

if

september 2011

STEIRISCHES FRAUENMAGAZIN



# Aufsichtsrat: Frauenanteil steigern



02 Die weibliche Basis wächst



04 Frauen sind die Chance  
aus der Krise



10 StFFG: Steiermärkisches  
Frauenförderungsgesetz



Foto: © Petra Spindl

Das Thema Frauenquote ist immer noch ein höchst brisantes. Braucht es verpflichtende Quoten, damit Frauen vermehrt in Führungspositionen gelangen? Ja! Spitzenpositionen bedeuten Einfluss: Macht ist in der Steiermark wie im Rest Österreichs sehr ungleich unter Frauen und Männern verteilt.

Frauen besetzen in allen Bereichen einen viel kleineren Anteil an Spitzenpositionen, sei es in Politik, Verwaltung oder Privatwirtschaft. Frauen sind in den meisten Bereichen kaum in den Positionen, die wir als mächtig oder einflussreich bezeichnen.

Diese Tatsache ernst zu nehmen und gemeinsam daran weiter zu arbeiten, diesen Mangel an Chancengleichheit zu beheben, ist ein wichtiger Schritt in Richtung Gleichstellung. Davor weiterhin die Augen zu verschließen oder mögliche Schritte dem „guten Willen“ einzelner und der Freiwilligkeit zu überlassen, wird – wie in den Jahren bisher – zu wenig sein.

Als Frauenlandesrätin ist es mir besonders wichtig, Rollenbilder ins Licht der Öffentlichkeit zu rücken, um jungen Steirerinnen Mut zu machen, sich selbst mehr zuzutrauen. Bildung, Einkommen, Macht, ... gerechter auf die Steirerinnen und Steirer zu verteilen, muss uns auch in den kommenden Jahren ein großes Anliegen sein.

Ihre

Elisabeth Grossmann  
Frauenlandesrätin

# „Die weibliche Basis wächst“

Karin Schaupp hat seit dem Beginn ihrer Karriere Führungsaufgaben wahrgenommen und in Entscheidungspositionen gearbeitet. Sie war als Geschäftsführerin, Vorstandsmitglied, Aufsichtsrätin und in anderen leitenden Positionen tätig. Mit uns sprach sie über ihre Erfahrungen an der männerdominierten Spitze.

**Sie haben in ihrer beruflichen Laufbahn immer in Führungspositionen gearbeitet. Wie ergeht es einer Frau dabei?**

Das ist sehr unterschiedlich. Ich persönlich hatte nie das Gefühl, dass ich gegen eine Wand laufe oder schlechter behandelt werde, weil ich eine Frau bin. Die Bereiche, in denen ich gearbeitet habe – Forschung und Management – sind zwar männerdominiert –, aber auch kompetenzgetrieben und messbar. Dass ich als Frau etwaige Probleme nicht so wahrgenommen hatte, hängt vielleicht auch mit der Zeit zusammen, in der ich Karriere gemacht habe. Quoten und Gender waren noch nicht Tagesthemen. Ich habe einfach versucht, meine Überzeugungen zu leben, aber ich wusste auch, dass ich im Zweifelsfall besser sein musste als meine männlichen Kollegen. Ich habe meine Karriere nicht geplant, sondern Gelegenheiten ergriffen.

Aber natürlich sehe ich auch heute, dass Frauen es zum Teil erheblich schwerer haben, an die attraktiven Führungspositionen zu kommen.

**Sie waren lange Zeit Aufsichtsrätin der KAGES. Warum gibt es in diesem Bereich so wenige Frauen?**

Einerseits geht es bei der Besetzung von Aufsichtsratspositionen auch um Seilschaften. Diesbezüglich sind Frauen noch immer nicht gut. Andererseits sehe ich hier ein Mengenproblem: Zunächst müssen wir genügend Frauen in entsprechenden Führungspositionen haben, um aus einem Pool qualifizierter Frauen Aufsichtsrätinnen wählen zu können. Das ist das eigentliche Problem: Wenn wir keine breitere Basis an weiblichen Führungskräften haben, wird es weiterhin schwierig sein, Aufsichtsratspositionen mit Frauen zu besetzen, mit oder ohne Quote.

**Sie haben u.a. in der Forschung und im universitären Bereich gearbeitet. Warum stoßen Frauen im Wissenschaftsbetrieb so schnell an die so genannte „Gläserne Decke“?**

In der Forschung gibt es mittlerweile relativ viele Frauen, weil auch die

## Karin Schaupp

promovierte an der Universität Graz und war anschließend in der Pharmaindustrie tätig. Sie arbeitete im internationalen Forschungs-, Entwicklungs- und Produktmanagementbereich. Anschließend stieg sie ins Management auf und übernahm Führungspositionen in verschiedenen Unternehmen und Institutionen. Seit 2003 ist sie als selbstständige Unternehmensberaterin tätig.



