

Reine Männerwirtschaft

Nur jede zwanzigste GeschäftsführerIn und jede zehnte AufsichtsrätIn in Österreich ist weiblich, wie eine aktuelle AK-Untersuchung ergibt.

Autorinnen: Mag. Ruth Naderer,
Mag. Christina Wieser

Beide Mitarbeiterinnen der Abteilung
Betriebswirtschaft der AK Wien

In den Führungsetagen österreichischer Unternehmen sitzen auch im Jahr 2010 fast ausschließlich Männer, das zeigt eine aktuelle AK-Untersuchung der Top 200 österreichischen Kapitalgesellschaften. Frauen sind wie in den Jahren zuvor eklatant unterrepräsentiert: Gerade einmal jede zwanzigste GeschäftsführerIn und jede zehnte AufsichtsrätIn ist weiblich. Nur in jedem elften Unternehmen ist zumindest eine Frau in beiden Gremien vertreten. Jedes dritte der größten 200 österreichischen Unternehmen verzichtet überhaupt zur Gänze auf Frauen in Top-Führungspositionen. Gerade aber bei der Zusammensetzung von Geschäftsführung und Aufsichtsrat sollte grundsätzlich auf mehr Diversität geachtet werden: Spätestens bei der Krisenbewältigung kann ein Unternehmen nicht auf unterschiedliche Sichtweisen, Fähigkeiten und Problemlösungskompetenzen verzichten, die mit Geschlecht, Internationalität und Alter einhergehen.

Mehr Frauen dank Mitbestimmung

Erfreulich ist, dass die ArbeitnehmerInnenvertretung für mehr Diversität im Aufsichtsrat sorgt: Mehr als die Hälfte der Aufsichtsrätinnen sind vom Betriebsrat delegiert. Der Frauenanteil in

der ArbeitnehmerInnenriege ist mit 18,7 Prozent mehr als dreimal so hoch als die Frauenquote unter den KapitalvertreterInnen mit sechs Prozent. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund bemerkenswert, dass Betriebsratskörperschaften nur ein Drittel der Aufsichtsratsmandate besetzen dürfen.

ATX: Dramatisch unterrepräsentiert

Besonders ernüchternd ist die Lage bei den börsennotierten Unternehmen des ATX, wo die Frauenanteile erschreckend gering sind: In allem 20 ATX-Unternehmen sind nur vier Frauen an der Geschäftsführung beteiligt, von den 16 Aufsichtsrätinnen in den ATX-Unternehmen zählen auch hier mehr als Hälfte zu den Belegschaftsvertreterinnen. In zehn ATX-Unternehmen ist weder im Vorstand noch im Aufsichtsrat eine Frau vertreten: bwin Interactive Entertainment AG, Flughafen Wien AG, Intercell AG, Mayr-Melnhof Karton AG, Palfinger AG, Raiffeisen International Bank-Holding AG, RHI AG, Schoeller Bleckmann oilfield equipment AG, Voestalpine AG und Zumtobel AG.

Frauen in Spitzenpositionen bleiben auch im Jahr 2010 die Ausnahme – das beschreibt auch eine Studie der Wirtschaftsuniversität Wien, die den Karriereverlauf von AbsolventInnen analysiert hat.¹ Untersucht wurde der berufliche Werdegang von vollkommen identischen, virtuellen Zwillingspaaren, die

INFO & NEWS

Die Studie »Frauen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat – eine Untersuchung in den Top-200-Unternehmen« der Arbeiterkammer ist unter www.arbeiterkammer.at/bilder/d118/Frauen_in_Geschaeftsfuehrung1.pdf abrufbar.

Aktuelle Studien zu diesem Thema, unter anderem auch die Studie „Berufliche Chancengleichheit von Männern und Frauen finden Sie auf www.equal-pay-day.de

sich einzig im biologischen Geschlecht unterscheiden. Das Ergebnis ist erstaunlich: Bis zum dritten Berufsjahr verlaufen die Karrieren von Frauen und Männern annähernd gleich, danach vergrößert sich die Diskrepanz Jahr für Jahr. Im gesamten Untersuchungszeitraum von zehn Jahren verlieren Frauen gegenüber Männern durchschnittlich 71.000 Euro an Gehalt. Nach zehn Jahren Berufserfahrung haben 15,1 Prozent der Absolventen Führungsverantwortung übernommen, jedoch nur 3,7 Prozent der Absolventinnen. Das Fazit: Es gibt eine ganz klare Diskriminierung. Frauen haben geringere Aufstiegschancen, weil sie Frauen sind. Es mangelt keineswegs an der Qualifikation oder an der Bereitschaft – wie nicht selten argumentiert wird –, vielmehr sind es »klebrige Böden« und »gläserne Decken«, die verhindern, dass Frauen entsprechend in Spitzengremien repräsentiert sind.

Der Handlungsbedarf ist hoch, will Österreich bei der Beteiligung von Frauen

¹ Strunk Guido, Anett Hermann: »Berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern. Eine empirische Untersuchung zum Gender Pay Gap« in Zeitschrift für Personalforschung, 23 (3), 2009