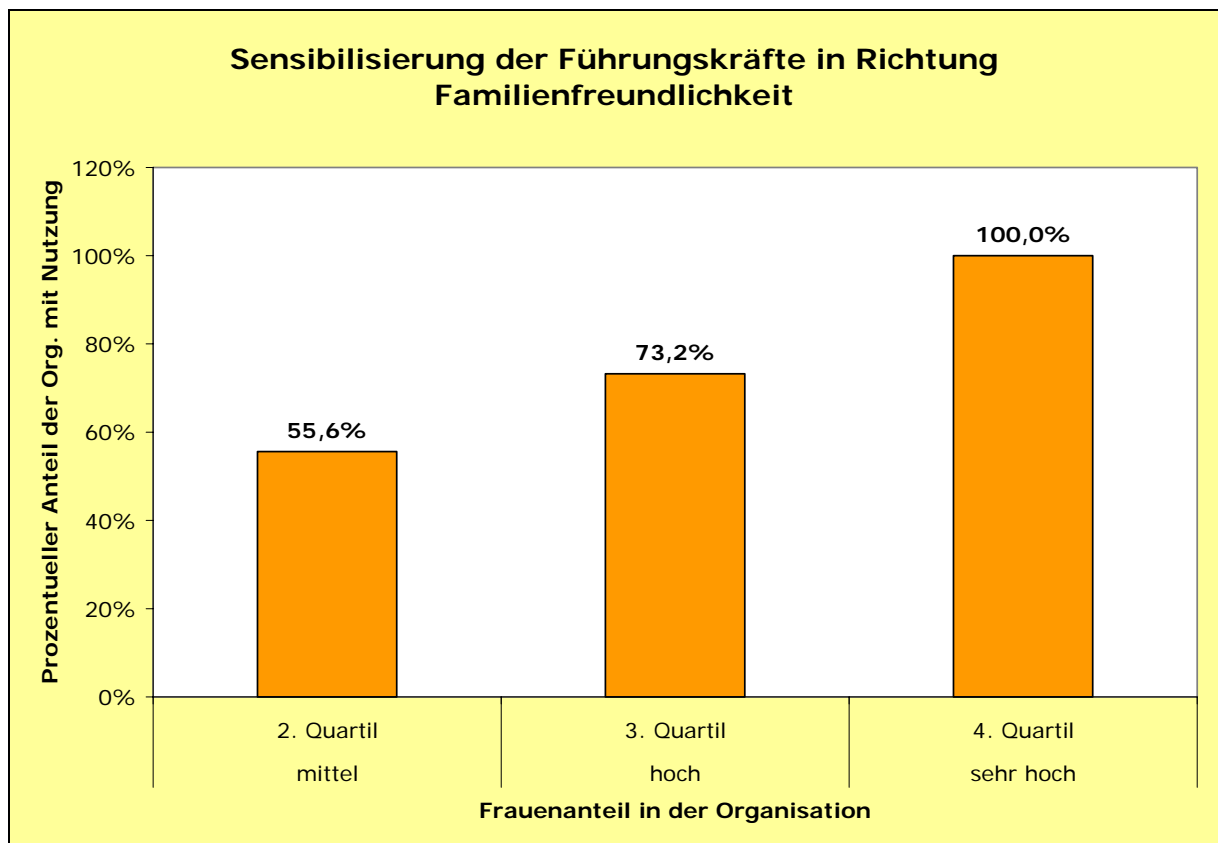
12.11. Die Verwendung von Maßnahmen zur einfacheren Kombination von Familie und Erwerbsarbeit in Abhängigkeit vom Frauenanteil in der Belegschaft

Der Frauenanteil in den Organisationen hat einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Sensibilisierung von Führungskräften für die Aspekte der

Familienfreundlichkeit. Leitende Personen werden insbesondere in jenen Organisationen, welche bereits einen sehr hohen Anteil von Frauen unter den Beschäftigten aufweisen, auf die Wichtigkeit dieses Themas aufmerksam gemacht (100%). Drei Viertel aller Institutionen mit hohem Frauenanteil³⁸ in der Belegschaft setzen ebenfalls Schritte in diese Richtung. Mehr als die Hälfte der Organisationen mit mittlerem Frauenanteil³⁹ unter den Mitarbeiter/innen schulen ihre Führungskräfte zum Thema Familienfreundlichkeit. Dadurch wird deutlich, dass die dominierende Präsenz von Frauen in der Belegschaft die Wahrscheinlichkeit erhöht, derartige Maßnahmen zu setzen.

Jene Maßnahmen und Modelle, die die Organisation von Betreuungsplätzen- und -personen betreffen, sind vorrangig in Selbstverwaltungskörpern mit mittlerem Frauenanteil verwirklicht. Finanzielle Unterstützung, verlängerte Karenzierungen und Pflegefreistellungen sind im speziellen in Einrichtungen mit hoher oder sehr hoher weiblicher Vertretung bei den Beschäftigten zu finden. Die temporäre Mitnahme eines Kindes in die Arbeit, beispielsweise wenn die Kinderbetreuung ausfällt, ist nur selten möglich.

Grafik 49: Die Sensibilisierung der Führungskräfte für die Aspekte der Familienfreundlichkeit, in Abhängigkeit von der Vertretung der Frauen in der Belegschaft der Organisationen



³⁸ gemeint ist damit ein Frauenanteil von 51%-75%

³⁹ gemeint ist damit ein Frauenanteil von 26%-50%

12.12. Meinungen zur zukünftigen Einführung von unterstützenden Maßnahmen für die Kombination von Familie und Beruf

Die Durchführbarkeit der einzelnen Maßnahmen und Modellen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird von jenen Selbstverwaltungen, welche die einzelnen Maßnahmen noch nicht verwirklicht haben, sehr unterschiedlich eingestuft. Die Sensibilisierung von Führungskräften in Richtung Familienfreundlichkeit beurteilen alle als zukünftig möglich. Etwa drei Viertel der rückgemeldeten Organisationen können sich die Umsetzung der Väterkarenz vorstellen.

Mehr als zwei Fünftel halten die Einführung einer über das gesetzliche Ausmaß hinausgehenden Karenzierung sowie Pflegefreistellung für potenziell durchführbar. Fast 39% sind in Zukunft bereit, ihre Mitarbeiter/innen bei der Suche nach einem Betreuungsplatz für ihre Kinder zu unterstützen; knapp 30% befürworten temporäre Heimarbeit, wenn die Kinderbetreuung ausfällt sowie leisten Hilfe bei der Suche nach Betreuungspersonen (zum Beispiel während der Ferien oder Dienstreisen).

Weniger als ein Fünftel der antwortenden Selbstverwaltungen schätzt die temporäre Mitnahme von Kindern an den Arbeitsplatz, die Gewährung von finanzieller Unterstützung sowie die Reservierung von Betreuungsplätzen in ortsansässigen Einrichtungen für möglich ein. Immerhin können sich 8% die Errichtung eines Betriebskindergartens vorstellen.

Tabelle 44: Unterstützende Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Unterstützende Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf	in Zukunft...		N
	durchführbar	nicht möglich	
Sensibilisierung der Führungskräfte in Richtung Familienfreundlichkeit	100,0%	0,0%	11
Väterkarenz	84,2%	15,8%	19
Über das gesetzliche Ausmaß hinausgehende Karenzierung (bezahlt und unbezahlt)	46,2%	53,8%	13
Erweiterte Pflegefreistellung (mehr als der gesetzliche Anspruch)	41,4%	58,6%	29
Unterstützung bei der Suche nach einem Betreuungsplatz	38,7%	61,3%	31
Vorübergehende Heimarbeit, wenn die Kinderbetreuung ausfällt	29,4%	70,6%	34
Hilfe bei der Organisation von Betreuungspersonen (z.B. in den Ferien)	28,6%	71,4%	35
Reservierte Plätze für Kinder von Mitarbeiter/innen in ortsansässigen Betreuungseinrichtungen	18,8%	81,2%	32
Finanzielle Unterstützung für Mitarbeiter/innen mit Kindern	18,2%	81,8%	11
Mitnahme von Kindern in die Arbeit	14,7%	85,3%	34
Betriebskindergarten	8,1%	91,9%	37

12.13. Elternteilzeit

Knapp 80% der an der Befragung teilnehmenden Selbstverwaltungseinrichtungen wenden die Elternteilzeit an. Fast alle Organisationen, welche sie derzeit noch nicht nutzen, halten sie zukünftig für durchführbar (rund 88%).

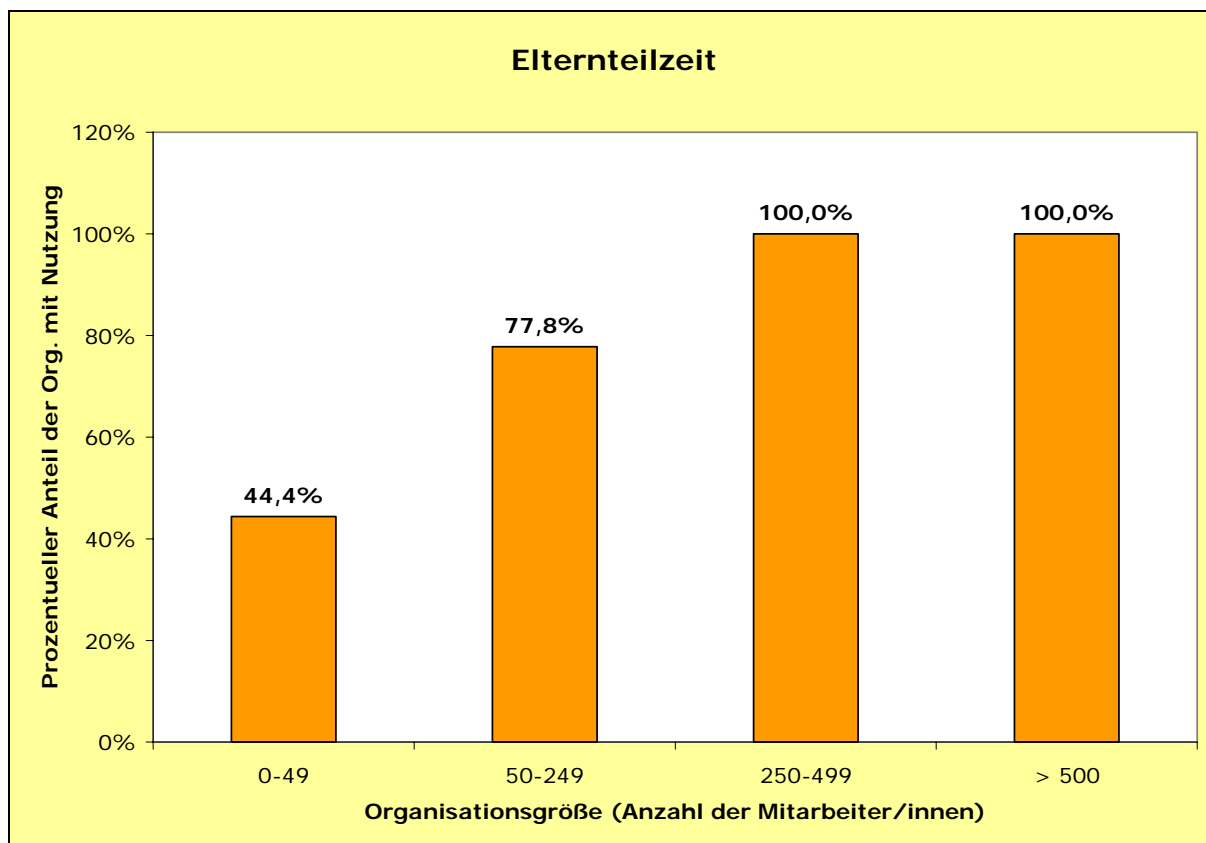
Tabelle 45: Elternteilzeit

Elternteilzeit	Prozentanteile	N
zur Zeit in Verwendung	78,6%	56
in Zukunft durchführbar	87,5%	8
in Zukunft nicht möglich	12,5%	8

Die Elternteilzeit wird derzeit in allen großen und sehr großen⁴⁰ Selbstverwaltungskörper genutzt. Auch in 80% der mittleren Organisationen (50-249 Mitarbeiter/innen) findet diese Maßnahme Verwendung. In Einrichtungen mit maximal 49 Beschäftigten kommt die Elternteilzeit mit 44% zum Einsatz, wobei sich die geringere Nutzung möglicherweise auf den Wirkungsbereich der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen rückführen lässt.

Unterschiede in der Anwendung der Elternteilzeit nach der Vertretung von Frauen unter den Mitarbeiter/innen können ebenfalls identifiziert werden. Diese Maßnahme findet vorrangig in jenen Organisationen Anklang, welche bereits hohe Anteile von Frauen in der Belegschaft aufweisen.

Beispielsweise wird die Elternteilzeit in 86% der Organisationen mit hohem Frauenanteil sowie in 75% jener mit sehr hoher weiblicher Präsenz verwendet.

Grafik 50: Die Anwendung der Elternteilzeit nach der Organisationsgröße

⁴⁰ Anmerkung: Personalstand > 250 Mitarbeiter/innen

13. Karenzierte Mitarbeiter/innen in der Selbstverwaltung

Tabelle 46: Karenzierte Mitarbeiter/innen, Rückkehrer/innen aus der Karenz sowie Wiedereinsteiger/innen

	Frauen	Männer	FQ
	Fälle	Fälle	in %
Mitarbeiter/innen in Karenz	3131	131	96,0%
Rückkehr karenzierter Mitarbeiter/innen	2021	116	94,6%
Wiedereinsteiger/innen	888	25	97,3%
N=49			

Wie Tabelle 45 erläutert, waren während der letzten fünf Jahre insgesamt 3131 Frauen und 131 Männer karenziert. Dabei beträgt der Anteil der Frauen an den Karenzierten 96%. Im Vergleichszeitraum kehrten mehr als 2000 Frauen sowie 116 Männer aus der Karenz zurück (Anteil der Frauen: rund 95%). 888 Frauen sowie 25 Männer stiegen in den letzten Jahren wieder ins Berufsleben ein.

13.1. Kontaktmöglichkeiten während der Karenz

92,7% aller antwortenden Selbstverwaltungsorganisationen fördern die Kontaktmöglichkeiten von karenzierten Beschäftigten mit der Organisation.

Dabei wird die Teilnahme an Betriebsfeiern in fast allen Einrichtungen (rund 91%) zur Aufrechterhaltung des Kontakts zwischen Karenzierten und der Organisation praktiziert (Tabelle 46). Geringfügige oder freie Mitarbeit ist in mehr als der Hälfte der Organisationen in Anwendung. Mehr als ein Drittel bietet ebenfalls spezifische Weiterbildungsmöglichkeiten an. 29% laden karenzierte Mitarbeiter/innen zu wichtigen Besprechungen sowie weitere 29% setzen sie als Urlaubs- und Krankenvertretung ein.