Foto: privat

Vereinbarkeit von Familie und Beruf leichter durchsetzbar ist. Im Unternehmenssektor und im höheren Managementbereich besteht noch zum Teil gravierender Nachholbedarf. Ich sehe allerdings zwei Ansatzpunkte für eine weitere positive Entwicklung: Einerseits die gesellschaftliche Verinnerlichung der Gleichstellung und Schaffung entsprechend flexiblerer Strukturen. Auf der anderen Seite müssen sich Frauen aber auch bewusst den Konfliktsituationen aussetzen wollen, um die „Gläserne Decke“ aktiv zu durchdringen.

### Wie können Frauen in Spitzenpositionen gelangen? Welche Tipps würden Sie geben?

Frauen – wie auch Männer – müssen in Führungspositionen kompetent und authentisch sein und sich eine dicke Haut zulegen, um sich auf der Sachebene durchsetzen zu können. Von Rezepten halte ich nicht viel, da ich einem „Verhaltens-Einheitsbrei“ nichts abgewinnen kann. Eine Führungsposition zu bekleiden, verlangt inhaltliche Professionalität, soziale Verantwortung, Kampfgeist und Kreativität. Frauen haben dafür hervorragende Voraussetzungen, müssen sich

dieser aber auch bewusst sein. Eine Grundbedingung ist die Schaffung von strukturellen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, um eine Vereinbarkeit von Karriere und Familie zu ermöglichen.

### Wie schätzen Sie die zukünftige Entwicklung für die Karrieren von Frauen ein?

Ich habe das Gefühl, dass die weibliche Basis wächst. Es gibt mehr und mehr junge Frauen, die den Ehrgeiz, das Potenzial und auch den Willen haben, in Spitzenpositionen zu gelangen. Und es irritiert mich sehr, dass sie häufig in der vorletzten Führungsebene steckenbleiben. Ich denke aber, dass hier Strukturen zu bröckeln beginnen und es sich weder die Gesellschaft noch die Unternehmen leisten können, gute Frauen nicht gleichberechtigt zu fördern. Wir haben eine junge weibliche Generation, die es schafft, sich zu positionieren. Und ich bin überzeugt, dass wir mit der Unterstützung von bereits erfolgreichen Frauen auch immer mehr kompetente Frauen an der Spitze sehen werden.

# Frauen sind die Chance aus der Krise

Die täglichen Meldungen von den Börsen dieser Welt lassen wenig Illusionen zu: Wir haben die Krise noch lange nicht überwunden. Da kann es sich die Weltwirtschaft kaum leisten, auf die Hälfte der möglichen GestalterInnen zu verzichten. **Studien weltweit zeigen, dass Frauen Volkswirtschaften nachhaltig verbessern.**

**Laut einer Studie von Goldman Sachs** könnte das Bruttoinlandsprodukt der Eurozone um neun Prozent wachsen. Vorausgesetzt, es gelingt, Frauen in die Berufswelt und vor allem in die Entscheidungsebenen hineinzubringen. „Frauen sind also die Chance, um schneller aus der Krise herauszukommen“, betont Viviane Reding, Vizepräsidentin der EU-Kommission.

**Resultat einiger Studien** großer Wirtschaftsbetriebe ist: Unternehmen mit gemischten Führungsgremien erwirtschaften mehr Gewinn, sind stabiler in Krisenzeiten und generell erfolgreicher. Die Wirtschaftsforscherin Margit Schratzenstaller-Altzinger stellt klar, dass Einbeziehen von Frauen keine Gutmensch-Aktion ist, sondern eine wirtschaftliche Notwendigkeit. „Die Zielsetzung, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, ist nicht nur aus demokratiepolitischer, sondern auch aus ökonomischer Perspektive gut zu begründen.“ Wenn es gelingt, Frauen in die Führung zu holen, steigert sich der Betriebsgewinn um 56 Prozent.

**Dass es dabei durchaus** auch darum geht, sich selbst in die erste Reihe zu stellen, verrät EU-Kom-

missarin Reding aus ihrer eigenen Geschichte: „Ich habe mich in die erste Reihe gestellt und gesagt: Jetzt will ich!“ Wenn dann alle erstaunt fragten, ob sie sich das auch zutraue, zeigte sie sich voll Selbstbewusstsein. „Probieren wir es!“ Vor allem auch deshalb,

weil ihre Erfahrung zeigte, dass in Verhandlungen auf höchster Ebene ihr Frausein von großem Vorteil war, weil die Männer ganz und gar nicht gewohnt waren, mit Frauen zu verhandeln. Reding spricht allen Frauen Mut zu, sich um Verantwortung zu bemühen.

## Aufsichtsrat

Der **Aufsichtsrat (AR)** ist das Kontrollorgan der Geschäftsführung. Er trifft wesentliche wirtschaftliche Entscheidungen, die für die Zukunft jedes Unternehmens zentral sind: Investitionen, Markt- und Produktfragen, wesentliche Personalentscheidungen.

