

Heinisch-Hosek: Frauen in Führungspositionen

Utl.: Projekt „Women are top! To the top by innovative corporate cultures“ =

Wien (OTS) - "Frauen sind so gut ausgebildet wie nie zuvor - in Entscheidungs- und Führungspositionen sind sie aber immer noch stark unterrepräsentiert. Wir machen Fortschritte, aber wir sind auf der Kriechspur unterwegs. Es braucht einen Wandel in der Unternehmenskultur und es braucht eine verbindliche Quote. Der staatsnahe Bereich ist hier schon mit gutem Beispiel voran gegangen, jetzt müssen wir auch in der Privatwirtschaft aufs Gas steigen", so Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek bei der Präsentation der Ergebnisse und Empfehlungen des Projekts "Women are top! To the top by innovative corporate cultures".

Das Projekt wurde auf Initiative der Frauenministerin vom BMBF, FORBA und der Wirtschaftsuniversität Wien durchgeführt. Gemeinsam wurden Strategien und Maßnahmen identifiziert und entwickelt, um Frauen und Geschlechtergerechtigkeit bei der Vergabe von Spitzenpositionen österreichischer Unternehmen zu fördern. Die zwei Partnerorganisationen führten dabei eigenständige Teilprojekte durch: FORBA widmete sich der Erhöhung des Frauenanteils in wirtschaftlichen Führungs- und Managementpositionen, die WU Wien fokussierte die Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten. Alle Ergebnisse sind auf der Website www.frauenfuehren.at dokumentiert.****

Warum erhöht sich der Frauenanteil in Aufsichtsräten nur langsam? Wie werden Aufsichtsratspositionen in Österreich besetzt? Welche Netzwerke und Strukturen werden dabei genutzt und wie werden Frauen davon ausgeschlossen? Ausgehend von diesen Fragen entwickelte die WU Wien den Prototyp der Online-Simulation "Choose your Board", in dem SpielerInnen frei werdende Posten im Aufsichtsrat neu besetzen: "Viele Frauenförderungsprogramme gehen von einem Qualifikations- oder Persönlichkeitsdefizit bei den Frauen aus. Unsere Forschungsergebnisse zeigen aber, dass vielmehr soziale Dynamiken - wie indirekte Diskriminierungen, Konkurrenzdenken, Machtspiele und strategisches Verhalten - den gleichberechtigten Zugang zu Führungspositionen erschweren oder verhindern. Mit der Simulation sollen diese subtilen Ausschlussmechanismen in Entscheidungssituationen sichtbar gemacht werden", erklärte Edeltraud

Hanappi-Egger, Leiterin des Instituts für Gender und Diversität in Organisationen an der WU Wien.

Im Rahmen des FORBA-Teilprojekts wurden mehr als 50 erfolgreiche und vorbildhafte Maßnahmen gesammelt, die bereits jetzt in Unternehmen verschiedenster Größen, Branchen und Standorte erfolgreich dazu beitragen, den Frauenanteil in Management- und Führungspositionen zu erhöhen. "Wir haben den Dialog gesucht, um einen Austausch von guten Praxisbeispielen sowie Erfahrungen und Herausforderungen mit Gleichstellungs- und Frauenfördermaßnahmen zu ermöglichen. Es gibt bereits innovative und kreative Ansätze, um den Frauenanteil in den Managementtagen zu erhöhen. Damit diese positiven Ausnahmen zur Regel werden können, braucht es diesen Austausch von Informationen, der von vielen Unternehmen auch gewünscht wird. Von heterogenen Führungsteams profitieren nicht nur Frauen, sondern das gesamte Unternehmen", erklärte Ingrid Mairhuber von der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA).

Die Erste Bank hat bereits früh das Potential von Frauen in Führungspositionen erkannt. Das selbst gesetzte Ziel, bis 2019 einen Frauenanteil von 35 Prozent in der obersten Führungsebene und im Aufsichtsrat zu erreichen, wurde von einem intensiven Maßnahmenbündel begleitet. "Wir konnten rasch erste Erfolge beobachten - der Frauenanteil in Führungspositionen ging in überraschend kurzer Zeit deutlich nach oben. Aber kaum haben die Bemühungen nachgelassen, hat sich der Trend auch schon wieder umgekehrt. Das war uns eine Lehre. Das ist ein Thema, da darf man nicht nachlassen", berichtet Martina Ernst, Erste Bank, HR und Karrieremanagement.

Auch in der Kompetenzzentrum Holz GmbH, einem österreichischen Mittelbetrieb im Bereich Forschung und Entwicklung, wurden unter anderem alle personalbezogenen Prozesse systematisch auf mögliche geschlechtsbezogene Verzerrungen überprüft und ein Gender-Training für Führungskräfte angeboten: "Es war durchaus für alle eine interessante Erfahrung, ein Training zu diesem Thema zu machen. Wesentlich dabei war zu sehen, was hinter den Grundsätzen wie ‚Chancengleichheit‘ und ‚Diversity‘ steht", berichtet der Geschäftsführer Boris Hultsch.

Das Projekt "Women are top! To the top by innovative corporate cultures" lief von September 2013 bis April 2015 und soll einen Beitrag zur Erhöhung der Frauenanteile in wirtschaftlichen Führungs- und Entscheidungspositionen durch geschlechtergerechtere

Organisationskulturen leisten. Es wurde vom BMBF koordiniert und im Rahmen des PROGRESS-Programms von der Europäischen Union ko-finanziert.

Fotos der Pressekonferenz stehen unter bdb.bmbf.gv.at zur Verfügung.

~

Rückfragehinweis:

BM für Bildung und Frauen

Mag.a Veronika Maria

Pressesprecherin

01-53120/5011

veronika.maria@bmbf.gv.at

www.bmbf.gv.at

~

Digitale Pressemappe: <http://www.ots.at/pressemappe/4920/aom>

*** OTS-ORIGINALTEXT PRESSEAUSSENDUNG UNTER AUSSCHLISSLICHER
INHALTLICHER VERANTWORTUNG DES AUSENDERS - WWW.OTS.AT ***

OTS0136 2015-06-25/11:44

251144 Jun 15

Link zur Aussendung:

http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20150625_OTS0136