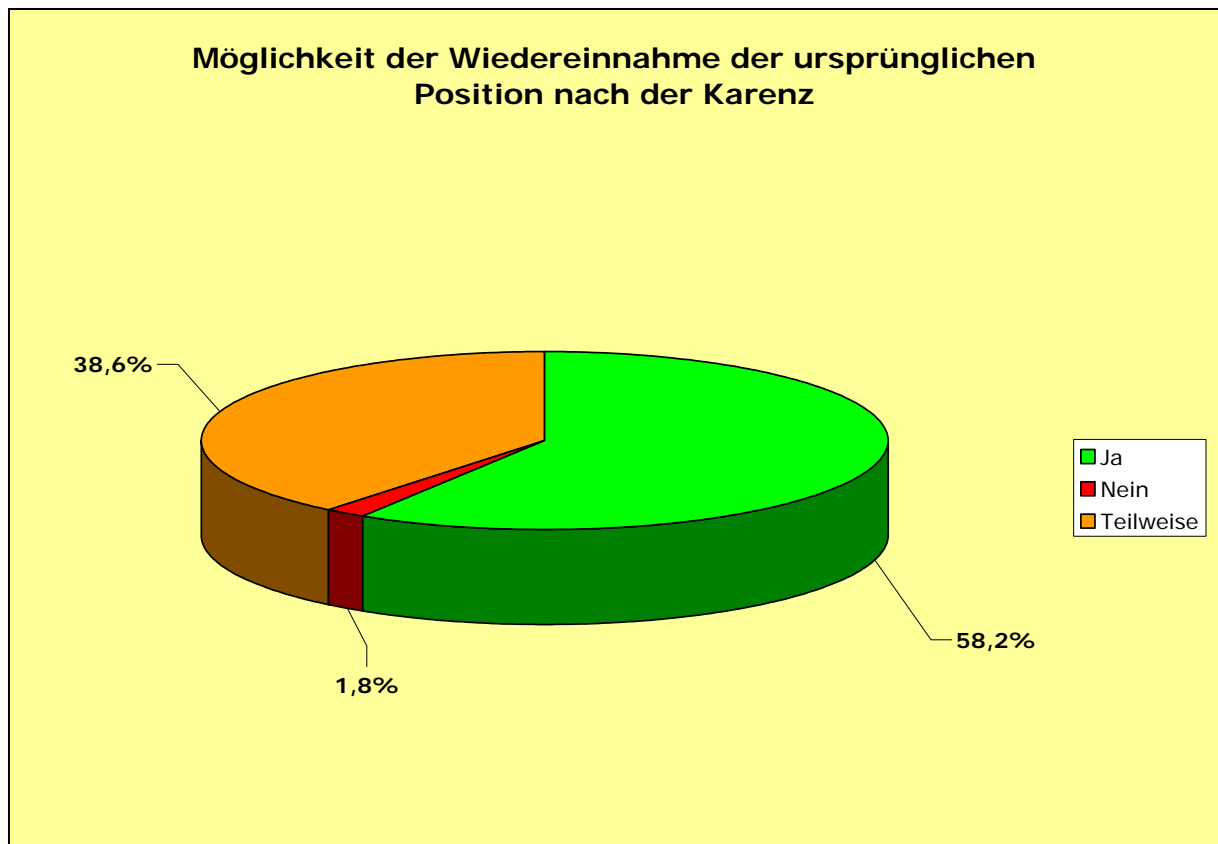
Tabelle 47: Kontaktmöglichkeiten während der Karenz

Kontaktmöglichkeiten während der Karenz	in Verwendung
Teilnahme an Betriebsfeiern	90,9%
Geringfügige oder freie Mitarbeit	50,9%
Firmenspezifische Weiterbildung	34,5%
Teilnahme an wichtigen Besprechungen	29,1%
Urlaubs- und Krankheitsvertretung	29,1%
N=55	

Es bestehen keine nennenswerten Unterschiede in den Kontaktmöglichkeiten differenziert nach der Organisationsgröße oder der Frauenquote in der Belegschaft.

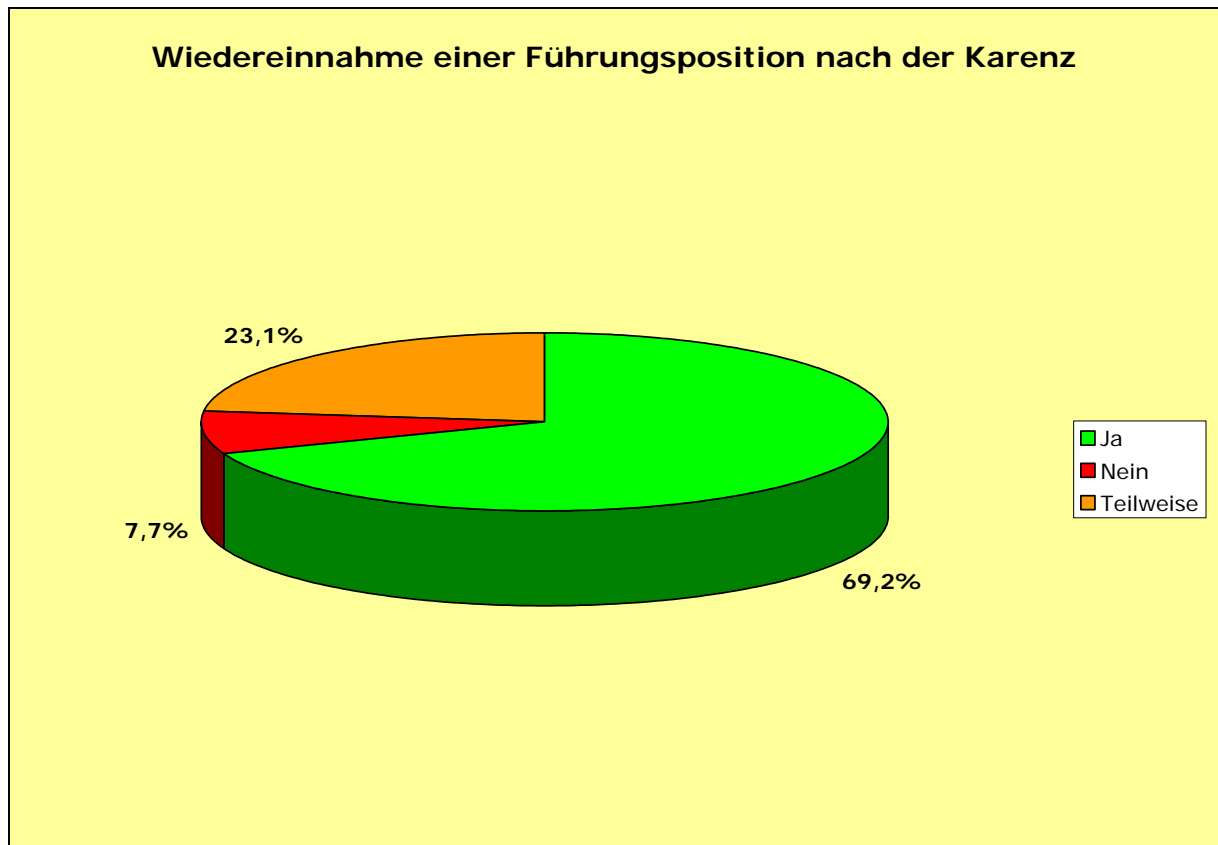
13.2. Wiedereinnahme der ursprünglichen Position nach der Karenz

Grafik 51: Möglichkeit der Wiedereinnahme der Position nach der Karenz



Wie Grafik 51 zeigt, können karenzierte Mitarbeiter/innen in fast 60% aller Selbstverwaltungskörper ihre ursprüngliche Position bei Rückkehr wieder einnehmen, in rund 39% teilweise. In 1,8% aller Organisationen ist eine Rückkehr in den alten Job leider nicht möglich.

Im Falle von Führungspositionen können rund 70% der karenzierten Mitarbeiter/innen auf jeden Fall sowie weitere 23% ihre ursprüngliche Position teilweise wiedereinnahmen (Grafik 52). Diese relativ hohe Zahl von Mitarbeiter/innen mit Rückkehrmöglichkeit in die ursprüngliche Führungsposition kann eventuell damit erklärt werden, dass Nachbesetzungen für den Karenzzeitraum möglicherweise mit befristeten Zeitverträgen erfolgen oder die Organisationen bewusst Akzente setzen, dass die Inanspruchnahme der Karenzzeit zu keinem „Karriereknick“ führt.

Grafik 52: Wiedereinnahme einer Führungsposition nach der Karenz

14. Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen in österreichischen Betrieben und in der Selbstverwaltung

Nach Meinung der Personalverantwortlichen in den Selbstverwaltungskörpern sind folgende Gründe für die noch geringe Repräsentanz von Frauen in selbigen sowie in österreichischen Unternehmen ausschlaggebend:

Als häufigster Grund für die geringe Vertretung von Frauen in diesen Funktionen führen die Personalverantwortlichen Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an (rund 89%). Mehr als die Hälfte sind der Meinung, dass sich Frauen zu selten für derartige Positionen bewerben. Etwa 40% schätzen die Organisationspolitik, männerdominierte Spielregeln beim Aufstieg sowie ein männerdominiertes Ambiente als hemmend ein. Für 36% werden Frauen zu wenig ermutigt, Führungsverantwortung zu übernehmen sowie weitere 36% halten lange Arbeitszeiten als Vorbedingung für die Karriereprogression für verantwortlich. Rund 34% geben an, dass Frauen noch zu wenig oft über eine technische Ausbildung verfügen sowie 29% bemängeln ein fehlendes Interesse der Frauen an einer Karriere. Etwa 20% sind der Meinung, dass Frauen weniger Bereitschaft zu Überstunden zeigen sowie für 17% verfügen sie noch über zu wenig Führungserfahrung.

Tabelle 48: Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen

Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen in Österreich	Zustimmung	N
Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	88,5%	52
Zu wenige Bewerbungen von Frauen	51,0%	49
Organisationspolitik	42,9%	49
Männerdominierte Spielregeln beim Aufstieg nach oben	41,3%	46
Männerdominiertes Ambiente	39,6%	48
Zu wenig Ermutigung für Frauen, Führungsverantw. zu übernehmen	36,7%	49
Lange Arbeitszeiten als Grundvoraussetzung für den Aufstieg	36,7%	49
Zu wenig Frauen mit technischer Ausbildung	34,1%	41
Zu wenig Interesse der Frauen an Karriere	29,8%	47
Frauen haben weniger Bereitschaft zu Überstunden	20,8%	48
Zu wenig (Führungs-) Erfahrung	17,4%	46

15. Die Präsenz von Frauen in der österreichischen Bundesverwaltung

Gemäß dem Gleichbehandlungsbericht 2004 kann zur Vertretung von Frauen an den Bediensteten sowie in den höherwertigen Verwendungen und Funktionen folgendes festgehalten werden (BMGF, 2005):

15.1. Angaben zu den Bediensteten sowie zu den Personen in höherwertigen Verwendungen und Funktionen nach Geschlecht

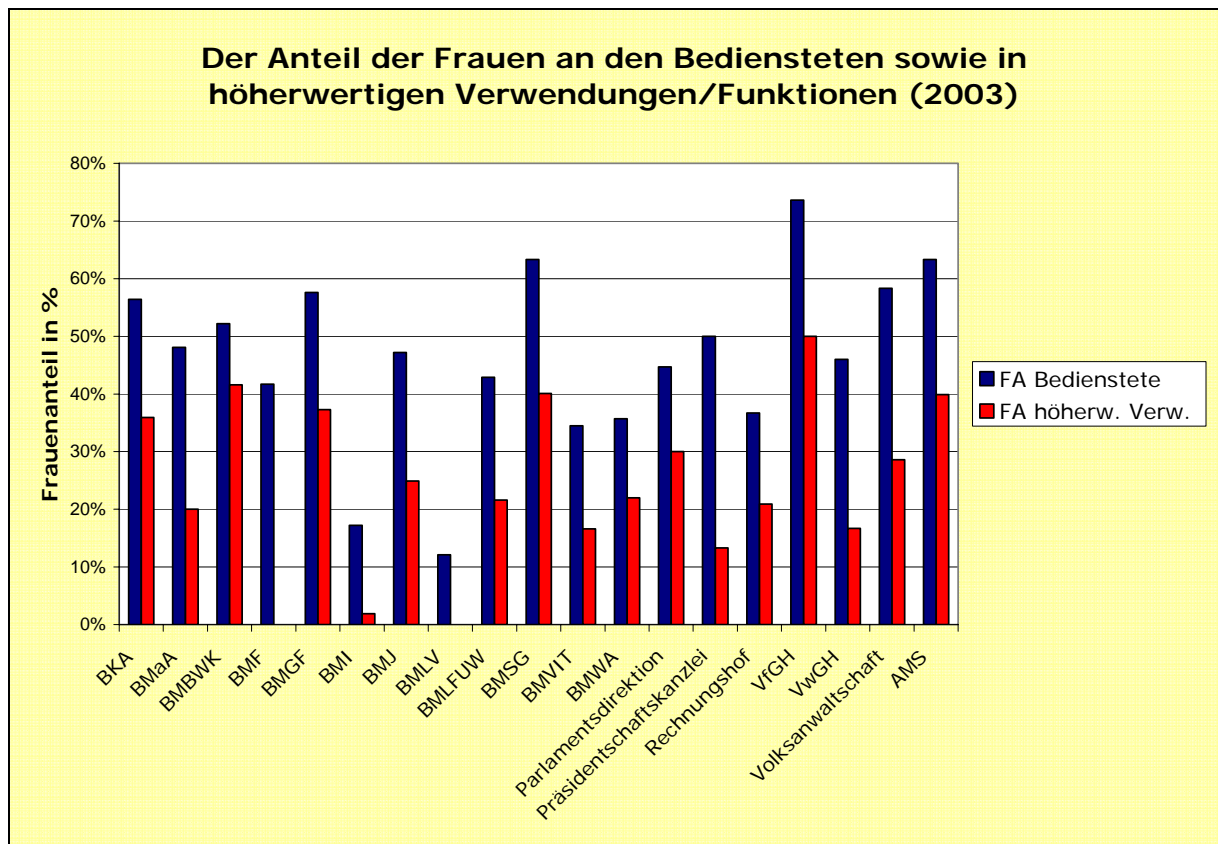
2003 waren in der österreichischen Bundesverwaltung insgesamt 71285 Frauen und 110840 Männer beschäftigt. Der Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten betrug rund 39%. Seit 2001 hat die Zahl der Bediensteten insgesamt um 1% zugenommen, wobei die Anzahl der im öffentlichen Dienst beschäftigten Frauen um rund 4% gewachsen ist.