**Qualifikationen:** unternehmerisches Know-how, Analysefähigkeit, rasche Auffassungsgabe, Engagement, vernetztes Denken, Gelassenheit, Selbstbewusstsein, Kompromissfähigkeit, Wissen um Rechte und Pflichten einer/s Aufsichtsrätin/Aufsichtsrates.

**Tatsachen zu Österreich** (Quelle: Studie der AK Wien, Februar 2011):

- Frauenanteil in AR ist nur marginal gestiegen: 10,3 Prozent (2010: 9,7 Prozent)
- in Zahlen: 145 von 1404 Aufsichtsratssitzen sind von Frauen besetzt
- Die Hälfte der ARinnen wird vom Betriebsrat delegiert, obwohl Betriebsratsgremien maximal ein Drittel der Mandate besetzen dürfen.
- In Österreichs Top-200 Unternehmen sind nur 4,4 Prozent Frauen in der Geschäftsführung (2010: 5,3 Prozent).
- Unternehmen des ATX (börsennotierte Unternehmen) und des Prime Market: Frauenanteile von 3,9 bzw. 3 Prozent im Vorstand und 8,5 bzw. 7,7 Prozent im AR. Damit ist Österreich unter dem EU-Schnitt von 10,6 Prozent.

**Ausbildung:** Die Plattform „Zukunft.Frauen“ bietet Interessierten regelmäßig Seminare zur Erreichung von Aufsichtsratskompetenzen.

**Alle Infos dazu unter: [www.zukunft-frauen.at](http://www.zukunft-frauen.at)**

”



Foto: EC

„Wenn wir die Kapazitäten von Frauen nicht nützen, schneiden wir uns ins eigene Fleisch. Wenn wir sie nützen, gelingt es uns, die Wirtschaftskrise rascher zu überwinden.“

**Viviane Reding, Vizepräsidentin der EU-Kommission, Ressorts: Justiz, Grundrechte und Bürgerschaft**



### EU-Ziel: 40 Prozent

Die „Strategie für Gleichstellung von Frauen und Männern 2010 bis 2015“ wurde von der EU-Kommission verabschiedet. Einige Fakten und Ziele daraus in Kurzform:

- Von März 2011 bis März 2012 haben die Vorstände der größten börsennotierten Unternehmen Zeit, qualifizierte Frauen einzusetzen. Damit soll eine Quotenregelung vermieden werden.
- Ziel muss sein: 30 Prozent Frauenanteil in Aufsichtsräten bis 2015 und bis 2020 müssen es 40 Prozent sein.
- Begleitende Frauenförderungsmaßnahmen zu Themen wie Vereinbarkeit, Lohntransparenz, Gewalt gegen Frauen, Unternehmerinnenförderung, ... werden eingemahnt.

Die Datenbank „Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen“ (<http://ec.europa.eu> und dann der Link zum Sozialressort) zeigt die aktuelle, europaweite Situation auf. Einige Fakten daraus:

- 2009 stand den Zentralbanken sämtlicher EU-Staaten ein Mann vor.
- Wesentliche Entscheidungsorgane sind zu 82 Prozent von Männern und nur zu 18 Prozent von Frauen besetzt.
- In den größten börsennotierten Unternehmen Europas sitzen in den Verwaltungsräten zu 89 Prozent Männer und zu 11 Prozent Frauen.
- Frauen stellen 45 Prozent der Erwerbsbevölkerung, aber nur ein Drittel ist selbstständig und da vor allem in Ein-Personen-Unternehmen.
- 60 Prozent der EU-Uni-AbsolventInnen sind Frauen, 45 Prozent der Doktoratsabschlüsse. Aber der Anteil an gehobenen Forschungspositionen liegt für Frauen nur bei 18 Prozent.
- Sozialpartner auf EU-Ebene: 23 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder sind Frauen. Bei den ArbeitgeberInnenverbänden sind es weniger als 12 Prozent.
- VertreterInnen im Europäischen Parlament: Seit der Wahl 2009 finden sich dort 35 Prozent weibliche Abgeordnete. In der Kommission sind es 33 Prozent, der je höchste Anteil.
- Der Geschlechteranteil in den Nationalregierungen verbessert sich: Von 1994/95 (EU-15) bis 2009 (EU-27) kletterte der Frauenanteil von 16 auf 26 Prozent.

Foto: iStock

# Hoher Frauenanteil in Chefetagen zahlt sich aus

Die bundesweite Diskussion um Frauen in Führungspositionen zeigt deutlich auf, dass das Einbeziehen der Frauen wirtschaftliche Vorteile bringt. **Wirtschaftsforscherin Margit Schratzenstaller-Altzinger zeigt dies im Interview mit IF auf.**

Das europäische BIP würde um 9 % steigen, wenn mehr Frauen in Entscheidungspositionen sitzen. Wie schätzen sie die wirtschaftliche Bedeutung ein?

