

PRESSEMITTEILUNG - Wien, 25. Oktober 2010

Business-Frauen in Österreich: Fortschrittliche Unternehmen versus rückwärtsgewandte Gesellschaft

Von 1997 bis 2007 hatte sich der Frauenanteil bei den Führungskräften in Österreich von 16 auf 36 Prozent mehr als verdoppelt. 3 Jahre später, 2010, sind nur mehr 30 Prozent der Führungskräfte weiblich. (SORA Studie)

Bei der Teilhabe von Frauen in der Wirtschaft erreicht Österreich im aktuellen Gender Gap Report 2010 den 92. Rang von 134 Ländern – die Schweiz den 30., Deutschland den 37. Rang.

Innerhalb der EU ist nur ein Land noch weiter hinten als Österreich: Italien, das an 97. Stelle liegt.
Das „Macholand Spanien“ liegt 14 Ränge vor Österreich: an 78. Stelle.



v.l.n.r.: Fischer, Friesl, Förderl-Schmid, Haas, Moritz, Kittenberger, Stefan

Vor diesem Hintergrund diskutierten Top-ManagerInnen mit 150 TeilnehmerInnen aus Wirtschaft, Medien und Politik bei **Women Talk Business®** in der Industriellenvereinigung am 21. Oktober konkrete Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in zukunftsorientierten Unternehmen anhand der Beispiele von Hewlett-Packard und Infineon.

Inhaltliche Schwerpunkte:

- [Mehr Frauen](#) tun der Industrie gut – und der österreichischen Wirtschaft
- [Die](#) Industrie braucht hochqualifizierte Fachkräfte – engagierte Frauen sind herzlich willkommen
- [Wirtschaftsstandort](#) Österreich im internationalen Wettbewerb mit Frauenpower stärken: Hewlett-Packard und Infineon bieten Frauen vielfältige Unterstützung
- [Einkommenstransparenz](#) und Wirtschaftskrise
- [Publikumsmeinungen](#) und Ausblick
- [Bilder](#)
- [Nächste Women Talk Business®](#)-Podiumsdiskussion

Thema: **Gleiche Chancen. Mehr Erfolg. Was Unternehmen für Gleichstellung tun können.**

Ehrendschutz: **Gabriele Heinisch-Hosek**, Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst
Mag. **Johanna Stefan**, Vorstandsdirektorin DONAU Versicherung AG Vienna Insurance Group
Mag. **Markus Beyrer**, Generalsekretär Industriellenvereinigung Österreich

Gastgeber: **Ing. Mag. Peter Koren**, Vize-Generalsekretär, Industriellenvereinigung

Podium: **Dr. Alexandra Förderl-Schmid**, Chefredaktion, Der Standard
Mag. Ingrid Moritz, Leitung Abteilung Frauen, Arbeiterkammer Wien
Mag. Johanna Stefan, Vorstandsdirektorin Donau Versicherung AG Vienna Insurance Group
a.o.Univ.-Prof. Dr. Christian Friesl, MBA, Bereichsleiter Gesellschaftspolitik, Industriellenvereinigung
Mag. Florian Haas, Leitung Personal, Infineon Technologies Austria
Dipl.-Ing. Dieter Kittenberger, Manager Enterprise Servers, Storage und Networking

Moderation: **Dr. Sabine M. Fischer**, SYMPHONY Consulting, **Women Talk Business®**–Initiatorin

Im Publikum gesichtet wurden unter anderem: Anton Kern, SIEMENS, Monika Voglgruber, bauMax, Sylvia Youssef, MAN, Carmen Bischof, Schiedel, Ewa Dominikowski, Wr. Städtische, Dagmar Gaugl, IBM, Eva Egger, AMS, Ute Zimmermann, Naku, Anna Kolesarova, BRZ, Anton Laschalt, BMLVS, Evelin Mayr, HP, Tina Reisenbichler, Monopolverwaltung, Elisabeth Stampfl-Blaha, Austrian Standards, Belinda Flach, Vereinigte Bühnen Wien, Hubert W. Wartner, Transearch, Claudia Schibinger, General Motors, Mirna Miscevic, OeNB, Helmut Ablinger, LISA, Maria Rauch-Kallat, BM a.D., Gertrud Drobesh, Donau, Karen Fanto, Nike