Im Bereich der höherwertigen Verwendungen standen im selben Jahr 1750 Frauen 9743 Männern gegenüber (Frauenanteil: 15,2%).

Grafik 53 stellt den Anteil der Frauen an den Bediensteten sowie in höherwertigen Verwendungen /Funktionen für die einzelnen Dienststellen im Jahr 2003 gegenüber. Dabei wird deutlich, dass mit Ausnahme von fünf Institutionen der Anteil der Frauen an den Bediensteten bereits mehr als 40% beträgt.

Bezüglich der Vertretung von Frauen in höherwertigen Verwendungen und Funktionen kann festgehalten werden, dass ihr Anteil in dieser Kategorie bereits in vier Bundeseinrichtungen bei über 40% liegt (Verfassungsgerichtshof, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kunst, Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen, Arbeitsmarktservice). Im Bundesministerium für Gesundheit und Frauen sowie im Bundeskanzleramt sind sie in diesen Positionen mit jeweils 37% bzw. rund 36% vertreten.

Grafik 53: Der Anteil der Frauen an den Bediensteten sowie in höherwertigen Verwendungen/Funktionen 2003



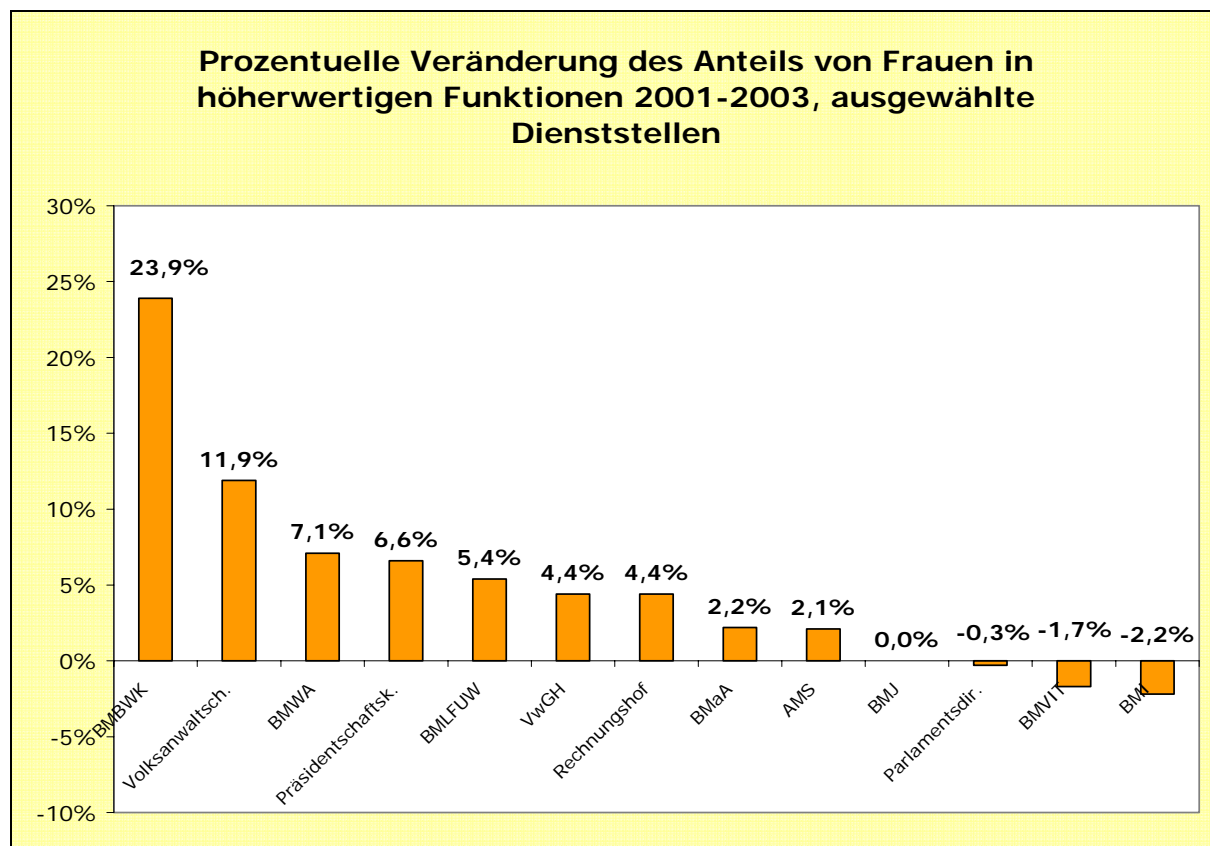
Quelle: Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2004

In neun Dienststellen konnte im Zeitraum 2001bis 2003 eine positive Entwicklung bei der Präsenz von Frauen in höherwertigen Funktionen registriert werden. Sehr hohe Zunahmen fanden beim Anteil der Frauen im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur sowie in der Volksanwaltschaft statt (+24% im BMBMW sowie eine Steigerung von +12% bei der Volksanwaltschaft). Auch im Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten, der Präsidentschaftskanzlei, dem Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft sowie im Verwaltungsgerichtshof und Rechnungshof hielten mehr Frauen in den Führungsetagen Einzug. Bei den Neubestellungen zu höherwertigen Verwendungen machten Frauen zu 100% das Rennen, im Verwaltungsgerichtshof bei 58,3%, im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur bei einem Drittel, im Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft bei 12,9% sowie beim Rechnungshof im Bereich der Abteilungsleitungsstellvertretung, Prüfungsleitung sowie Fachexpert/innen ebenfalls 100%. Für das Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz sowie für das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen kann kein Vergleich für die beiden Zeitpunkte gezogen werden, da beide mit 1.5.2003 aus dem Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen hervorgingen.

Im Bundesministerium für Justiz, in der Parlamentsdirektion, im Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie sowie im

Bundesministerium für Inneres stagnierte bzw. nahm der Anteil der Frauen in höherwertigen Verwendungen und Funktionen leicht ab.

Grafik 54: Prozentuelle Veränderung des Anteils von Frauen in höherwertigen Funktionen im Zeitraum 2001 -2003, ausgewählte Dienststellen



Quelle: Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2004

15.2. Darstellung der Ergebnisse des Berichts nach Leitungsebenen für die Zentralstellen

Differenziert nach Leitungsebenen können für 2003 folgende Ergebnisse für die Zentralstellen festgehalten werden:

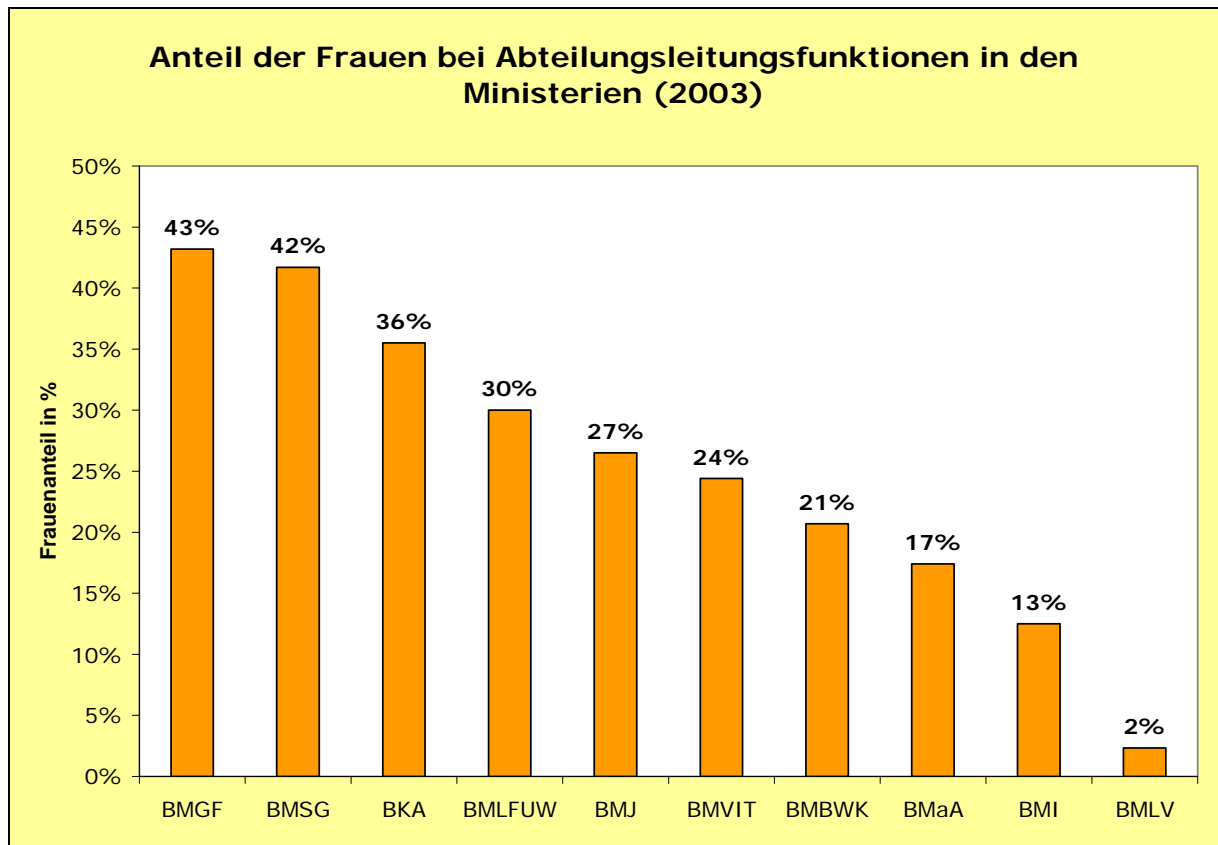
Im Jahr 2003 bekleidete eine Frau die Funktion der Kabinettsleitung (Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten).

In vier der zwölf Ministerien hielten Frauen die Funktion der Sektionsleitung: eine von drei im Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, eine von sechs im Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten, zwei von acht im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur sowie eine von vier im Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen. Das Bundesministerium für Finanzen sowie das Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten stellte keine diesbezüglichen Daten für den Bericht zur Verfügung.

Hervorzuheben ist ferner, dass die Gruppenleitung in einem Ministerium weiblich besetzt war (BMSG).

Im Bereich der Abteilungsleitungen hält das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen mit 43% den ersten Platz im Ranking, gefolgt vom Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (42%) und dem Bundeskanzleramt (36%). Im Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, im Bundesministerium für Justiz, im Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie sowie im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur bekleiden Frauen zwischen 20 und 30% der Abteilungsleitungspositionen. In den übrigen Ministerien liegt ihr Anteil in diesen Funktionen unter 20%. Für das Bundesministerium für Finanzen sowie für das Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten existieren keine Angaben.

Grafik 55: Der Anteil der Frauen bei Abteilungsleitungsfunktionen in den Ministerien



Quelle: Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2004

Betreffend die Referatsleitungen kann berichtet werden, dass erfreulicherweise rund 60% dieser Positionen im Bundeskanzleramt sowie die Hälfte derselben im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur von Frauen gehalten werden. Darüber hinaus werden Frauen im Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten in mehr als einem Viertel und im Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft sowie im Bundesministerium für Inneres knapp in einem Fünftel dieser Funktionen eingesetzt.

15.3. Auszugsweise Darstellung der Ergebnisse des Berichts für die einzelnen Ressorts (Stand: 2003)

15.3.1. Bundeskanzleramt

Im Bundeskanzleramt ist der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal mit 56,4% relativ hoch, im Bereich der höherwertigen Verwendungen halten Frauen bereits mehr als ein Drittel der vorhandenen Positionen.

Die obersten Leitungsfunktionen der Sektionen und Gruppen sind in dieser Dienststelle nach wie vor in Männerhand. Frauen konnten jedoch sehr erfolgreich in die Bereiche der Abteilungsleitung sowie Referatsleitung eindringen (Frauenanteil bei Abteilungsleitung: 35%, bei Referatsleitung sogar 60%).

In den nachgeordneten Dienstbehörden und –stellen gibt es eine Verwaltungsdirektorin, fünf Abteilungsleiterinnen (=19% der verfügbaren Funktionen), sieben Bereichsleiterinnen (knapp die Hälfte der verfügbaren Positionen) sowie zwei Aufarbeitungsleiterinnen (zu zwei Drittel weiblich besetzt). Erfreulich ist, dass Frauen 75% der Referatsleitungen bekleiden.

Zwischen dem 1. Jänner 2002 und dem 1. Juli 2003 waren ein Drittel der Neubestellungen zu höherwertigen Verwendungen im Bereich der Abteilungsleitung, 100% bei den Referatsleitungen sowie 100% der Abteilungsleitung im Österreichischen Staatsarchiv Frauen.

15.3.2. Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten

Im Jahr 2003 machen Frauen knapp die Hälfte der Bediensteten in dieser Dienststelle aus, ihr Anteil in der Gruppe der höherwertigen Verwendungen liegt im selben Jahr bei einem Fünftel. Erfreulicherweise kann für den Zeitraum 2001 bis 2003 ein Zuwachs von Frauen in höheren Funktionen von 2,2% identifiziert werden.

In den höchsten Führungsebenen gibt es 2003 bereits zwei Frauen (eine Sektionschefin sowie eine Kabinettschefin). Die übrigen Funktionen (Generalsekretär/in, Generalinspektion, Gruppenleitung sowie Generalsekretariatsleitung) sind nach wie vor in Männerhand. 2001 gab es sogar zwei Sektionsleiterinnen sowie eine Generalsekretariatsleiterin.

Der Anteil der Frauen bei den Abteilungsleiter/innen konnte zwischen 2001 und 2003 um rund 4% gesteigert werden, während der Prozentsatz der weiblichen Referatsleitungen um etwa denselben Wert sank.

Erfreulich ist, dass 2003 mehr Frauen Botschafterinnen, Generalkonsulinnen sowie Direktorinnen von Kulturforen waren als zwei Jahre davor.

Bei fast allen Neubestellungen für höherwertige Verwendungen waren Frauen dabei, die Leitungen von Kulturinstituten wurden zu 100%, die Position des/r Kabinettschef/in zu 50% sowie die Leitung der Außenstelle einer Botschaft ebenfalls zu 50% weiblich nachbesetzt.

15.3.3. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

In dieser Dienststelle sind Frauen sowohl in den höherwertigen Verwendungen sowie bei den Gesamtbeschäftigten relativ hoch vertreten (41,6% gegenüber 52,2%).

2003 bekleideten Frauen ein Viertel der Sektionsleitungen, etwa ein Fünftel der Abteilungsleitungen sowie rund die Hälfte der Referatsleitungen in der Zentralstelle.

Bei den Landesschulräten bzw. beim Stadtschulrat waren 2003 bereits knapp die Hälfte aller verfügbaren höherwertigen Funktionen weiblich besetzt. Im selben Jahr standen zwei Landesschuldirektorinnen sieben männlichen Kollegen gegenüber. Für die Universitäten und Kunsthochschulen sowie für wissenschaftliche Anstalten standen keine Angaben für 2003 zur Verfügung.