**Margit Schratzenstaller-Altzinger:** Es ist generell schwierig, den Nutzen einer Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungspositionen gesamtwirtschaftlich sowie für die Unternehmen exakt zu quantifizieren. Immer mehr empirische Studien zeigen, dass gemischte Teams Unternehmen innovativer und erfolgreicher machen.

Speziell ein hoher Frauenanteil in Chefetagen zahlt sich aus, gemessen an verschiedenen betriebswirtschaftlichen Kriterien – wie Innovation und Motivation – sowie an finanziellen Kennzahlen – wie

Rendite oder Unternehmenswert. Die Zielsetzung, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, ist also aus demokratiepolitischer wie auch aus ökonomischer Perspektive gut zu begründen.

Ist Frauenförderung noch das adäquate Instrument, um mehr Frauen in Entscheidungspositionen zu bringen?

**Schratzenstaller-Altzinger:** Zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Entscheidungspositionen ist ein umfassender Ansatz erforderlich, der in mehrerlei Hinsicht über die klassische Frauenförderung hinausgeht. Zunächst muss die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter erhöht werden. Zentraler Angelpunkt ist der weitere Ausbau der Kinder-

betreuung, aber auch betriebliche Maßnahmen, wie flexible Arbeitszeiten, Teleworking oder die Möglichkeit, Führungspositionen in Teilzeit auszuüben.

Da ein beträchtlicher Anteil der hoch qualifizierten Frauen kinderlos ist, sie aber dennoch bei den Führungspositionen unterrepräsentiert sind, bedarf es weiterer Maßnahmen: Hier muss man schon ganz früh im Lebenslauf anfangen, mit der Beeinflussung von Rollenbildern sowie von Bildungs- und Ausbildungsentscheidungen. Weitere Ansatzpunkte sind Mentoring-Programme in den Unternehmen, mehr Transparenz und Information – z.B. in Form einer Expertinnendatenbank nach norwegischem Vorbild – sowie Quotenregelungen.



Foto: Fischer

## Für alle eine Win-Win-Situation

Unternehmen können von weiblichen Zugängen zu wirtschaftlichen Abläufen nur profitieren. Frauen hinterfragen die Dinge mehr, interessieren sich stärker für Zusammenhänge, denken ganz einfach vernetzter als Männer.

Es braucht Programme wie „Zukunft.Frauen“, wo sich Frauen nicht nur das fachliche Rüstzeug, sondern auch das nötige Selbstvertrauen für Aufsichtsratsposten holen. Aufsichtsratsmandate sollten für alle Beteiligten eine Win-Win-Situation bringen. Firmen profitieren von den Erfah-

rungen der Aufsichtsrätinnen und die Aufsichtsrätinnen durch Netzwerke und eine finanzielle Entschädigung. Die Funktion ist zeitaufwendig und verlangt für jede Sitzung intensive Vorbereitung. Frauen, die sich neben ihrem Beruf meist auch um die Familie kümmern, sehen oft keinen Spielraum für zusätzliche Aufgaben. Andererseits sind sich Frauen häufig nicht ihrer Leistungsfähigkeit bewusst bzw. es fehlt ihnen der Mut, bestimmte Positionen auch einzufordern.

**KR<sup>in</sup> Adelheid Fürntrath-Moretti ist Abgeordnete zum Nationalrat und Bundesvorsitzende Frau in der Wirtschaft**



Foto: Eric Krügel

## Dr. in Margit Waltraud Schratzenstaller-Altzinger

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung in Wien. Ihre Forschungsbereiche sind vor allem Makroökonomie und europäische Wirtschaftspolitik sowie Entwicklung und Reformen des öffentlichen Sektors.

Die EU-Gleichstellungsstrategie besagt, dass mehr Frauen in Entscheidungspositionen gelangen sollen. Spüren Sie das schon?

**Schratzenstaller-Altzinger:** In Österreich ist bislang wenig von einer Verbesserung der Situation zu spüren, ganz im Gegenteil: Österreich nimmt im europäischen Vergleich einen der hinteren Plätze ein, und die Frauenrepräsentanz geht in jüngster Zeit sogar teilweise zurück.

Allerdings ist die Lage in der EU insgesamt unbefriedigend: mit

zehn Prozent Frauen in Entscheidungsgremien der größten börsennotierten Unternehmen im EU-27-Durchschnitt. Das ist der Hintergrund, vor dem in den letzten Jahren immer mehr Länder – etwa Norwegen, Spanien, Frankreich, Finnland, Dänemark, Deutschland – bereits Quotenregelungen, wenn auch mit unterschiedlicher Reichweite und Verbindlichkeit, eingeführt haben oder zumindest diskutieren.