• **Mehr Frauen tun der Industrie gut – und der österreichischen Wirtschaft**



In seiner Begrüßung betonte Peter Koren, dass sich die Industrie ihrer Verantwortung im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf und deren Wichtigkeit für den Wirtschaftsstandort Österreich vollkommen bewusst sei. Aus diesem Grund wäre die IV 2010 Gastgeber für Women Talk Business und hätte Markus Beyrer, Generalsekretär der IV, den Ehrenschatz übernommen.

Christian Friesl nannte als Gründe für die Wichtigkeit der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wirtschaft das damit mögliche Wirtschaftswachstum, wichtige Beschäftigungsimpulse und eine positive demografische Entwicklung.

Letztendlich wäre es aber auch eine Frage der Ethik, dass Gerechtigkeit in den Unternehmen gelebt würde, denn an der Spitze der Unternehmen stünden „Menschen, die sich auch noch in den Spiegel schauen wollen“.

[Zurück zur Übersicht](#)

• **Die Industrie braucht qualifizierte Fachkräfte – engagierte Frauen sind herzlich willkommen**

„Mir sind die sehr gut ausgebildeten und ehrgeizigen jungen Frauen aufgefallen, die nun nachdrängen – da kommt eine neue Generation“, schilderte Förderl-Schmid ihre Beobachtung. Dabei erlebe sie die jungen Männer nicht so motiviert wie die jungen Frauen.

In den Industrieunternehmen würde man sich über ein derartiges Selbstbewusstsein freuen:

Dieter Kittenberger erzählte, wie man bei HP Frauen zusätzlich zu den für alle zugänglichen Informationen individuell versichere, dass man sich über ihre Bewerbung freue. HP sei davon überzeugt, dass gemischte Teams die besseren Ergebnisse brächten, aber es sei aufgrund mangelnder Bewerberinnen (unternehmensin- und -extern) oft nicht möglich, dieses Ziel zu erfüllen.

Kittenberger meinte, dass Frauen gegenüber den eigenen Qualifikationen oft viel zu kritisch wären.



Sabine M. Fischer erwiderte darauf, dass Frauen auch dazu erzogen würden und nannte das aktuelle Programm womenTUsuccess: „Selbst wenn Frauen, die die Technische Universität Wien erfolgreich absolviert haben, als Botschafterinnen für Mädchen gesucht werden, müssen sie durch ein Bewerbungsverfahren, an dessen Ende eine Jury die 25 besten aussucht – wo gibt es solche Bedingungen für Männer, die für ihre Alma Mater sprechen?“



Florian Haas wies darauf hin, dass das gesamte gesellschaftliche Bild von Frauen in Österreich, das Mädchen von klein auf kommuniziert würde, und die Erwartungen der österreichischen Gesellschaft an Frauen dazu führe, dass Mädchen sich gegen technische Ausbildungen entscheiden. Die Unternehmen könnten hier nur in einem mühsamen, langfristigen Prozess schrittweise dagegen wirken. Die „SEMI High Tech University“ wäre eine der vielen Maßnahmen, die Infineon dazu in Villach setze: auf spielerische Weise würde Einblick in die Welt der Technik gegeben - auch Lehrpersonen als Multiplikatoren. An jedem Programm würden dabei mehr als 50% Mädchen teilnehmen. Haas hoffte, diese sehr

erfolgreiche Aktivität bald mit starken Partnern österreichweit umsetzen zu können.

[Zurück zur Übersicht](#)

• **Wirtschaftsstandort Österreich im internationalen Wettbewerb mit Frauenpower stärken: Hewlett-Packard und Infineon bieten Frauen vielfältige Unterstützung**

Eine der Maßnahmen, die Eltern und damit vor allem Frauen mit Kinderbetreuungspflichten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtere, wäre der Heim-Arbeitsplatz. Sowohl Infineon als auch HP bieten ihren MitarbeiterInnen diese Möglichkeit und machen damit sehr gute Erfahrungen, ebenso wie mit flexiblen Arbeitszeiten-Regelungen sogar im Schichtbetrieb wie bei Infineon.