15.3.4. Bundesministerium für Finanzen

Für das Bundesministerium für Finanzen lagen für 2003 keine diesbezüglichen Angaben vor. 2001 stand ein Anteil der Frauen am Gesamtpersonal von 41,6% einer Vertretung der Frauen von rund 30% in höherwertigen Funktionen gegenüber.

15.3.5. Bundesministerium für Gesundheit und Frauen

Das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen wurde mit 1.5.2003 gegründet, weshalb zu 2001 kein Vergleich gezogen werden kann.

2003 waren Frauen mit 37,3% in höherwertigen Funktionen vertreten, im Gegensatz dazu lag ihr Anteil am Gesamtpersonal bei knapp 60%.

In dieser Dienststelle hielten Frauen 2003 ein Drittel der Sektionsleitungen sowie mehr als zwei Fünftel der Abteilungsleitungen. Die Bereichsleitungen und Referatsleitungen waren zum Stichtag exklusiv in Männerhand. Bei den Neubestellungen zu höherwertigen Funktionen lagen keine Angaben vor.

15.3.6. Bundesministerium für Inneres

Frauen sind mit rund 17% bei den Gesamtbeschäftigten im Bundesministerium für Inneres vertreten, während ihr Anteil bei den höherwertigen Verwendungen 1,9% beträgt. Zwischen 2001 und 2003 ist die prozentuelle Vertretung der Frauen in beiden Gruppen leicht zurückgegangen.

In Bezug auf die höherwertigen Verwendungen und Funktionen kann für die Zentralstelle, die Flüchtlingsbetreuungseinrichtungen, die KZ-Gedenkstätte Mauthausen sowie das Bundesasylamt festgehalten werden, dass Frauen mit 12,5% in den Abteilungs-, mit 17% in den Referats-, mit 17,4% bei den Büro- sowie mit 33,3% bei den Kanzleileitungen präsent sind. Beim Bundesasylamt bekleiden Frauen rund ein Drittel der leitenden Funktionen. Die Repräsentanz

von Frauen in Führungspositionen der Bundespolizei, der Sicherheitsexekutive, des Bundeskriminalamtes sowie des Einsatzkommandos liegt bei 3,4%. Insgesamt wurden fast 17% der Neubestellungen zu höherwertigen Verwendungen in der Zentralstelle sowie verwandten Einrichtungen mit Frauen besetzt.

15.3.7. Bundesministerium für Justiz

Im Bundesministerium für Justiz beträgt der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal 2003 bereits 47,4%, um fast 2% mehr als zwei Jahre zuvor. Frauen bekleiden rund ein Viertel der höherwertigen Funktionen in beiden Vergleichszeitpunkten.

In der Zentralstelle sind die höchsten Führungsfunktionen (Sektionsleitungen) männlich besetzt, bei den Abteilungsleitungen halten Frauen mehr als ein Viertel dieser Positionen. Der Anteil der Frauen in führenden Funktionen des Obersten Gerichtshofs und Generalprokuratur sowie der Justizbehörden in den Bundesländern betrug 2003 ebenfalls ein Viertel, während ihre Präsenz in denselben Ebenen von Justizanstalten und Bewährungshilfe mit 30% als höher eingestuft werden kann. Bei den Neubestellungen zu höherwertigen Verwendungen war der Anteil der Frauen immerhin fast 30% (2001 bis 2003).

15.3.8. Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

In dieser Dienststelle hielten Frauen 2003 einen Anteil von mehr als zwei Fünftel aller Beschäftigten, während sie zum gleichen Zeitpunkt ungefähr ein Fünftel aller höherwertigen Funktionen hielten.

Auf der Ebene der Sektionsleitungen gibt es noch keine Frauen, es existiert jedoch bereits eine Stellvertretende Sektionsleiterin. Erstmals liegt 2003 der Anteil der Frauen bei den Abteilungsleiter/innen bei 30%; darüber hinaus führen Frauen etwa ein Fünftel aller Referate. Der Vorstand der Buchhaltung ist rein weiblich besetzt. Rund 13% der Direktions- und Dienststellenleitungen sind von Frauen bekleidet.

Zwischen 2001 und 2003 wurden etwa 13% aller Neubestellungen bei höherwertigen Verwendungen mit Frauen besetzt.

15.3.9. Bundesministerium für Landesverteidigung

Im Bundesministerium für Landesverteidigung beträgt der Anteil der Frauen an allen Beschäftigten rund 12%; bei den höherwertigen Verwendungen sind sie mit rund 7% vertreten.

Frauen führen eine von 43 Abteilungen sowie 22 von 222 Referaten in der Zentraleitung: In der Sektions- und Kabinettsleitung sowie in der Stabs- und Gruppenleitung sind sie 2003 nicht vertreten. In den sonstigen Dienststellen sind sie entsprechend ihrer generellen Vertretung in führenden Funktionen mit 7% vertreten.

15.3.10. Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz

Im Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, welches seit 1.5.2003 besteht, sind Frauen sowohl in Bezug auf ihre Vertretung bei den Beschäftigten sowie bei den höherwertigen Funktionen relativ hoch vertreten (Frauenanteil am Gesamtpersonalstand: 63,3%; Frauenanteil in höherwertigen Verwendungen: 40,1%).

Sowohl in der Zentralleitung als auch im Bundessozialamt sind Frauen durchschnittlich mit 40% in höheren Funktionen vertreten.

In der Zentralleitung gibt es eine Sektionsleiterin, eine Stellvertreterin sowie eine Gruppenleiterin. Frauen stehen etwa 42% aller Abteilungen vor. Im Bereich des Bundessozialamtes führen Frauen zwei von insgesamt neun Landesstellen.

Bei den zwischen 2001 und 2003 erfolgten Neubestellungen zu höherwertigen Verwendungen waren fast die Hälfte der ausgewählten Personen Frauen. Dabei wurden eine Sektionsleitung, drei Abteilungsleitungen sowie acht Abteilungsleitungsstellvertretungen weiblich besetzt.

15.3.11. Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

In dieser Dienststelle lag der Anteil der Frauen bei den Beschäftigten im Jahr 2003 bei mehr als einem Drittel, im Bereich der höherwertigen Funktionen bei rund 17%.

Die höchsten Führungsebenen sind in der Zentralleitung, Schifffahrtspolizei sowie Bundesprüfanstalt für Kraftfahrzeuge nach wie vor von Männern dominiert; während 2001 noch eine Gruppenleiterin existierte, so ist diese Ebene zwei Jahre später exklusiv in männlichen Händen. Ab 2003 wurde mit der Bereichsleitung eine neue Führungsebene etabliert, in welcher Frauen einen Anteil von einem Drittel halten (eine von drei Bereichsleiter/innen). Bei den Abteilungsleitungen sind Frauen mit etwa einem Viertel präsent.

Im Österreichischen Patentamt halten Frauen 2003 wie 2001 einen konstanten Anteil von 20% an den Vorsitzenden. Die Funktionen des/r Präsidenten/in sowie dessen/deren Vertretung werden nach wie vor von Männern ausgeübt. In der Wasserstraßendirektion gab es 2003 eine Frau als Abteilungsleitungsstellvertretung.

Bei den Neubestellungen für höherwertige Funktionen konnte der Anteil der Frauen auf 22% erhöht werden. In den obersten Führungsebenen wurde erfreulicherweise eine Bereichsleiterin bestellt. Bei den Abteilungsleitungen wurden zwei Frauen nachbesetzt.

15.3.12. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

Im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit halten Frauen einen prozentuellen Anteil von rund 36% an allen Beschäftigten; gleichzeitig sind sie in rund 22% aller führenden Funktionen zu finden (+7% im Vergleich zu 2001).

In der Zentraleitung bekleiden Frauen fast ein Drittel der höherwertigen Verwendungen, in den Bezirkshauptmannschaften etwa 15% sowie bei den Arbeitsinspektoraten etwa 10%. Herausragende Steigerungen gegenüber dem Vergleichsjahr 2001 sind dabei vor allem in der Zentraleitung (+9%) sowie bei den Arbeitsinspektoraten zu beobachtend. Besonders hervorzuheben ist, dass im „neuen“ Bundesvergabeamt rund 41% der höherwertigen Verwendungen und Funktionen von Frauen bekleidet sind. (an Frauen vergeben sind). Bei den Bezirkshauptmannschaften halbierte sich der Anteil der Frauen in diesen Ebenen von 30% auf 15% im Vergleichszeitraum.

15.3.13. Parlamentsdirektion

Frauen machen mit einem Anteil von rund 45% fast die Hälfte der Beschäftigten in der Parlamentsdirektion aus; an sie sind immerhin knapp ein Drittel der höherwertigen Verwendungen und Funktionen vergeben. Bei den zwischen 2001 und 2003 erfolgten Neubestellungen wurden 16,7% derselben Funktionen mit Frauen besetzt.

15.3.14. Präsidentschaftskanzlei

In der Präsidentschaftskanzlei beträgt der Anteil der Frauen an den Beschäftigten 50% (2003). Ihre prozentuelle Vertretung in höherwertigen Verwendungen und Funktionen liegt mit 13,3% noch hinter diesem Wert, hat sich aber zwischen 2001 und 2003 verdoppelt. Bei den Neubestellungen für derartige Funktionen wurde eine vakante Position an eine Frau vergeben.

15.3.15. Rechnungshof

Von den im Rechnungshof 297 Beschäftigten waren im Jahr 2003 rund 37% Frauen; ihr Anteil in höherwertigen Funktionen belief sich im selben Jahr auf rund 21%. Während ihr Anteil an den Bediensteten um 0,5% zunahm, konnte ihre prozentuelle Vertretung in den höherwertigen Funktionen um mehr als 4% gesteigert werden. Dabei wurden von den acht zusätzlichen höheren Funktionen, welche im Berichtszeitraum geschaffen wurden, sieben an Frauen vergeben.

Frauen halten etwa 10% der Abteilungsleitungs- sowie Fachexpert/innenfunktionen sowie 20% der Abteilungsleitungsstellvertretungen, Prüfungsleitungen und Fachbereichsleitungen. Die Leitung der Bibliothek, die Leitung der Präsidialkanzlei/Stellvertretung der Leitung der Ministerialkanzleidirektion sowie die Leitung der allgemeinen Kanzlei und Leitung der Administrativen Unterstützungsstellen der Sektionen sind exklusiv in Frauenhand. Die höchsten Ebenen (Sektionsleitung und deren Stellvertreter/innen) sind nach wie vor von Männern besetzt.

15.3.16. Verfassungsgerichtshof

Von den am 1.7.2003 im Verfassungsgerichtshof beschäftigten Personen waren rund 74% Frauen. Der Anteil der Frauen an den höherwertigen Verwendungen und Funktionen lag im selben Jahr bei 50%. Neubestellungen für die letztere Gruppe wurden im Zeitraum 2002 bis 2003 zu 50% sowie 2000 bis 2001 zu 60% an Frauen vergeben.

15.3.17. Verwaltungsgerichtshof

Im Verwaltungsgerichtshof war 2003 fast die Hälfte der Beschäftigten Frauen (46%). Ihr Anteil an der Gruppe der höherwertigen Verwendungen und Funktionen lag im selben Jahr bei rund 17%. Neubestellungen für die höheren Führungsebenen gingen sowohl zwischen 2002 und 2003 wie auch zwischen 2000 und 2001 zu knapp 60% an Frauen.

15.3.18. Volksanwaltschaft

Von den in der Volksanwaltschaft bediensteten Personen waren 2003 mehr als die Hälfte (rund 58%) Frauen; in Bezug auf die Vertretung von Frauen in höherwertigen Funktionen kann festgehalten werden, dass zwei der sieben Positionen mit Frauen besetzt sind (28,6%). Im Vergleich zu 2001 kann hierbei ein Wachstum des Frauenanteils von rund 12% festgestellt werden. Zur Thematik der Neubesetzungen liegen keine Angaben vor.

15.3.19. Arbeitsmarktservice

Das Arbeitsmarktservice beschäftigte Ende 2003 4563 Bedienstete; der Anteil der Frauen lag mit 63,3% relativ hoch. Im Vergleich dazu waren rund 40% der leitenden Funktionen im selben Jahr von Frauen besetzt (2001: fast 38%).

Frauen hielten ein Fünftel der Positionen „Vorstand und Landesgeschäftsführung Bundesgeschäftsstelle und Landesgeschäftsstelle“ und stellten rund 11% der Stellvertreter/innen. Ihre Vertretung in Abteilungsleitungsfunktionen sowie in Regionalstellenleitungen lag bei mehr als einem Viertel. Darüber hinaus stellten sie rund 40% der Abteilungsleitungen und Zweigstellenleitungen in Regionalgeschäftsstellen. Neubestellungen zu höherwertigen Verwendungen und Funktionen ergingen sowohl zwischen 2002 und 2003 sowie zwischen 2000 und 2001 etwa zur Hälfte an Frauen (46,3% respektive 54%).

16. Die Präsenz von Frauen an den österreichischen Universitäten

16.1. Die Vertretung von Frauen unter den Studierenden

Der Zustrom von jungen Frauen und Männern an die Universitäten ist derzeit auf einem Rekordniveau: im Wintersemester 2004/05 lag die Zahl der Erstzugelassenen bei 37.722, mehr als 10% höher als 1995/96. Seit einigen Jahren stellen Frauen die Mehrheit unter den ordentlichen Erstzugelassenen und Studierenden an den österreichischen Universitäten (beispielsweise 57% der erstmals Inskribierenden bzw. 53% der Studenten/innen im WS 2004/05⁴¹) dar. An der veterinärmedizinischen Universität Wien weisen sie mit rund 80% den höchsten, an der Technischen Universität Graz sowie an der Montanuniversität Leoben mit jeweils 19% und 22% den geringsten Anteil unter den Studierenden auf (BMBWK, 2005).

Frauen haben ihre männlichen Kollegen ebenfalls bei den Erstabschlüssen überholt: im Wintersemester 2003/04 schlossen sie 54% aller Erststudien ab. Ihr Anteil an den Doktoratsabschlüssen liegt derzeit bei 40%, dieser ist in den letzten zehn Jahren stetig gewachsen.

16.2. Die Vertretung von Frauen am Personal der Universitäten

2005 waren 16312 Frauen und 21722 Männer an den österreichischen Universitäten beschäftigt (Tabelle 47). Die Präsenz von Frauen auf den verschiedenen Hierarchieebenen der Universitäten gleicht jedoch nach wie vor der Form eines Eisberges. Während der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal rund 43% beträgt, ist ihre Vertretung in wissenschaftlichen Funktionen bereits deutlich geringer (34%). Professorinnen sind an den meisten Universitäten noch dünn gesät.