Auch in Österreich kommt erfreulicher Weise jüngst Bewegung in die Diskussion, mit der soeben beschlossenen Erhöhung des Anteils von Frauen in Aufsichtsräten der staatsnahen Betriebe auf 35 Prozent bis 2018 auf der Basis einer freiwilligen Selbstverpflichtung.

Wie sehen Sie die Quote?

**Schratzenstaller-Altzinger:** Quoten halte ich für ein ergänzendes Instrument, das neben den oben genannten Maßnahmen eine gewisse Berechtigung hat. Zwar

setzen sie nicht an den Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen an (Ausbildungs- und Berufswahlentscheidungen, mangelhafte Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Diskriminierung von Frauen etc.), sondern an den Symptomen.

Ergänzend zu Maßnahmen, die ab einem ganz frühen Lebensalter an allen entscheidenden Stationen des Lebens- und Karriereweges ansetzen, machen sie allerdings Sinn: Denn der gesetzlich sanktionierte oder durch Selbstverpflichtung (Beispiel Deutsche Telekom) geschaffene Druck zur Erreichung der Quote erhöht den Druck auf die Politik sowie die Unternehmen selbst, effektive Maßnahmen umzusetzen – die bei den Ursachen angesiedelt sind.



Fotos (2): iStock



Foto: © Petra Spörla

## Interessen stärker wahrnehmen

Es gibt auf jeden Fall mehr Frauen in Aufsichtsräten und Führungsfunktionen als früher, aber noch immer viel zu wenig! Allerdings entwickeln sich langsam Bewusstsein und Sensibilität bei männlichen Führungskräften in der Wirtschaft und im öffentlichen Sektor. Unternehmen erkennen die gesellschaftliche und ökonomische Notwendigkeit, Frauen auf allen Ebenen einzusetzen.

Ich glaube, dass durch Aufsichtsrätinnen automatisch Mitarbeiterinnen- und Kundinneninteressen auf Vorstands- und Aufsichtsratsebene stärker wahrgenommen werden. Da geht es um Themen wie Vereinbarkeit, flexible

Arbeitszeitmodelle sowie Chancengleichheit und Karriere. Für Frauen in Führungs- und Kontrollfunktionen erweitert sich der persönliche Horizont, sie gewinnen Einblicke in andere Branchen und wertvolle Erfahrungen. So erweitert sich der eigene Handlungsspielraum.

Intrinsische Hemmnisse könnten mangelndes Vertrauen in die eigene Kompetenz sein. Im Allgemeinen glaube ich aber, dass weniger der Selbstzweifel als die bestehenden Strukturen Frauen daran hindern, derartige Funktionen zu übernehmen.

**Dr. in Henrietta Egerth, Geschäftsführerin der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft**



# Alarmglocken schrillen

Die Lage der Kärntner Frauen ist alarmierend. Das ist das Ergebnis des 1. Kärntner Frauenberichts, der von Frauenreferentin Beate Prettner und Frauenbeauftragter Helga Graftschaffer präsentiert wurde.

Kärntens Frauen verdienen um 31 Prozent weniger als die Männer – im Österreichschnitt sind es 25 Prozent. Die Teilzeitquote ist überdurchschnittlich hoch und die Kinderbetreuungseinrichtungen sind unzureichend. Die Folge: Täglich wandern vier Frauen im Alter zwischen 15 und 29 Jahren ab, die Geburtenrate sinkt

dramatisch. Vor allem hoch qualifizierte Frauen verlassen das Land. Auf Basis des Berichts sollen nun Maßnahmen entwickelt werden, um den Frauen attraktivere Bedingungen zu bieten.

**Der gesamte Frauenbericht kann unter [www.frauen.ktn.gv.at](http://www.frauen.ktn.gv.at) heruntergeladen werden.**

## SIGNAL ZUR UNTERSTÜTZUNG GEBEN

# Charta Vereinbarkeit



Hochrangige Sozialpartner, Unternehmens- und Interessensvertretungen unterzeichneten in **St. Pölten** die „**Charta zur neuen Vereinbarkeit Eltern – Wirtschaft**“.

Schirmherrschaft dafür übernahmen LR<sup>in</sup> Barbara Schwarz, WK-Präsidentin Sonja Zwazl und BM<sup>in</sup> Gabriele Heinisch-Hosek. Ziel ist es, zu den bereits bestehenden gesetzlichen Rahmenbedingungen auch ein Umdenken der Gesellschaft für neue Rollenbilder und eine größere gesellschaftliche Akzeptanz für Väter in Karenz zu erreichen.

Alle ArbeitgeberInnen – von Unternehmen bis zu öffentlichen Einrichtungen – sind eingeladen, der Charta beizutreten

und damit ein deutliches Signal zu setzen, dass sie ihre MitarbeiterInnen bei den Herausforderungen der Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Aufgaben optimal unterstützen.