Kittenberger wies auch auf die große Unterstützung von WiedereinsteigerInnen hin, wie z.B. durch den HP Career Day. Generell sei das Gender-Thema nur eines von vielen, um das sich HP im Rahmen seiner Diversity-Kultur aktiv bemühe. Weitere Diversity-Schwerpunkte wären beispielsweise Alter, Rasse, Nationalität, ethnische Herkunft und Religion.



Haas erwähnte in diesem Zusammenhang das hohe Engagement von Infineon im Bereich Integration ausländischer Arbeitskräfte. Ein Punkt, der für international tätige Unternehmen mit international rekrutiertem und eingesetztem Personal zwangsläufig überlebensnotwendig wäre. Friesl betonte zudem, dass neben der Gleichstellung von Frauen und Männern eine rasche Lösung der Integrationsfrage für den Wirtschaftsstandort Österreich von entscheidender Bedeutung für die Zukunft sei.

Hinsichtlich der Objektivität bei Bewerbungsgesprächen wies Kittenberger auf die HP-Regel hin, dass die

Bewerbungsgespräche immer von einem vierköpfigen Team geführt würden. Durch die Entscheidung im Team wäre nicht nur ein höherer Grad an Objektivität sichergestellt als bei einer Einzelentscheidung, sondern auch eine vielfältigere Betrachtung der Persönlichkeit und der Fähigkeiten der sich Bewerbenden. Haas meinte, dass eine absolut objektive Entscheidung über sich in verschiedensten Details unterscheidende Lebensverläufe nie möglich wäre.

Eine hervorragende Karrieremöglichkeit für Frauen sahen alle am Podium vertretenen Unternehmen, Donau, HP und Infineon, insbesondere im Vertrieb. Johanna Stefan versicherte, dass gerade in diesem Bereich absolute leistungsorientierte Bezahlung herrsche und Frauen in der Donau im Vertrieb zu den Top-VerdienerInnen zählen.

[Zurück zur Übersicht](#)

• **Einkommenstransparenz und Wirtschaftskrise**

Hinsichtlich der neulich von der österreichischen Regierung beschlossenen gesetzlich verpflichtenden Einkommensberichte¹ erklärte Haas, dass es bei Infineon seit 2004 ein monatliches Reporting gäbe, aufgrund dessen die MitarbeiterInnen genau wüssten, wo sie hinsichtlich ihrer Entlohnung stünden. Im Übrigen wären die Infineon-MitarbeiterInnen international mobil, sodass Infineon jedenfalls auf eine sinnvolle Transparenz und auch angemessene Entlohnung achten müsse, um das Personal zu halten.

Bei HP gäbe es „Pay bands“ und jede/r im Unternehmen könne selbst sehen, wo er oder sie gehaltlich stünde, erläuterte Kittenberger. Wenn die MitarbeiterInnen nicht angemessen bezahlt würden, „verlieren wir sie unmittelbar, weil sie am Markt so gefragt sind!“

¹ * Unternehmen mit mehr als 1000 ArbeitnehmerInnen ab 2011 für das Jahr 2010

* Unternehmen mit mehr als 500 ArbeitnehmerInnen ab 2012 für das Jahr 2011

* Unternehmen mit mehr als 250 ArbeitnehmerInnen ab 2013 für das Jahr 2012

* Unternehmen mit mehr als 150 ArbeitnehmerInnen ab 2014 für das Jahr 2013

Die Berichte haben anzugeben wie viele Männer und wie viele Frauen in eine kollektivvertragliche bzw. wenn verfügbar betriebliche Verwendungsgruppe pro Verwendungsgruppenjahr eingereiht sind sowie das arbeitszeitbereinigte Durchschnitts- oder Medianeinkommen für Frauen und Männer in der jeweiligen Einstufung auszuweisen. Daten, die Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen, sind nicht aufzunehmen. Gilt kein Schema, sind Funktionscluster zu bilden.