Tabelle 49: Haupt- und nebenberufliches Personal an den Universitäten, 2005

Haupt- und nebenberufliches Personal an den Universitäten, 2005			
	Gesamt	Frauen	Männer
insgesamt	38034	16312	21722
wissenschaftliches und künstl. Personal gesamt	27282	9383	17899
Professoren/innen	2274	322	1952
Assistenten/innen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal	25008	9061	15947
darunter Dozenten/innen	3892	633	3259
allgemeines Personal gesamt	12307	7509	4798

Quelle: Universitätsbericht 2005, Band 1

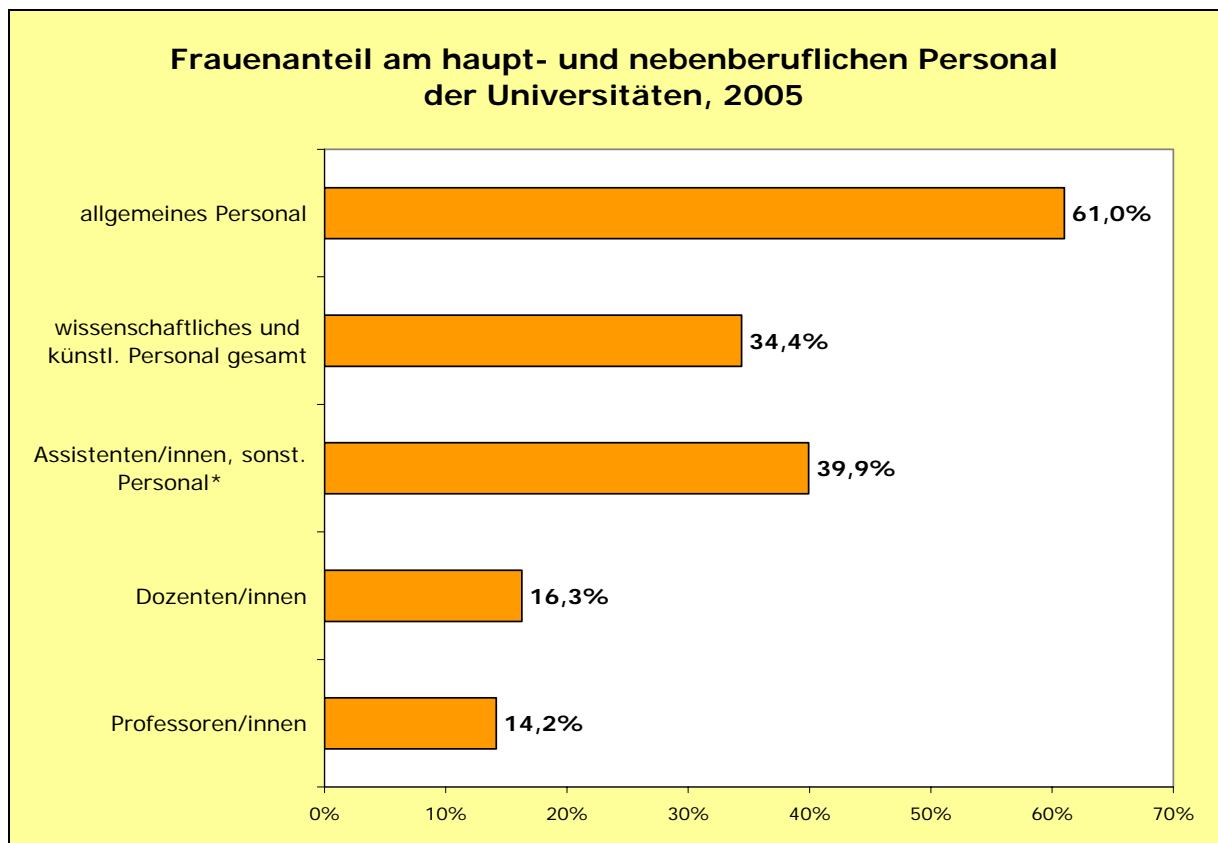
Grafik 56 gibt einen Überblick über die Anteile von Frauen in den verschiedenen Hierarchieebenen österreichischer Universitäten. Von den rund 25000 Assistenten/innenstellen sind derzeit knapp 40% mit Frauen besetzt. Der

⁴¹ Anmerkung: ihre prozentuelle Vertretung unter den ordentlichen Erstzugelassenen und Studierenden an den Universitäten der Künste bei rund 59% bzw. 58%

Frauenanteil unter den Dozenten/innen sowie Professoren/innen ist bedeutend geringer und liegt bei rund 16% bzw. 14%.

Die Präsenz von Frauen unter den wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten ist je nach Universität sehr verschieden: ihr Anteil ist an der Veterinärmedizinischen Universität Wien mit 52% am höchsten, gefolgt von den künstlerischen Universitäten. Schlusslicht in dieser Kategorie ist die Universität Leoben, wo ihre Vertretung noch unter 10% liegt (BMBWK, 2005).

Grafik 56: Der Frauenanteil am haupt- und nebenberuflichen Personal der österreichischen Universitäten, 2005



Quelle: Universitätsbericht 2005, Band 2

Im Bereich der Assistenten/innen setzen sich die Extreme der weiblichen Über- bzw. Untervertretung unter den Studierenden fort: Frauen halten beispielsweise rund 60% aller Assistenten/innenstellen der Veterinärmedizinischen Universität; im Gegensatz dazu liegen ihr Anteile an der Montanuniversität Leoben sowie den Technischen Universitäten Graz und Wien bei rund 10%, 15% und 17%.

Frauen weisen die höchsten Anteile unter den Dozenten/innen an den künstlerischen Universitäten aus. Beispielsweise stellen sie fast die Hälfte dieser Gruppe am Mozarteum in Salzburg. Für die übrigen Universitäten zeigen sich ähnliche Muster wie für die Assistenten/innen (relativ hohe Vertretung an der Veterinärmedizinischen Universität Wien, geringe Präsenz an den Technischen Universitäten und der Montanuniversität Leoben).

Die Zahl der Professorinnen an den österreichischen Universitäten ist nach wie vor sehr gering. Die prozentuelle Vertretung von Frauen in dieser Gruppe ist an den meisten Kunstuniversitäten als relativ gut einzustufen. Dort liegt sie zwischen 20% und 39%. An den Universitäten der Wissenschaften ist derzeit jede zehnte Professoren/innenstelle mit einer Frau besetzt. Spitzenreiterin ist dabei die Universität Innsbruck mit einer 19%igen Vertretung von Frauen in dieser Kategorie.

Die Vertretung von Frauen im administrativen Personal beträgt 61%.

16.3. Gesetzliche Rahmenbedingungen zur Frauenförderung und Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten

Mit dem Universitätsgesetz 2002 wurden für die Universitäten neue rechtliche Rahmenbedingungen gültig. Aufgrund dieser gesetzlichen Basis zählen die Frauenförderung sowie die Herstellung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern zu ihren Aufgaben. Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ist auf die Universitäten anzuwenden, weshalb neben den Schutzbestimmungen auch das Frauenfördergebot für die Beschäftigten der Universitäten gültig ist. Die Universitäten sind nunmehr verpflichtet, einen Frauenförderplan zu erstellen und umzusetzen. Die wichtigsten Instrumente zum Erreichen der Gleichstellung sind der weisungsfreie Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und die weisungsfreie Schiedskommission, erweitert um Frauenförderungsinstrumente zum Abbau struktureller Ungleichheiten und zur Förderung von Forschung und Lehre in den Gender Studies.

Nach den Tätigkeitsberichten der Universitäten haben fast die Hälfte bereits Frauenförderung und die Herstellung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in ihren strategischen Zielen verankert. Universitätsspezifische Frauenförderpläne sind bereits in 18 der 21 Bildungseinrichtungen verwirklicht. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist bereits in allen, die Schiedskommission an 15 Universitäten etabliert. Drei Viertel haben bereits eine Organisationseinheit für die Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, Frauenförderung und Gender Studies ins Leben gerufen. Alle Einrichtungen geben an, bereits Maßnahmen zur Frauenförderung sowie zur Geschlechterforschung begonnen bzw. umgesetzt zu haben (BMBWK, 2005).

Gender Mainstreaming wird in Erweiterung zur Gleichstellung und Frauenförderung an den Universitäten seit 2002 eingesetzt, um einen Bewusstseinsbildungsprozess auf allen Ebenen zu erreichen und die Benachteiligungen von Frauen zu vermindern. Deshalb ist bei allen politischen Konzepten, Planungen und Entscheidungen auf die Spezifika, Interessen und Wertvorstellungen von beiden Geschlechtern Rücksicht zu nehmen. 2003 wurde ebenfalls der Frauenpolitische Beirat für Universitäten initiiert (BMBWK 2005, BMBWK, 2002).

Um den Anteil von Frauen unter den Universitätsprofessoren/innen zu erhöhen startete das Förderungsprogramm „excellencia“, das die Verdoppelung der Anzahl der Universitätsprofessorinnen bis 2010 zum Ziel hat. Darüber hinaus gibt es eine Vielfalt an Förderprogrammen für junge Nachwuchskräfte (für einen Überblick siehe BMBWK, 2005).

17. Frauen auf dem Weg an die Spitze - Ein Vergleich der Ergebnisse der empirischen Erhebungen

Im Folgenden werden die Ergebnisse der empirischen Erhebungen zu den Unternehmen sowie zur Selbstverwaltung miteinander verglichen und auf gemeinsame sowie unterschiedliche Trends hin überprüft⁴². Es wird daran erinnert, dass die Personalverantwortlichen der Unternehmen bzw. der Selbstverwaltungskörper befragt wurden.

Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten

Frauen sind in den betrachteten Unternehmen und Selbstverwaltungskörpern sehr unterschiedlich bei den Beschäftigten vertreten: während sie die Mehrzahl der Bediensteten in der Selbstverwaltung stellen (61%), sind sie in der Belegschaft der Unternehmen zu knapp zwei Fünftel repräsentiert (37,3%). Die überdurchschnittliche Vertretung von Frauen in der Selbstverwaltung kann einerseits mit der sehr progressiven Förderung von Frauen, andererseits mit der beruflichen Segregation am Arbeitsmarkt sowie mit dem Vordringen von Frauen in den Dienstleistungssektor, insbesondere in den öffentlichen und mit ihm verwandten Bereichen. Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten im Bundesdienst lag 2003 bei 39,1%; an den Universitäten sind sie durchschnittlich mit 43% vertreten.

Für die weiblichen Beschäftigten gilt nach wie vor die Vollzeit Tätigkeit als Norm: ungefähr zwei Drittel der in den Unternehmen sowie in den Selbstverwaltungskörpern beschäftigten Frauen sind auf vollzeitlicher Basis erwerbstätig. Etwa ein weiteres Drittel der in den Unternehmen tätigen sowie 28% der in der Selbstverwaltung bediensteten Frauen haben einen Teilzeitjob. Die übrigen Beschäftigungsformen (geringfügige sowie freie Mitarbeit) sind in beiden Bereichen marginal.

Teilzeitarbeit ist nach wie vor von Frauen dominiert; ihr Anteil an den Teilzeit Beschäftigten beträgt in beiden Erhebungen 88%.

Männer sind fast ausschließlich vollzeitlich erwerbstätig. Erfreulich ist die Tatsache, dass bereits 2,8% der in den Unternehmen sowie 6,2% der in der Selbstverwaltung tätigen Männer Teilzeit arbeiten.

Immer mehr Frauen durchbrechen die gläserne Decke Anzahl der Unternehmen/Organisationen mit Frauen mit Führungsverantwortung

Bereits 83% der untersuchten Unternehmen sowie 80% der Selbstverwaltungen haben mindestens eine Frau in einer Führungsposition. Beispielsweise haben etwa ein Drittel der Betriebe und fast die Hälfte der Selbstverwaltungsorganisationen bereits mindestens drei Frauen in leitenden Funktionen.

Bei differenzierter Betrachtung der einzelnen Hierarchieebenen zeigt sich, dass rund 80% der Betriebe sowie rund 72% der Selbstverwaltungen mindestens eine

⁴² Anmerkung: dabei muss beachtet werden, dass sich die vorliegenden Daten auf die an der Befragung teilnehmenden Organisationen beziehen, zwei unterschiedliche Stichprobengrößen vorliegen und nicht alle Auswertungen für beide Bereiche durchführbar sind.

Abteilungsleiterin einsetzen. Die Anzahl der Organisationen oder Firmen, in denen Frauen Top-Funktionen bekleiden, ist derzeit noch deutlich geringer. Trotzdem durchbrechen Frauen langsam die gläsernen Decken in den untersuchten Unternehmen und Selbstverwaltungen. 30% der Selbstverwaltungen verfügen bereits über mindestens eine Frau in den höchsten Führungsgremien. Rund ein Fünftel der Unternehmen hat ebenfalls zumindest eine Prokuristin sowie weitere 16% verfügen über mindestens eine Geschäftsführerin. Firmen mit einer oder mehreren Aufsichtsrätinnen sowie weiblichen Vorständen sind derzeit noch selten.

Auch in der Bundesverwaltung haben Frauen Schwierigkeiten auf dem Weg zu den höchsten Funktionen; beispielsweise gab es 2003 in vier von zwölf Ministerien mindestens eine Sektionschefin.

Die Präsenz von Frauen in Führungsfunktionen

Immer mehr gut ausgebildete und hoch motivierte Frauen befinden sich auf dem Arbeitsmarkt. Trotz des verbesserten Qualifikationsniveaus und eines kontinuierlicheren Erwerbsverhaltens als vor einigen Jahren sind Frauen in den Unternehmen wie in der Selbstverwaltung in führenden Funktionen unterrepräsentiert. Frauen bekleiden durchschnittlich 29% der Führungspositionen in den untersuchten Unternehmen sowie 26% dieser Funktionen in den Selbstverwaltungen.

Vollzeit- versus Teilbeschäftigung in Führungspositionen

Funktionen mit Führungsverantwortung sind in der Regel als Vollzeitverhältnis ausgestaltet. Dies belegen auch die Ergebnisse dieser beiden Studien. 95% aller verfügbaren Führungspositionen in den Unternehmen sowie 93% derselben in der Selbstverwaltung sind Vollzeitstellen. Die Akzeptanz von Führung und Teilzeit ist scheinbar in der Praxis noch nicht sehr verbreitet. Nach wie vor gehen viele Unternehmen und sonstige Organisationen somit von den Annahmen aus, dass Führungspersonen zeitlich uneingeschränkt für alle Ansprechpartner/innen zur Verfügung stehen müssen. Darüber hinaus werden Führungsaufgaben prinzipiell als relativ unteilbar und Versuche der organisatorischen Aufteilung mit hohem Aufwand assoziiert (Innreiter-Moser et al.; 2006, Bogner, 2003).