Alle Interessierten finden nähere Infos auf: [www.elternwirtschaft.at](http://www.elternwirtschaft.at)

**Information: Geschäftsstelle Gender Mainstreaming, Amt der NÖ Landesregierung, Tel. 0 27 42/90 05-133 09, E-Mail: [post.f3frauenreferat@noel.gv.at](mailto:post.f3frauenreferat@noel.gv.at)**

v.l.: LR<sup>in</sup> Barbara Schwarz, WK-Präsidentin Sonja Zwazl und BM<sup>in</sup> Gabriele Heinisch-Hosek

Foto: NIK

## OBERÖSTERREICHISCHE FRAUEN IN DER AUSBILDUNG

# Ehrgeiziges Ziel

Land OÖ: 35 Prozent Frauenanteil in Landesunternehmen

Mit einem ehrgeizigen Ziel geht Frauenlandesrätin Doris Hummer in eine Vorreiterinnenrolle: Bis Ende 2012 soll mindestens jeder dritte Aufsichtsratsitz in Landesunternehmen weiblich besetzt sein. 35 Prozent ist das erklärte Ziel, derzeit liegt der Wert bei 26,66 Prozent.

„**Frauen in Aufsichtsräte**“ heißt dazu das passende Trainingsprogramm, das seit 2010 in Linz vom Frauenreferat des Landes Oberösterreich in Kooperation mit der LIMAK (Austrian Business School) durchgeführt wird und oberösterreichische Frauen auf diese Rolle



Absolventinnen des ersten Lehrganges „Frauen in Aufsichtsräte“ mit Landesrätin Doris Hummer und Börse-Chef Heinz Schaller.

vorbereitet und für die Aufsichtsratsposition stärkt. „In diesem Lehrgang können Frauen das praktische Wissen – das sie in Aufsichtsräten benötigen – hervorragend ergänzen und vervollständigen. Und sie haben die Möglichkeit, Kontakte sowie nachhaltige Netzwerke zu knüpfen“, bestärkt Initiatorin Doris Hummer.





## Prävention gegen häusliche Gewalt

Eine neue Internetseite bietet übersichtlich alle Infos über Gewaltberatungs- und Hilfseinrichtungen im **Land Salzburg** – gegliedert nach Bezirken, in fünf Sprachen und barrierefrei.

„Gewaltschutz und Gewaltprävention erfordern ein vielfältiges Maßnahmenbündel, beginnend mit der Primärprävention in Kindergarten und Schule über die vielfältigen Beratungs- und Betreuungsangebote sowie die Frauenhäuser, die betroffenen Frauen und Kindern Schutz und Hilfe für einen Neustart ohne Gewalt bieten, bis hin zur Täterarbeit und Rückfallprävention“, betont Landeshauptfrau Gabi Burgstaller.

Mit der Webseite [www.gewaltfrei.salzburg.at](http://www.gewaltfrei.salzburg.at) bietet das Land Salzburg einfach, klar und übersichtlich alle Infos über Gewaltberatungs- und Gewaltschutzeinrichtungen. Die Webseite ist barrierefrei gestaltet. Alle Inhalte werden deutsch, englisch, französisch, türkisch und bosnisch-kroatisch-serbisch angeboten. Für Gehörlose gibt es Links zu Informationen in Gebärdensprache.

Um Betroffenen Mut zu machen, sich Hilfe zu holen, wurde mit dem Videostudio des Landespressebüros ein Kurzvideo gedreht, in dem Vertreterinnen von Polizei, Gewaltschutzzentrum und Frauenhaus zu Wort kommen. Durch fremdsprachige Untertitel ist dieses Video auch für Menschen mit Migrationshintergrund verfügbar und kann auch mit Gebärdensprache-Einblendung abgerufen werden.

## GENDER:IMPULSTAGE 2011 MIT NEUEN FORSCHUNGEN

### JugendXundheit – gegendert?“

Die dritten gender:impulstage in Vorarlberg eröffnen **Anfang Oktober** neue Perspektiven auf dem Feld der Jugendgesundheit.

Es werden spannende Einblicke in den aktuellen Stand der Forschung gegeben und diese in Bezug zur Arbeit mit Mädchen und Buben gesetzt. Neben theoretischen Inputs werden Methoden zur praktischen Umsetzung und Austauschplattformen für an geschlechtssensibler Arbeit Interessierte geboten.

Die JugendXundheitprojekte „AmazonBar“, „alls im grüna“ „taktisch klug – Arena“ und „Wohlfühlparcours“ laden au-

ßerdem zu individuellen Wohlfühlerlebnissen ein.

Die gender:impulstage 2011 werden im Auftrag des Vorarlberger Frauenreferats vom Mädchenzentrum Amazone veranstaltet. Die Teilnahme an der Veranstaltung ist kostenfrei!