Die Berichte sind im ersten Quartal eines Jahres dem (Zentral-)Betriebsrat zu übermitteln, der darüber Beratungen mit der Geschäftsführung verlangen kann und sich auch im Rahmen seiner Rechte beraten lassen kann. Wenn kein Betriebsrat besteht, können sich die MitarbeiterInnen in geeigneter Weise vom Bericht Kenntnis verschaffen.

Ingrid Moritz wollte von den Unternehmensvertretern wissen, ob die Krise zu einer Benachteiligung von Frauen geführt habe, z.B. durch höheren Anteil bei den Personalreduktionen oder Hindernissen beim Wiedereinstieg von Frauen nach der Karenz. Dies hatten weder Kittenberger noch Haas beobachtet. Für Friesl hatte die Krise generell gezeigt, wo strukturelle Schwachstellen in der Wirtschaft und den Unternehmen wären.

[Zurück zur Übersicht](#)

• Publikumsmeinungen und Ausblick

Aus dem Publikum kam die Anregung, Frauen nicht so sehr grundsätzliche Entscheidungen zu technischen Ausbildungen abzuverlangen, sondern ihnen auch aufgrund anderer Ausbildungen in den Unternehmen nach und nach eine Entwicklung in ein technisches Arbeitsfeld zu ermöglichen.



Weiters kam der Hinweis, dass es auch viele Frauen gäbe, die eine technische Ausbildung erfolgreich absolviert hätten, aber nach einigen Jahren beruflicher Tätigkeit in einem technischen Umfeld enerviert aufgäben. Der Grund dafür wäre nicht die Technik an sich, sondern dass sie letztendlich keinen Anschluss an das männerorientierte Umfeld z.B. hinsichtlich Gesprächskultur und Herangehensweisen fänden. Hier ginge mühsam aufgebautes Know how aufgrund restriktiver Unternehmenskulturen für die Wirtschaft verloren.

Auch diese Wortmeldung war vielleicht der Grund für den pessimistischen Ausblick, den das Podium auf die Abschluss-Frage von Fischer „Wie lange, glauben Sie, dauert es, dass wir in Österreich nicht mehr über die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wirtschaft diskutieren werden, weil Frauen und Männer völlig selbstverständlich miteinander Unternehmen führen?“ gab: Die Mehrzahl antwortete mit „20 Jahre oder mehr als 20 Jahre“.

[Zurück zur Übersicht](#)

• Bilder, siehe auch unten, Fotocredit: SYMFONY Alek Kawka



und diesen Text als Word-Dokument finden Sie unter

<http://www.mediafire.com/?sharekey=896b0047ecd1709e4d287c5461e4af224a064ab6d35171ac7ec2adf5ae0c10e8>

• Nächste Veranstaltung

Nächste **Women Talk Business®** – Podiumsdiskussion am **24. November 2010** in der Donau Versicherung zum Thema **„Investitionen in die Zukunft: Neue Chancen für Frauen.“**

v.l.n.r.: Friesl, Moritz, Kittenberger Fischer, Haas, Stefan

Melden Sie sich gleich unter www.symfony.at/registration an, denn aus Platzgründen können nicht mehr als 140 Anmeldungen angenommen werden. Männer sind nicht nur auf der Bühne, sondern auch im Publikum herzlich willkommen!

[Zurück zur Übersicht](#)

Ermöglicht wird die Kommunikations- und Informations-Plattform **Women Talk Business®** durch:

Industriellenvereinigung www.iv-net.at

Die IV ist eine Interessenvertretung auf freiwilliger Basis mit derzeit rund 3.500 Mitgliedern. Unser zentrales Ziel ist, die Interessen der Mitglieder in Europa und Österreich gezielt und nachhaltig zu vertreten. Zu den Lobbyingschwerpunkten der IV zählen neben wirtschaftspolitischen Themen wie Budgetsanierung, Arbeitsmarkt-, Verwaltungs-, Pensions- und Gesundheitsreform, Bildung oder Modernisierung des Steuersystems auch Gesellschaftspolitische wie die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen - Beruf - Familie.