Laut den Ergebnissen der Untersuchenden sind Führungspositionen auf Teilzeitbasis bereits für circa eine von zehn Frauen Realität: 13% aller von Frauen gehaltenen leitenden Funktionen in den Unternehmen sowie 9% derselben in der Selbstverwaltung sind Teilzeitarbeitsverhältnisse⁴³. Auch 6% aller in der Selbstverwaltung tätigen männlichen Führungskräfte sind teilzeitbeschäftigt. Ausgehend vom Konzept der work-life-balance bieten teilzeitliche Führungspositionen Frauen und Männern die Möglichkeit, Erwerbsarbeit und Privates besser zu vereinen. Nachdem Frauen für familiäre Verpflichtungen hauptverantwortlich sind, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerade für sie ein zentrales Thema.

⁴³ Teilzeitarbeitsverhältnisse wurden als ein Arbeitsverhältnis definiert, welches zwischen 12 und 35 Stunden umfasst.

Wie eine kürzlich von Accenture vorgestellte Studie zeigte, wird die Kombination von Familie und Erwerbsarbeit an zweiter Stelle der Karrierehindernisse auf dem Weg nach oben identifiziert (Accenture, 2006)⁴⁴. Führungsfunktionen auf Teilzeitbasis können somit eine wertvolle Lösung für Frauen sein, während der Jahre intensiver Kindererziehung in interessante und herausfordernde Funktionen zu gelangen oder zu bleiben. Auch Organisationen profitieren – sie sichern sich langfristig qualifizierte Mitarbeiter/innen mit unternehmensspezifischer Erfahrung. Ziehen Betriebe oder sonstige Einrichtungen teilzeitliche Mitarbeiter/innen aufgrund vorherrschender Erwartungshaltungen nicht für Führungspositionen in Erwägung, gehen ihnen möglicherweise viele Potenziale für derartige Verwendungen a priori verloren.

Die Präsenz von Frauen in den einzelnen Führungsebenen und Funktionen

Frauen führen bereits circa ein Drittel aller Abteilungen oder Bereiche in den untersuchten Unternehmen und Selbstverwaltungskörpern. Darüber hinaus halten sie fast ein Viertel aller Sitze in den höchsten Führungsgremien der Selbstverwaltung.

An die Spitze der österreichischen Unternehmen (bei einer Unternehmensgröße ab 50 Mitarbeiter/innen) sind noch relativ wenige Frauen vorgedrungen: je nach Rechtsform bekleiden sie rund 6% aller Vorstands-, 11% aller Aufsichtsrats- sowie 16% aller Geschäftsführungspositionen. Dies ist ein Beweis für die Persistenz der gläsernen Decke in österreichischen Unternehmen.

Nach den Ergebnissen einer in sechs Ländern durchgeführten Studie von Accenture wurde die gläserne Decke in den österreichischen Unternehmen als relativ dick beurteilt. Dabei wurden Top-Führungskräfte zu den Hürden beim beruflichen Aufstieg befragt. Managerinnen fühlen sich auf dem Weg nach oben diskriminiert, haben den Eindruck, dass ihre Positionen nicht ihren Leistungen entsprechen und sind mit ihrem Gehalt weniger zufrieden. Sie nehmen die einzelnen Etappen ihre Karriere langsamer als ihre männlichen Kollegen wahr (Accenture, 2006a).

Frauen sind nicht gleich über die betrieblichen Funktionen in leitenden Funktionen verteilt. In den Unternehmen stehen sie der Hälfte aller Personal- und Human Resource-Abteilungen, knapp zwei Fünftel aller Finanz-, Public Relations/Werbungs-, allgemeinen Verwaltungs- sowie Marketing und Vertriebsdepartements vor. Sie führen ebenfalls insbesondere PR und Werbung, Personalwesen und Rechtsabteilungen in der Selbstverwaltung. In den technischen Funktionen, in Forschung und Entwicklung sowie in der Produktion sind sie selten in leitenden Funktionen tätig. Gerade letztere Funktionen versprechen gute Karrierechancen auf dem Weg nach oben. Führungspositionen in Personalwesen und ähnlichen unterstützenden Stabstellen sind zwar sehr gut bezahlt, diese Positionen stellen meist nur beschränkt ein Sprungbrett in die Toppositionen dar (Rubery et al., 2000).

Die Vertretung von Frauen in Führungspositionen in Abhängigkeit von der Unternehmens-/Organisationsgröße

⁴⁴ Anmerkung: Accenture interviewte 83 Top-Frauen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz zu den wichtigsten Hindernissen während der Karriere

In den rückgemeldeten Unternehmen sind Frauen vor allem in sehr großen Unternehmen in Führungspositionen zu finden (33%). An zweiter Stelle bekleiden sie leitende Funktionen in kleineren Mittelbetrieben (mit einer Mitarbeiter/innenzahl zwischen 50 und 99). In den mittleren Kategorien liegt ihre Präsenz bei gut einem Fünftel.

Warum ihre Präsenz in Großbetrieben am höchsten ist, ist leicht erklärbar: große Unternehmen verfügen über höhere finanzielle und personelle Ressourcen als kleinere und mittlere Betriebe und können sich demnach eine Vielzahl an Maßnahmen und Programmen für das Recruiting, den Erhalt und die Entwicklung von Frauen im Unternehmen leisten. Zudem verfügen sie über eine Personalabteilung mit Spezialisten/innen, die für die Konzeption und Implementierung derartiger Initiativen und Maßnahmen verantwortlich sind. Darüber hinaus stehen große Betriebe im Licht der Öffentlichkeit und sind im Besonderen bestrebt, gesellschaftliche Erwartungshaltungen sowie gesetzlichen Bestimmungen zu erfüllen.

Kleine Unternehmen bieten in der Regel flexible und individuelle Lösungen bei Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Weiterentwicklung der Karriere. Frauen haben auch weniger Probleme, in kleinen und überschaubaren Strukturen sichtbar zu werden und ihre Leistung zu präsentieren. Darüber hinaus zeigte eine Studie aus Deutschland, dass Männer vorrangig an Karrieren in großen Unternehmen interessiert sind und in der Folge Frauen weniger Konkurrenten im Lauf um die besten Plätze in kleinen Strukturen haben (Busch, 1993, zitiert in Pastner und Papouschek, 1997).

Die Präsenz von Frauen in führenden Funktionen der Selbstverwaltungskörper mit mehr als 50 Beschäftigten liegt bei 28%. Kleine Einrichtungen besetzen etwa 15% der leitenden Funktionen weiblich.

Die Vertretung von Frauen in der höchsten Führungsebene ist in den einzelnen Kategorien der Unternehmensgrößen relativ ähnlich. Der Frauenanteil variiert dabei zwischen 10% und 13%. In der Selbstverwaltung bekleiden sie insbesondere Positionen in den Führungsgremien von mittleren und großen Organisationen (Personalstand zwischen 50 und 499).

Frauen bekleiden knapp zwei Fünftel der Abteilungsleitungen in sehr großen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten inne. Auf Platz zwei kommen die kleineren Mittelbetriebe⁴⁵, in welchen sie etwa 32% dieser Positionen besetzen. Sie stehen ebenfalls mit einem prozentuellen Anteil von 31% am häufigsten Abteilungen in sehr großen Selbstverwaltungsorganisationen vor (>500 Mitarbeiter/innen), gefolgt von Einrichtungen mit einer Beschäftigtenzahl von 250 bis 499 Personen.

Die Präsenz von Frauen in Führungspositionen in Abhängigkeit von ihrer Vertretung in der Belegschaft

Für beide Erhebungen lässt sich ein positiver Zusammenhang zwischen der Präsenz von Frauen in der Belegschaft und ihrer Vertretung in führenden Funktionen feststellen. Während in den Unternehmen mit einem Frauenanteil von 76% bis 100% in der Belegschaft Führungspositionen zu 69% mit Frauen besetzt

⁴⁵ Anmerkung: Betriebe mit 50-99 Mitarbeiter/innen

sind, sind sie in jenen Betrieben, in welchen sie eine Vertretung von 51 bis 75% aufweisen, zu 29% mit diesen Funktionen betraut.

Frauen sind mit 34% in der höchsten Führungsebene von stark weiblich dominierten Betrieben vertreten (zum Vergleich halten sie 8% derselben Funktionen in männerdominierten Firmen); bei den Abteilungsleitungen stehen eine 70%ige Vertretung in weiblich dominierten Unternehmen 13% in stark männlich dominierten Umgebungen gegenüber).

Selbstverwaltungskörper mit einem sehr hohen Anteil von Frauen unter den Beschäftigten besetzen mehr als die Hälfte der Führungsfunktionen weiblich; in Einrichtungen mit einem Frauenanteil zwischen 51% und 75% bekleiden sie 28% der leitenden Tätigkeiten.

Erfolgreiche Unternehmen haben mehr Frauen in Führungspositionen

Expansive Unternehmen, hier gemessen an einem Beschäftigtenwachstum zwischen 2000 und 2005, setzen heute mehr Frauen in Führungspositionen ein als vor fünf Jahren (34% gegenüber 22%). Frauen konnten dabei im Besonderen in Abteilungsleitungspositionen vordringen (+14%), ihr Anteil in den höchsten Führungsetagen blieb unverändert.

In den Selbstverwaltungen mit Beschäftigtenwachstum konnten Frauen Erfolge in den höchsten Leitungsebenen wie auch in den Abteilungsleitungsfunktionen verbuchen. Dabei erhöhte sich ihr Anteil jeweils um 24% bzw. 7%.

Die Anwendung von Maßnahmen und Modellen in den Bereichen Karriereförderung, flexible Arbeitszeiten und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass die an der Befragung teilnehmenden Firmen und Selbstverwaltungskörper flexible Arbeitszeitmodelle am häufigsten, gefolgt von Maßnahmen zur Förderung der Karrieren von Frauen, anwenden. Nach den Ergebnissen einer Studie von Accenture wurden vor allem Barrieren innerhalb der Unternehmensstrukturen für die geringe Vertretung von Frauen in Top-Funktionen als verantwortlich identifiziert (Accenture, 2006a). In welchen Bereichen und in welcher Intensität Betriebe und Selbstverwaltungskörper Maßnahmen zur Förderung von interrelationalen Komponenten, anderen Karrieremotivatoren sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf setzen wird im Folgenden dargelegt.

Bereits angewendete Maßnahmen zur Förderung der Karrieren von Frauen

Firmen setzen zur Förderung und Entwicklung der Karrieren von Frauen vorrangig spezifische Weiterbildungsprogramme und Transparenz bei Aufstiegsmöglichkeiten und Beförderungen. Darüber hinaus wenden zwei Drittel von den rückgemeldeten Unternehmen Frauen- und Familienfreundlichkeit beim Recruiting an. Auch die Selbstverwaltungskörper setzen mehrheitlich auf diese drei Komponenten der Förderung der Karrieren von Frauen, jedoch in anderer Reihenfolge und zu einem höheren Prozentsatz der Anwendung. Transparente Aufstiegsmöglichkeiten und Beförderungen sind werden circa 80% der rückmeldenden Selbstverwaltungskörper genutzt. Dass Frauen- und Familienfreundlichkeit zu den leitenden Grundsätzen bei der Einstellung

Mitarbeiter/innen gehören spiegelt sich mitunter in der hohen Vertretung von Frauen in den Selbstverwaltungskörpern wider. Spezifische Weiterbildungsprogramme werden in rund zwei Dritteln eingesetzt.

In mehr als 60% der Selbstverwaltungskörper sowie in knapp der Hälfte der Betriebe werden qualifizierte Frauen im Falle der Ausschreibung einer Führungsposition zur Bewerbung aufgefordert bzw. ermutigt. Darüber hinaus fördern rund 44% der Firmen die Teilnahme von Frauen in internen sowie knapp ein Drittel ihre Partizipation in externen Netzwerken (respektive 50% bzw. 46% in den Selbstverwaltungseinrichtungen). Die Leitung setzt in 56% der Selbstverwaltungen sowie in 32% der Betriebe aktiv Schritte zur Förderung der Karrieren von Frauen. Die bevorzugte Aufnahme von Frauen ist in mehr als einem Drittel der Selbstverwaltungen praktiziert. Formale Karrierepläne sind in 30% der antwortenden Betriebe bzw. in 26% der rückgemeldeten Selbstverwaltungskörper in Verwendung. Mentoring/Cross-Mentoring sowie die bevorzugte Aufnahme von Frauen sind in mehr als jedem 10. Betrieb in Nutzung. Auch in der Selbstverwaltung wird Mentoring/Cross-Mentoring etwa von einem Fünftel der Einrichtungen genutzt.

Maßnahmen zur Entwicklung und Förderung der Karriere von Frauen werden im Besonderen in Betrieben über 500 Mitarbeiter/innen gesetzt. Während sich Frauen generell eher in firmenexternen und Männer in internen Netzwerken engagieren (Accenture 2006a), fokussiert die firmenseitige Förderung die interne Vernetzung. Somit werden die Mitarbeiter/innen verstärkt an die Organisation gebunden und die Kohäsion innerhalb der Strukturen erhöht. Die Durchführung von Mentoring oder Cross-Mentoring-Programmen wird in der Regel in großen Unternehmen vorgenommen.

Frauen- und Familienfreundlichkeit bei Personalauswahlprozessen sowie transparente Aufstiegsmöglichkeiten sind nach Angaben der Personalverantwortlichen bereits in allen Selbstverwaltungskörpern mit einer Beschäftigtenzahl von 50 bis 249 Personen in Nutzung. In ungefähr 90% dieser Einrichtungen ab 250 Mitarbeiter/innen sowie in etwa der Hälfte der sehr kleinen Organisationen werden diese Maßnahmen ebenfalls praktiziert. Ein aktives Engagement der Leitung für die Förderung der Karrieren von Frauen ist in rund 88% der Organisationen mit einer Mitarbeiter/innenzahl zwischen 50 und 249 sowie in mehr als zwei Drittel aller Einrichtungen ab 250 Beschäftigten gegeben. Darüber hinaus erfolgt die Karriereprogression anhand von transparenten Kriterien und Beurteilungsinstrumenten in mehr als der Hälfte aller kleinen Selbstverwaltungen (< 50 Mitarbeiter/innen). Mentoring/Cross-Mentoring wird im Besonderen von einem Drittel aller mittleren und einem Viertel aller großen Einrichtungen genutzt, in kleinen wird dieses Instrument noch kaum angewendet. Die Teilnahme von Frauen internen Netzwerken wird zu einem höheren Prozentsatz als die externe Vernetzung unterstützt, dabei im Besonderen in mittleren und großen Institutionen. Die bevorzugte Aufnahme von Frauen wird in sehr großen Selbstverwaltungen praktiziert.