**Referierende: Dipl. Päd.<sup>in</sup> Anja Wilser und Dr. Reinhard Winter, am Dienstag, 4. Oktober, ab 11 Uhr, an der FH Vorarlberg, Dornbirn.**

# giftig



Foto: Zoller

**Birgitt Drewes**  
Chefredakteurin

## Eh nur 50 Jahre

Neulich auf meinem Lesesofa mit einer Lieblingslektüre aus dem Bereich der ironisch-scurrilen Wirtschaftsbücher: Über „Das Peter-Prinzip oder die Hierarchie der Unfähigen“ sinnieren da die beiden Wirtschaftswissenschaftler Laurence Peter und Raymond Hull. Ihre These lautet: „In einer Hierarchie neigt jeder Beschäftigte dazu, bis zu seiner Stufe der Unfähigkeit aufzusteigen.“ Soll heißen, dass in ausreichender Zeit in einer ausreichend komplexen Hierarchie jeder Beschäftigte bis zu seiner Stufe der Unfähigkeit aufsteige. Daraus resultiert Peters Schlussfolgerung: „Nach einer gewissen Zeit wird jede Position von einem Mitarbeiter besetzt, der unfähig ist, seine Aufgabe zu erfüllen.“

Das entlockt der fröhlichen Frau doch ein genüssliches Schmunzeln. Fanden doch die beiden Herren ohne Zweifel optimale Untersuchungsbedingungen vor. Als sie ihre These Anfang der 70er-Jahre aufstellten, gab es wohl kaum Frauen in Führungsfunktionen. Somit ist für mich eine schlussfolgernde These zulässig, ja absolut nötig. Das so genannte Peter-Prinzip ist nur für Männer und ihre Karrieren gültig. Alle Untersuchungen großer Institute beweisen dies zur Genüge. Ein Beispiel: Würden ausreichend Frauen in Führungspositionen in großen Unternehmen sitzen, würde der Betriebsgewinn um mehr als fünfzig Prozent gesteigert. Eh klar: Frauen würden dann ja immer noch arbeiten, während – dem Peter-Prinzip folgend – in den verschiedenen Hierarchie-Ebenen ja niemand mehr arbeitet, weil eben unfähig.

Traurig nur: Wenn es in dem Tempo weitergeht mit dem Hereinholen der Frauen, dann brauchen wir noch 50 Jahre, bis ein ausgeglichenes Verteilen der Funktionen stattgefunden hat.



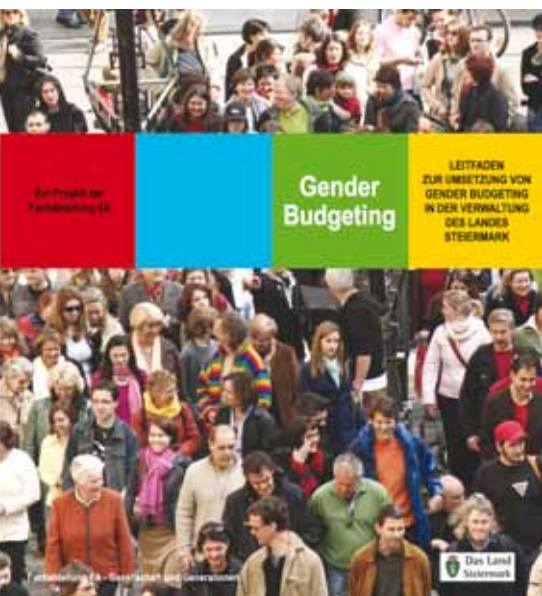
# StFFG: Steiermärkisches Frauenförderungsgesetz

Noch immer haben Frauen schlechtere Einkommens-, Aufstiegs- und Lebensgestaltungschancen und kämpfen gegen veraltete Rollenbilder. Mit dem Beschluss des Steiermärkischen Frauenförderungsgesetzes legte die steirische Landesregierung ein **Bekenntnis zu Chancengleichheit und Gleichstellung der Frauen** ab.

**Das Ziel dieses Gesetzes**, welches unter [www.frauenreferat.steiermark.at](http://www.frauenreferat.steiermark.at) heruntergeladen werden kann, ist es, dass Frauen gemäß den Intentionen der Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, des Vertrags von Lissabon sowie der Richtlinien der Europäischen Union zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen und der Gleichbehandlungsgesetze des Bundes und des Landes gefördert und unterstützt werden und für die Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern Sorge ge-

tragen wird, um bestehende Benachteiligungen und Diskriminierungen in der Gesellschaft aufzuheben und einengende Geschlechterrollen aufzulösen.

Zentrale Punkte des Gesetzes sind die Verbesserung der Lebenssituation von Frauen insgesamt, die Schaffung von Chancengleichheit und Gleichstellung in allen Lebensbereichen, Schutz vor Gewalt, die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.