Donau Versicherung AG Vienna Insurance Group www.donau-versicherung.at

ist der traditionelle österreichische Gewerbeversicherer. Die Donau setzt ihren Fokus verstärkt auf das Firmengeschäft und baut 2010 speziell das Industriegeschäft aus. Mit einheitlichen und transparenten Lösungen betreuen die Donau Kleinbetriebe bis hin zu Konzernen. Die Donau deckt mit ihren flexibel gestaltbaren Produkten den Bedarf der Firmenkunden rasch und unbürokratisch ab und begleitet österreichische Unternehmer auch über die Landesgrenzen hinweg.

Infineon www.infineon.com

Infineon Technologies entwickelt und produziert Halbleiter und adressiert mit seinen Produkten drei wichtige Zukunftsthemen der Gesellschaft: Energieeffizienz, Mobilität und Sicherheit. 25.000 Menschen weltweit - davon rund 2.500 in Österreich - arbeiten bei Infineon an technischen Lösungen für diese Zukunftsthemen. Kooperation in internationalen Teams bedeutet für uns, Diversity aktiv zu leben und optimale Arbeits- und Zusammenarbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in interkultureller Hinsicht wie auch gender-spezifisch zu bieten.

Hewlett-Packard Österreich www.hp.com/at

HP eröffnet Privatpersonen, Unternehmen und der Gesellschaft neue Möglichkeiten, Technologie innovativ einzusetzen. Als weltweit größtes Technologie-Unternehmen bietet HP ein umfassendes Portfolio, das Kunden dabei hilft, ihre Ziele zu erreichen - dazu gehören Lösungen in den Segmenten Drucken, Personal Computing, Software, Dienstleistungen und IT-Infrastruktur. Diversity bedeutet für HP eine Vielfalt in der Mitarbeiterstruktur und ist für das Unternehmen Ausdruck einer attraktiven Arbeitsumgebung. Zu den HP MitarbeiterInnen gehören Männer und Frauen aus unterschiedlichen Nationen, Kulturen, ethnischen Gruppen und Generationen, mit verschiedenen Hintergründen, Fähigkeiten und individuellen Eigenschaften. Alleine in Österreich arbeiten 27 verschiedene Nationalitäten zusammen, der Frauenanteil liegt bei rund 30 Prozent.

SYMFONY Consulting - Karriere, Training, Moderation www.symfony.at

berät Unternehmen bei der Personalsuche, der Unternehmens-Kultur, der Mitarbeiter- und Führungskräfte-Entwicklung und der Unternehmens-Kommunikation nach innen und nach außen. Einzelpersonen werden im Bewerbungsprozess und bei der Karriereplanung erfolgreich unterstützt.

Wiener Zeitung - Basis für Ihre tägliche Informationsstrategie www.wienerzeitung.at

Die Wiener Zeitung ist ein umfassendes Informationsmedium für alle Entscheidungsträger im mittleren und höheren Management in der Privatwirtschaft wie auch im Öffentlichen Dienst sowie für alle Angehörigen freier Berufe. Sie versteht sich als redaktionell vollkommen unabhängige Qualitätszeitung. Ausführliche Berichterstattung aus dem Parlament, Hintergrundberichte aus der österreichischen Innenpolitik, aktuelle Informationen über das Wirtschaftsgeschehen und engagierte Kulturberichterstattung sind nur einige der Themenbereiche.

Presseinfos:

Infos über **Women Talk Business®** finden Sie unter www.symfony.at/wtb, Bilder und Berichte zum kostenlosen Download in Pressequalität über die **Women Talk Business®**-Veranstaltungen 2010 zu den Themen Transparenz, Klimaschutz, Diversity und Gleichstellung unter <http://www.mediafire.com/?sharekey=896b0047ecd1709e4d287c5461e4af224a064ab6d35171ac7ec2adf5ae0c10e8>, Fotocredit: **SYMFONY Alek Kawka**

Für Rückfragen erreichen Sie Dr. Sabine M. Fischer persönlich unter sabine.m.fischer@symfony.at und 0676 840 321 871.