Bezüglich des Zusammenhanges zwischen der Vertretung von Frauen unter den Beschäftigten sowie ihrer Präsenz in führenden Funktionen kann bemerkt werden, dass ein hoher bzw. sehr hoher Anteil von Frauen in der Belegschaft eine positive Wirkung auf die Verwirklichung von Maßnahmen zur Förderung der Karriere von Frauen hat. Beispielsweise wenden 90% der Betriebe mit weiblich dominierter Belegschaft sowie mehr als die Hälfte derselben Kategorie Frauen-

und Familienfreundlichkeit bei der Personalauswahl sowie bei der Förderung der Teilnahme von Frauen in Netzwerken an. Auch in der Selbstverwaltung werden diverse Programme zur Entwicklung weiblicher Karrieren vorrangig von Institutionen mit hohem oder sehr hohem Frauenanteil unterstützt.

Die Mehrheit jener Firmen, die derzeit bestimmte Maßnahmen zur Förderung der Karrieren (noch) nicht setzen, beurteilt eine Vielzahl der vorgeschlagenen Möglichkeiten als durchführbar. Spezifische Weiterbildungsprogramme, Mentoring/Cross-Mentoring, die Förderung von internen Netzwerken sowie ein aktives Engagement der Unternehmensleitung stehen auf der Liste der durchführbaren Initiativen ganz oben. In der Selbstverwaltung werden insbesondere das aktive Engagement der Leitung, die Förderung der Präsenz von Frauen in internen und externen Netzwerken sowie die Ermunterung von Frauen zur Bewerbung im Falle der Ausschreibung von Führungsfunktionen als durchführbar eingeschätzt.

Flexible Arbeitszeitmodelle

Die Möglichkeit, in Positionen ohne Führungsverantwortung Teilzeit zu arbeiten, besteht in fast allen rückgemeldeten Unternehmen und Selbstverwaltungskörpern. Gleitzeit und variable Arbeitszeit sind in mehr als 90% der Selbstverwaltungseinrichtungen sowie in mehr als 80% der Firmen verwirklicht. Die Akzeptanz, in Führungsfunktionen auf Teilzeitbasis zu arbeiten, ist in rund der Hälfte der antwortenden Selbstverwaltungen sowie in einem Drittel der Unternehmen gegeben. Telearbeit ist in beiden Erhebungen in mehr als 20% der Organisationen verwendet.

Die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung in Führungsfunktionen ist im Besonderen in großen bzw. sehr großen Selbstverwaltungskörpern möglich (80% bei einer Mitarbeiter/innenzahl von 250-499 sowie 68,4% bei Personalstand >500). Auch in den antwortenden Unternehmen ist diese Form der Kombination von Beruf und Familie in der Hälfte der Betriebe ab 500 Beschäftigten, aber immerhin auch in 35% der Firmen mit 50 bis 99 Arbeitnehmer/innen verwirklicht. Ein hoher Frauenanteil in der Organisation beeinflusst die Möglichkeit zur Teilzeit in Führungspositionen positiv.

Interessant ist, dass rund ein Drittel der Unternehmen, welche derzeit noch keine Teilzeit-Managementpositionen anbieten diese Möglichkeit in Zukunft als durchführbar einstuft, jedoch nur 29% der Selbstverwaltungskörper.

Unterstützende Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die einzelnen Maßnahmen und Modelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfahren auf einer Bandbreite von 2,5% bis 55% in den rückmeldenden Betrieben sowie zwischen 12% und 72% in den antwortenden Selbstverwaltungen Anwendung.

In mehr als der Hälfte der antwortenden Betriebe sowie in fast drei Viertel der Selbstverwaltungskörper werden Führungskräfte zum Thema Familienfreundlichkeit sensibilisiert. Maßnahmen, die Mitarbeiter/innen bei Übernahme von Betreuungspflichten über dem gesetzlichen Ausmaß zur Verfügung stehen, sind sehr unterschiedlich verwendet. Beispielsweise bieten etwa zwei Drittel der Selbstverwaltungen gegenüber knapp einem Drittel der

Unternehmen eine über das gesetzliche Ausmaß hinausgehende bezahlte oder unbezahlte Karenzierung. Eine erweiterte Pflegefreistellung wird in rund 27% der Selbstverwaltungskörper im Vergleich zu etwa 15% in den Betrieben verwendet.

Die Väterkarenz wird zurzeit in mehr als der Hälfte der Selbstverwaltungen sowie in etwa 23% der Firmen angeboten.

Jene Modelle, die Mitarbeiter/innen bei der Organisation von formaler Kinderbetreuung unterstützen, werden laut den Ergebnissen der Befragungen seltener als die übrigen Maßnahmen zur Kombination von Familie und Erwerbsarbeit geboten. Beispielsweise wird Beschäftigten bei der Suche nach einem Betreuungsplatz für Kinder in mehr als einem Viertel der Selbstverwaltungen sowie in 13% der Unternehmen geholfen. Reservierte Plätze für Kinder von Mitarbeiter/innen in der näheren Umgebung des Arbeitsplatzes gibt es in 14% der Selbstverwaltungen und in 2,5% der Unternehmen.

Die Sensibilisierung von Führungskräften erfolgt in beiden Kategorien relativ unabhängig von der Größe der Organisation. Die Ergebnisse beider Befragungen zeigen, dass ein hoher Frauenanteil in der Belegschaft zu einer größeren Anwendung führt. Die Gesamtheit der Maßnahmen, die mit der Organisation eines Betreuungsplatzes zusammenhängen, wird in beiden Gruppen meist in sehr großen oder großen Organisationen angeboten. Auch die Modelle, die eine temporäre Abwesenheit für die Übernahme von Betreuungspflichten betreffen (zum Beispiel eine erweiterte Karenzierung) sind im Besonderen in großen Strukturen weiter verbreitet.

Jene Organisationen und Betriebe, die die einzelnen Maßnahmen zurzeit (noch) nicht verwirklicht haben, können sich an oberster Stelle die Sensibilisierung von Führungskräften für Belange der Familienfreundlichkeit vorstellen. In beiden Erhebungen meinen mehr als 80% der Personalverantwortlichen, dass die Väterkarenz in Zukunft in ihrer Organisation/Betrieb möglich ist. Die Unterstützung bei der Suche nach einem Betreuungsplatz halten sie in der Mehrheit der Betriebe sowie in knapp 40% der Selbstverwaltungen für durchführbar. Über das gesetzliche Ausmaß hinausgehende Karenzierungen könnten in 53% der Unternehmen sowie in 46% der Selbstverwaltungen möglicherweise eingeführt werden.

Die Elternteilzeit, eine verpflichtende Maßnahme für Unternehmen und Einrichtungen mit mehr als 20 Beschäftigten, wird bereits in der Hälfte der Unternehmen sowie in fast 80% der Selbstverwaltungskörper verwendet.

Karenzierte Mitarbeiter/innen

Die Ergebnisse beider Untersuchungen zeigen, dass nach wie vor mehr als 90% Frauen eine Karenzierung in Anspruch nehmen. Der Anteil der Männer an den Karenzierten liegt in den Unternehmen bereits bei 6% sowie in der Selbstverwaltung bei 4%. Solange Frauen fast exklusiv eine Karenzierung in Anspruch nehmen und Männer nicht dieselbe Verantwortung für den privaten Bereich tragen, wird sich wahrscheinlich an den Praktiken des Personaleinsatzes vieler Firmen wenig ändern.

Mehr als 90% der Betriebe und Selbstverwaltungen fördern den Kontakt zwischen ihren karenzierten Mitarbeiter/innen und der Organisation. An

vorderster Stelle werden sie zu Betriebsfeiern eingeladen. Geringfügige oder freie Mitarbeit wird in etwa der Hälfte beider Gruppen praktiziert. Die Möglichkeit der Teilnahme an wichtigen Besprechungen besteht in etwa 20% der Unternehmen sowie fast 30% der Selbstverwaltungskörper. Der Kontakt zwischen Karenzierten und der Organisation wird ebenfalls zu etwa 30% in beiden Gruppen durch Urlaubs- und Krankheitsvertretungen erhalten. Weiterbildungsmaßnahmen für Karenzierte werden von einem Drittel der Selbstverwaltungen sowie von fast einem Fünftel der Betriebe gefördert.

Die Wiedereinnahme derselben Position nach der Rückkehr aus der Karenz ist in fast 60% der Selbstverwaltungen sowie in 37% der Unternehmen möglich. Die Wiedereinnahme einer Führungsposition ist in fast 30% der Betriebe und sogar in 70% der Selbstverwaltungskörper möglich.

Gründe für die noch geringe Präsenz von Frauen in Führungspositionen in Österreich

Nach Meinung der Personalverantwortlichen besteht der Hauptgrund für die nach wie vor geringe Repräsentanz von Frauen in leitenden Funktionen in der Schwierigkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Antwortenden aus den Unternehmen führen an zweiter Stelle männerdominierte Branchen an. Sie identifizieren ebenfalls zu wenige Frauen mit technischer Ausbildung sowie zu wenige Bewerbungen von ihnen als weitere Gründe. Rund 60% der Personalverantwortlichen aus den Unternehmen halten die männerdominierten Spielregeln beim Aufstieg sowie die Politik der Unternehmen für verantwortlich.

Die von Accenture interviewten Top-Managerinnen in Österreich, Deutschland und der Schweiz identifizierten beispielsweise als *oberstes* Karrierehindernis die männerdominierte Kultur am Arbeitsplatz, gefolgt von den Konflikten in der Kombination von Beruf und Familie (Accenture, 2006).

Dies verdeutlicht, dass männerdominierte Mechanismen einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf das berufliche Fortkommen von Frauen haben. „Führung“ ist nach wie vor an der männlichen „Norm“ orientiert, zumindest was die Erwartungshaltungen an die zeitliche Verfügbarkeit von Führungskräften sowie die Spielregeln betreffen. Immerhin beurteilen rund die Hälfte der Personalverantwortlichen der Unternehmen sowie ein Drittel derselben aus den Selbstverwaltungen lange Arbeitszeiten als Grundvoraussetzung für den Aufstieg als Mitschuld an der Situation. Nachdem Frauen den Hauptanteil unter den Teilzeitkräften stellen, würde man sie –wie bereits diskutiert - ohne ein Aufbrechen herkömmlicher Führungsjobmuster weitgehend ausschließen.

Mehr als die Hälfte der Personalmanager/innen der Selbstverwaltungskörper führen als Grund für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu wenige Bewerbungen von Frauen an. Männerdominierte Spielregeln, ein männerdominiertes Ambiente sowie die Unternehmens-/Organisationspolitik beeinflussen für etwa zwei Fünftel den beruflichen Fortgang von Frauen negativ.

Dass Frauen zur Übernahme von Führungsverantwortung zu wenig ermutigt werden, wird von der Hälfte der Personalverantwortlichen in den Unternehmen sowie von rund einem Drittel ihrer Kollegen in der Selbstverwaltung als Lücke betrachtet.

18. Schlussbetrachtung zur Studie

Wie die Daten zeigen, haben es viele Frauen geschafft, in österreichischen Unternehmen sowie in der Selbstverwaltung eine Führungsposition einzunehmen. Frauen halten in großer Vielzahl bereits Abteilungsleitungen inne. Beispielsweise haben circa 80% aller untersuchten Betriebe und Selbstverwaltungseinrichtungen mindestens eine Frau als Abteilungsleiterin eingesetzt. Die Vertretung von Frauen in den höchsten Managementebenen liegt bei 11% in den Unternehmen und bereits bei fast einem Viertel in den Selbstverwaltungskörpern.

Die Meinungen der Unternehmen zu den Gründen für die geringe Vertretung von Frauen in Führungspositionen zeigen deutlich auf, dass Handlungsbedarf besteht, um die Zahl von Frauen in den einzelnen Führungsebenen zu erhöhen. Manchmal wird die Ansicht vertreten, dass es eine Frage der Zeit ist, bis Frauen genügend Unternehmenserfahrung bzw. Erfahrung in Führungsbereichen gesammelt haben, um sich für mittlere und höhere Managementebenen zu qualifizieren (Müller, 1999; Rubery et al., 1999). Deshalb ist es sehr wichtig, dass Mentoring-Programme, Netzwerke und Kontakte neben permanenter Weiterbildung und anderen betrieblichen Maßnahmen zur Unterstützung der Karrieren von Frauen gefördert und angewendet werden, damit sie Sichtbarkeit, Zugang zu Ressourcen sowie das nötige Kontaktnetz für den Aufstieg in die Führungsetagen erlangen. Auch die so genannten „Gate-keeping“-Mechanismen, also subtile und wenig sichtbare Barrieren, die Organisationen oder auch Frauen selbst sich als Steine in den Weg legen, müssen adressiert werden (Hendrikse und Liapi, 2004).

Wie die Darstellung der fünf österreichischen Unternehmen zeigt, engagieren sich die Betriebe bereits sehr zur Förderung der Karrieren von Frauen. Sie haben eine Vielzahl von Programmen und Aktivitäten auf die Beine gestellt, um den Anteil von Frauen in höheren Managementebenen zu erhöhen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ebenfalls ein wichtiges Thema in diesem Zusammenhang. Viele Firmen und sonstige Organisationen setzen bereits eine Vielzahl von Maßnahmen, welche die Kombination von Beruf und Erwerbstätigkeit für alle Mitarbeiter/innen im Sinne einer verbesserten Work-Life-Balance vereinfacht und flexibler gestaltet. Dabei ist es für die Unternehmen von Bedeutung, die einzelnen Maßnahmen, ihre Implementierung und ihre Wirkung regelmäßig einem Monitoring zu unterziehen, um gezielt eine ständige Verbesserung der Situation der Mitarbeiterinnen im Betrieb zu erreichen. An weiblichen Potenzialen für die Führungsetagen fehlt es sicherlich nicht.

19. Zusammenfassung

Die Erwerbstätigkeit der Frauen in Österreich ist im Laufe der letzten Jahrzehnte stark gewachsen. Trotz verbesserter Ausbildung und Qualifikation spiegelt sich ihre höhere Präsenz auf dem Arbeitsmarkt nicht in ihrer Vertretung in Führungspositionen wider. Im Vergleich zu den übrigen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union liegt der Anteil der Frauen in Führungspositionen in Österreich etwa im Mittelfeld.

Die vorliegende Untersuchung hat die Repräsentanz von Frauen in Führungsfunktionen in österreichischen Unternehmen sowie in der österreichischen Selbstverwaltung zum Thema. Sie gibt ferner einen Überblick über die von Betrieben zurzeit angewendeten sowie zukünftig möglichen Maßnahmen in den Bereichen Entwicklung der Karrieren von Frauen sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Gemäß den aus der empirischen Erhebung vorliegenden Daten halten Frauen derzeit etwa 29% aller Führungspositionen in österreichischen Unternehmen sowie 26% derselben in den Selbstverwaltungskörpern. In rund 83% aller Betriebe gibt es mindestens eine Frau in einer Führungsposition, wobei in 25% der Unternehmen eine, in weiteren 16% zwei und in 9% drei Frauen eine derartige Funktion erreicht haben. Fast die Hälfte der rückgemeldeten Selbstverwaltungskörper hat mehr als drei Frauen in Führungspositionen.