## Leitfaden Gender Budgeting

Im Rahmen eines **Pilotprojektes** hat die **Fachabteilung 6A der Steiermärkischen Landesregierung** einen Leitfaden zur Umsetzung von Gender Budgeting in der Verwaltung des Landes Steiermark herausgebracht. Mittels Gender Budgeting soll der gesetzliche Auftrag der Gleichstellung erfüllt und damit die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern vergrößert werden.

**Der Leitfaden zielt darauf ab**, Basiskompetenzen und eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit dem Thema zu erreichen sowie einen Blick auf Strukturen und Prozesse zu fördern und einen Interventionsrahmen abzustecken. Er dient als Anregung, politische Ziele und Vorgaben in operative Maßnahmen zu übersetzen.

**Download:** [www.frauenreferat.steiermark.at](http://www.frauenreferat.steiermark.at)

# Generationenbericht Steiermark

Die Gesellschaft verändert ihr Gesicht. Auch in der Steiermark sind Bevölkerungsrückgang, eine **Abnahme der jüngeren und ein Zuwachs der älteren Bevölkerung** zu beobachten.

Das Durchschnittsalter liegt in der Steiermark bei 42,3 Jahren. Leoben ist dabei mit 45,8 Jahren der älteste Bezirk. Die obersteirischen Bezirke sind besonders von Überalterung und Abwanderung betroffen, während der Zuwachs der Bevölkerung im Großraum Graz vor allem durch internationale Zuwanderung begründet ist. Auch die Familien- und Haushaltsstrukturen ändern sich. Mit der Zunahme der Ein-Personen-Haushalte in der Steiermark auf 32 % aller Haushalte ist die durchschnittliche Haushaltsgröße auf 2,4 Personen pro Haushalt gesunken. Fast 50.000 steirische Ein-Personen-Haushalte – das sind knapp ein Drittel aller Ein-Personen-Haushalte – entfallen auf die Altersgruppe der über 70-jährigen SeniorInnen.

## **„Generationen“ als Schwerpunkt des Ressorts von Landesrätin Elisabeth Grossmann**

Moderne Generationenpolitik ist eine Querschnittsaufgabe, die ressortübergreifendes Handeln erforderlich macht, um die notwendigen Voraussetzungen für die Teilhabe älterer Menschen zu schaffen und zu sichern. Darüber hinaus bedarf es gezielter Bewusstseinsbildung, um ein differenziertes und positives Altersbild in der Öffentlichkeit zu entwickeln.

Im Rahmen von Veranstaltungen in den steirischen Bezirken werden Vorzeigebispiele zum Zusammenleben von Jung und Alt präsentiert. Zusätzlich sollen Initiativen gestartet werden. „Wichtig ist der gesellschaftliche Zusammenhalt und kein Ausein-

anderdriften der Generationen“, sagt Elisabeth Grossmann, Landesrätin für Bildung, Familie, Frauen und Jugend.



WWW.VERWALTUNG.STEIERMARK.AT

# SCHLUSS.PUNKT



Foto: FAGA - Referat für Frauen

## Steirerinnen im Gespräch

### 50:50 Die QUOTENFRAGE

Die Frauenquote ist europaweit ein viel diskutiertes Thema. Skandinavische Länder haben hier Vorbildfunktion. In Norwegen beispielsweise müssen alle börsennotierten Unternehmen einen Frauenanteil von 40% in den Aufsichtsräten nachweisen. Dazu und mehr diskutieren hochkarätige ReferentInnen im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Steirerinnen im Gespräch“:

**Montag, 3. Oktober 2011**

**18:00 bis 19:30 Uhr**

**Karmeliterhof, Multifunktionsraum, 1. Stock  
Karmeliterplatz 2, 8010 Graz**

Wir bitten um verbindliche Anmeldung unter [fa6a-frau@stmk.gv.at](mailto:fa6a-frau@stmk.gv.at),  
per Fax unter 0 316/877-54 02 oder  
telefonisch unter 0 316/877-42 63.

Weitere Informationen unter:  
[www.frauenreferat.steiermark.at](http://www.frauenreferat.steiermark.at)

P.b.b. – Verlagspostamt 8010 Graz – 105044L07U

Impressum:  
Medieninhaberin und Herausgeberin: Amt der Steiermärkischen Landesregierung,  
FAGA Gesellschaft und Generationen – Referat für Frauen, Karmeliterplatz 2, 8010 Graz  
Redaktion Steiermark: R. M. Steibl, Chefredaktion Ö: Birgitt Drewes,  
Grafik: HOGA Design, Druckhaus Thalerhof; steiermarkweite Auflage: 8000 Stück;  
Weiterverbreiten und Kopieren des Inhaltes mit Quellenangabe ist erwünscht.

**FRAU**  **GESTALTET  
GESELLSCHAFT**