Rund neun von zehn der mit Frauen besetzten Managementpositionen sind als Vollzeitverhältnis ausgestaltet. Nach und nach hält auch die Teilzeitbeschäftigung in der Führungsetage Einzug: etwa 10% aller mit Frauen besetzten Führungspositionen sind auf Teilzeitbasis organisiert. Gerade die Teilzeitbeschäftigung in höheren Funktionen bietet Frauen die Möglichkeit, in Phasen intensiver familiärer Verpflichtungen in verantwortungsvolle Positionen zu gelangen und zu bleiben.

Frauen haben derzeit bessere Chancen, in die mittlere Führungsetage als ins Topmanagement der Unternehmen zu gelangen. Beispielsweise stehen sie rund einem Drittel aller Abteilungen vor. In etwa 80% aller Unternehmen gibt es mindestens eine Abteilungsleiterin. Frauen leiten mehr als die Hälfte aller Personal- sowie rund 40% der Finanz-, Public Relations und allgemeinen Verwaltungsabteilungen. Ihre Vertretung in der höchsten Führungsebene liegt bei 11%.

Auch in der Selbstverwaltung führen sie bereits ein Drittel aller Abteilungen, in den Führungsgremien sind sie sogar zu einem Viertel präsent. Frauen haben ebenfalls hier mehr Erfolg, eine Personalleitungs- oder Rechtsabteilungsleitungsfunktion zu erhalten als sonstige technische Positionen.

Die Präsenz von Frauen in Führungspositionen ist nicht in allen wirtschaftlichen Sektoren und Unternehmensgrößen gleich. Der höchste Anteil von Frauen in Führungspositionen manifestiert sich in den Sparten Handel und Tourismus, gefolgt von Informationswirtschaft, Gewerbe sowie Banken und Versicherungen. Frauen sind in Großbetrieben mit als 500 Mitarbeiter/innen am stärksten im Management vertreten. Sie sind auch in Familienbetrieben mit einer Belegschaft zwischen 50 und 99 Beschäftigten relativ gut in führenden Funktionen präsent. Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse, dass Frauen vor allem in jenen

Unternehmen den Weg nach oben geschafft haben, wo sie bereits einen hohen Anteil an der Belegschaft ausmachen. Erfolgreiche Betriebe, hier gemessen am Wachstum der Zahl der Mitarbeiter/innen, haben mehr Frauen in Führungspositionen als jene ohne expansive Tendenzen.

In der Selbstverwaltung mit einer Mitarbeiter/innenzahl > 50 sind kaum Unterschiede in Bezug auf die Präsenz von Frauen in Führungspositionen nach der Größe der Organisationen feststellbar. Sie sind am besten in Führungsgremien von mittleren und großen Organisationen bis 500 Beschäftigten vertreten. Abteilungsleitungspositionen halten sie vorrangig in sehr großen Einrichtungen (ab 500 Mitarbeiter/innen). Ein positiver Zusammenhang zwischen der Vertretung von Frauen in Führungspositionen sowie ihrer Vertretung in der Gesamtbelegschaft kann auch hier nachgewiesen werden.

Viele Firmen und Organisationen haben die Potenziale von Frauen sowie die Wichtigkeit, dieselben im Unternehmen zu etablieren und zu halten, erkannt. Die positiven Effekte von Diversität in Führungsteams sind allgemein bekannt. Die Vertretung aller gesellschaftlichen Gruppen im Management und in der Belegschaft ermöglicht, besser auf Veränderungen in der Unternehmensumwelt sowie auf die unterschiedlichen Bedürfnisse von Kunden/innen reagieren zu können. Unternehmen können die Zahl der Mitarbeiterinnen sowie die Zahl von Frauen in Führungspositionen aktiv durch den Einsatz verschiedener Maßnahmen beeinflussen und fördern. Einerseits können sie Modelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, andererseits zur Entwicklung der Karrieren von Frauen anbieten. Zur Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen werden zurzeit vorrangig Maßnahmen im Bereich der Weiterbildung sowie transparente Aufstiegsmöglichkeiten anhand objektiver Kriterien und fairer Evaluierung angewendet. In etwa der Hälfte der Unternehmen werden qualifizierte Frauen ermutigt, sich im Falle der Ausschreibung einer Führungsposition zu bewerben. Mentoring, Cross-Mentoring sowie die Präsenz in Netzwerken werden bisher insbesondere in Großbetrieben gefördert. Jene Firmen, welche die einzelnen Maßnahmen noch nicht einsetzen, können sich in Zukunft das Angebot spezifischer Weiterbildungsprogramme, transparente Aufstiegsmöglichkeiten sowie Frauen- und Familienfreundlichkeit beim Recruiting am ehesten vorstellen.

Die Selbstverwaltungskörper setzen im Bereich der Förderung der Karrieren von Frauen auf Transparenz bei Beförderungen und Aufstieg sowie auf Frauen- und Familienfreundlichkeit beim Recruiting, was sich möglicherweise im hohen Frauenanteil in den Organisationen ausdrückt. Sie bieten den Mitarbeiter/innen ebenfalls eine Reihe von spezifischen Weiterbildungsprogrammen. In 60% der Selbstverwaltungen werden qualifizierte Frauen aufgefordert, sich für ausgeschriebene Führungspositionen zu bewerben. Mentoring oder Cross-Mentoring wird von einem Fünftel dieser Organisationen genutzt, insbesondere von mittleren und großen Einrichtungen.

Flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit oder variable Arbeitszeit werden in fast allen Betrieben und Selbstverwaltungen verwendet. Die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen ist in der Hälfte der Selbstverwaltungskörper sowie in rund einem Drittel aller Unternehmen gegeben. Im Bereich der unterstützenden Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf finden die Sensibilisierung der Führungskräfte in Richtung Familienfreundlichkeit sowie eine über das gesetzliche Ausmaß hinausgehende

Karenzierung in beiden untersuchten Organisationsgruppen am häufigsten Anwendung. Mehr als 90% geben karezierten Mitarbeiter/innen die Möglichkeit, den Kontakt mit dem Unternehmen während dieses Zeitraumes aufrechtzuerhalten. Jene Betriebe, welche bisher einzelne Modelle zur einfacheren Kombination von Familie und Erwerbsarbeit noch nicht anbieten, halten die Sensibilisierung der Führungskräfte, die Väterkarenz sowie die Unterstützung von Mitarbeiter/innen bei der Suche nach einem Betreuungsplatz im Besonderen für durchführbar. Für die Selbstverwaltungskörper sind ebenfalls die ersten beiden Maßnahmen durchführbar.


Die Entwicklung der Zahl von Frauen in Führungspositionen sowie der Einsatz von diversen Maßnahmen zur Karriereprogression und Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf betrieblicher Ebene zeigen in eine positive Richtung. Eine verbesserte Penetrierung von Frauen in den höchsten Managementgremien bleibt eine wesentliche Herausforderung für die Zukunft.

20. Bibliografie


- „Andere; subtilere Hürden als früher lähmen Frauen in ihrer Karriere“, Oberösterreichische Nachrichten, www.nachrichten.at/archiv; 12.11.2005;
- Baron, J.N., Bielby, W.T., 1985, Organizational Barriers to Gender Equality: Sex Segregation of Jobs and Opportunities, in: A. S. Rossi (Hg.), Gender and The Life Course, New York, 233-252;
- Bendl, R., Schmidt, A., 2004, Firewalls und Gender Mainstreaming: Durchbruch oder weiterer Ausschluss von Frauen aus Führungspositionen?, in: K. Heitzmann, A. Schmidt (Hg.), Wege aus der Frauenarmut, Wien, Peter Lang Verlag, 137-170;
- Bielby, W.T., Baron, J.N., 1984, A woman's place Is with other women: Sex segregation within organizations, in: B.F. Reskin (Hg.), Sex segregation on the job: Trends, explanations, remedies, Washington, DC, National Academy Press, 27-55;
- Bielby, W.T., Baron J.N., 1986, Men and women at work: Sex segregation and statistical discrimination, American Journal of Sociology, 91, 759-799;
- Billing, Y.D., Alvesson, M., 1989, Four Ways of Looking at Women and Leadership, in: Scandinavian Journal of Management, 6 (1), 63-80;
- Boudourias, M., Fuchshuber, E., Veenis, E.; 2004, Benchmarking the Glass Ceiling, A Framework to compare and rank European countries and companies, Den Haag;
- Blum, T.C., Fields, D.L., Goodman, J.S., 1994, Organization-level Determinants of Women Management, in: Academy of Management Journal, 37 (2), 241-268;
- Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, 2004, Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich, Wien;
- Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, 2004, Gleichbehandlungsbericht des Bundes, Wien;
- Catalyst, 2004, The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity, New York, San Jose und Toronto;
- Den Dulk, L., van Doorne-Huiskes, A., Schippers, J., 1999, Work-Family Arrangements in Europe, Thela Thesis, Amsterdam;
- Dijkstra, A.G., 1997, Women in Central and Eastern Europe: A Labour Market in Transition, in: J. Plantenga, und A.G. Dijkstra (Hg.), Gender and Economics, London;
- Europäische Union, 2005, Women and men in decision-making, http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats/out/measures_out, Website besucht am 22.2.2006
- EuropeanPWN, 2004, European Board Women Monitor, www.EuropeanPWN.net, Website besucht am 2.2. 2006;
- EWMD, 2004, European Women's Management Development Network, Führungskräfte-Monitoring 2004;
- Fröhlich, E., 1995, Familie als Erfolgspotenzial in Gewerbe und Handwerk, in: H. Stiegler, H. Kotek, M. Petermandl, W. Kemmetmüller (Hg.), Erfolgspotenziale für Klein- und Mittelbetriebe, Linz, Trauner, S.105-136;

- Fuchshuber, E., Den Dulk, L., van Doorne-Huiskes, A., 2004, Women's representation in managerial positions across countries; the impact of the welfare states, paper presented at the EIASM workshop in Brussels, Nov. 2004;
- Goodman, J.S., Fields, D.L., Blum, T.C., 2003, Cracks in the Glass-Ceiling, in: *Group&Organisation Management*, 28 (4), 475-501;
- Haas, K., für Frauen ist die Luft oben besonders dünn, *Oberösterreichische Nachrichten*, 24.8.2005, S.9;
- Hakim, C., (1996), *Key Issues in Women's Work*, 1996, London;
- Innreiter-Moser, C., Littringer, M., Stummer, H., 2006, Führung in Teilzeit – Geschlechtsspezifische und organisationale Bedingungen, in: R. Bendl (Hg), Regine (Hg.). *Betriebswirtschaftslehre und Geschlechterforschung. Verortung geschlechterkonstituierender (Re)Produktionsprozesse zur Standortbestimmung der Betriebswirtschaftslehre*, Wien, Peter Lang Verlag (in Vorbereitung);
- International Labour Organisation (ILO), 1990, *International Standard Classification of Occupations: ISCO-1988*, Geneva;
- International Labour Organisation (ILO), 2004, *Breaking through the glass ceiling, women in management*, Geneva;
- Kanter, E.M., 1977, *Men and Women of the Corporation*, New York, Basic Books;
- Kirchmeyer, C., 2002, Gender differences in managerial careers: Yesterday, today and tomorrow, in: *Journal of Business Ethics*, 37, 5-24;
- Kolb, A., Frauenfreundlichkeit lohnt sich für Firmen, *Wirtschaftblatt*, 7.2.2006;
- Lämsä, A.-M., Sintonen, T., 2001, A Discursive Approach to Understanding Women Leaders in Working Life, in: *Journal of Business Ethics*, 34, 255-267;
- Lechner, K., Egger, A., Schauer, R., 1996, *Einführung in die allgemeine Betriebswirtschaftslehre*, Wien, Linde Verlag;
- Littringer, M., 2004, *Die graue Eminenz im Hintergrund....Mögliche Konflikte beim Generationenwechsel in kleinen und mittleren Familienunternehmen*. Diplomarbeit, Linz;
- Mixed-Equal, 2004, Summary benchmark for women in senior positions, <http://www.mixed-equal.nl>, Website besucht am 1.11.2004;
- Müller, U., 1999, Zwischen Licht und Grauzone: Frauen in Führungspositionen, in *Arbeit*, 2(8), 137-161;
- OECD, 2001, *Employment Outlook*, Paris;
- Pollert, A., 2003, Women, Work and Equal Opportunities in Post-Communist Transition, in: *Work, Employment and Society*, 17 (2), 331-357;
- Remery, C., 2001, Organizations, Equal Opportunity Policies and the Position of women, in: T. van der Lippe, L. van Dijk (Hg.), *Women's Employment in a Comparative Perspective*, New York, Aldine de Gruyter, 85-105;
- Rubery, C., Smith, M., Fagan, C., 1999, *Women's Employment in Europe*, Routledge, London;
- Siemens, *Diversity Report 2005*, Wien, 2/2006;
- Sordon, E., 1995, *Frauen in Führungspositionen in Großunternehmen*, Pfaffenweiler, Centaurus Verlagsgruppe;
- Statistik Austria, 1995, *Mikrozensus*, ISIS-Datenbank; www.statistik.at;

- Statistik Austria, 2003, Mikrozensus, ISIS-Datenbank, www.statistik.at,
- Süß, S., Kleiner, M., 2005, Diversity-Management: Erfolgskonzept oder Modetrend? Paper presented at the Herbstworkshop der Kommission Personal des Verbands der Hochschullehrer e.V. Freie Universität Berlin, September 16-17 2005;
- Tharenou, P., Latimer, S., Conroy, D., 1994, How do You make It to the Top? An Examination of Influence on Women's and Men's Managerial Advancement, in: The Academy of Management Journal, 37 (4), 899-931;
- Trefelik, R., 1998, Erfolgsfaktoren für den Generationenwechsel: Nachfolgeproblematik in klein- und mittelbetrieblichen Familienbetrieben, Wien, Service-Fachverlag;
- Wirth, L., 2001, Breaking through the glass ceiling, Geneva;
- Wirth, L., 2001a, Women in management: Closer to Breaking through the glass ceiling? in: M. Loutfi (Hg.), International Labour Organisation (ILO), Women, Gender and Work, Geneva;
- Wright, E.O., Baxter, J., Birkeland, G.E., 1995, The gender gap in workplace authority: a cross-national study, in: American Sociological Review, 60, 407-435;



Eine empirische Erhebung zur Vertretung von Frauen im Management sowie zum Status Quo der Anwendung von Maßnahmen in den Bereichen Frauenförderung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf betrieblicher Ebene und in der Selbstverwaltung



**Bestelltelefon:
01/711 00 - 4700**