
Stand Juni
2023

Studie über den Anteil von **Frauen** in Führungspositionen in der Steiermark



HERAUSGEBERIN UND MEDIENINHABERIN

FELIN_ *female leaders initiative*

c/o Caritas

Grabenstraße 39

8010 Graz

AUTORIN UND STUDIENLEITERIN

Mag.^a Lisa Mittiscek MA, selbständig: Sozialwissenschaften, Analysen, Beratung

RECHTLICHER HINWEIS

Die in dieser Studie enthaltenen Informationen wurden mit größter Sorgfalt erhoben, jedoch haften weder FELIN noch die wissenschaftliche Partnerin für deren Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit.

DESIGN

taska.at

FOTOS

Seite 5: Claudia Gigler © Philipp; Heide Cortolezis © Michael Jungwirth;
Lisa Horvath © Karin Lernbeiß; Seite 7: Christiane Katschnig-Otter © die Abbilderei;
Seite 10: Christina Lind © AMS Opernfoto; Bernadette Pöcheim © Marja Kanizaj;
Juliane Bogner-Strauß © Marja Kanizaj; Seite 24: Susanne Kalsß © Manz Verlag;
Seite 25: Petra Pieber © privat; Seite 44: Elke Kahr © Stadt Graz/Foto Fischer;
Günter Riegler © Stadt Graz/Foto Fischer; Nina Zechner © M. Kanizaj

Graz, Juni 2023

Inhalt

4
VORWORT

6
DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

7
EINLEITUNG

9
RECHTLICHES

11
METHODIK

12
ERGEBNISSE

24
Interview mit SUSANNE KALSS

27
Interview mit PETRA PIEBER

40
RESÜMEE, AUSBLICK & MASSNAHMEN

45
FELIN_FEMALE LEADERS INITIATIVE

Abstract

Die Studie über den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Steiermark 2023 bietet einen Überblick über die Geschlechterverteilung in Führungspositionen der ersten Führungsebene der 100 größten Unternehmen der Steiermark (nach Umsatz) und der Beteiligungsgesellschaften von Land Steiermark und Stadt Graz. Die Daten zu Geschäftsführung, Vorstand und Aufsichtsrat wurden nach Unternehmensgröße, Branche und im Zeitverlauf ausgewertet. Ergänzt wird die Studie durch eine qualitative Befragung zur Gleichstellungsorientierung der Unternehmen.

Vorwort

Seit 2017 untersucht FELIN im Zwei-Jahres-Abstand, wie viele Frauen in den Führungsetagen der 100 umsatzstärksten steirischen Unternehmen vertreten sind. 2021 hatten die Zahlen stagniert, jetzt gibt es wieder einen leichten Aufwärtstrend. Auf den großen Durchbruch warten Frauen bis heute. 91% der Vorstandsmitglieder, 93% der Geschäftsführungsmitglieder und 80% der Aufsichtsratsmitglieder der TOP 100 sind Männer.

Der langsame Fortschritt im Gegensatz zur Erwartung, dass aufgrund der Vorbildwirkung das gesetzlich vorgeschriebene Mehr an Frauen in den Aufsichtsräten großer Unternehmen generell – unternehmens- und branchenübergreifend – einen Zuwachs an Frauen in den operativen Geschäftsführungen bewirken könnte, ist enttäuschend. Es verfestigt sich die Annahme, dass es ohne verbindliche Zielvorgaben und Konzepte auf allen Ebenen nicht geht.

Verbunden mit der quantitativen Analyse von Frauenanteilen in steirischen Führungspositionen führt FELIN jeweils auch eine qualitative Befragung durch, und die ist im Rahmen der Studie 2023 den Rahmenbedingungen von Gleichstellung von Frauen in Unternehmen gewidmet. Welche Maßnahmen der Frauenförderung werden in steirischen Unternehmen konkret umgesetzt? Welche Ziele werden damit verbunden? Gibt es Incentives? Werden Ziele und Zielerreichung transparent kommuniziert?

Diese qualitative Befragung legt offen, dass knapp die Hälfte der Unternehmen, die sich daran beteiligten, Gleichstellungsziele haben, knapp ein Drittel konkrete Frauenförderungs-Maßnahmen. Als Maßnahmen, die einer Zielerreichung dienlich sind, werden vor allem flexible Arbeitszeitmodelle und Kinderbetreuungsangebote erachtet, aber auch Bewusstseinsbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Einkommensberichte werden offenbar überwiegend in größeren Betrieben veröffentlicht, wo sie gemäß Gleichbehandlungsgesetz auch gesetzlich vorgeschrieben sind.

Auffällig ist jedenfalls, dass größere Unternehmen nicht zuletzt dank der Notwendigkeit, künftig Nachhaltigkeitsberichte zu erstellen, die auch auf das Thema Diversität eingehen, zunehmend konkretere Gleichstellungspläne

formulieren, mit denen auch eine Selbstverpflichtung zum Monitoring anhand konkreter Kennzahlen verbunden ist. Petra Pieber, Leiterin der strategischen Personalabteilung der Energie Steiermark, sagt dazu im Interview mit FELIN: „Die Gleichstellung hat für unser Unternehmen auch viele Vorteile, wie eine erhöhte wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, die Förderung von Innovation und Kreativität sowie die Verringerung von Konflikten.“

Für die Unternehmensrechtsexpertin Susanne Kalss sind solche „Policies“ oder Grundsatzbeschlüsse entscheidend dafür, dass Frauen nicht nur gut ausgebildet werden und gut in den Beruf starten, sondern auch danach passende Rahmenbedingungen vorfinden: „Wir verlieren sehr viele in dieser entscheidenden Phase der beruflichen Etablierung und Gründung der Familie.“ Frauen müsse es ermöglicht werden, schon vom Tagesablauf und von der Planung der Sitzungen her „am formellen und auch informellen Informationsprozess teilzunehmen und in die maßgeblichen, sichtbaren Positionen zu kommen“, fordert sie im Interview mit FELIN.

Je klarer die Ziele und je transparenter das Reporting, desto mehr Chancen auf Erfolg. Es ist also notwendig, Ursachen und Wirkung noch stärker miteinander in Beziehung zu setzen. Und es bedarf eines differenzierten Blickes auf Unternehmensgrößen und Branchen, um Tauglichkeit und Zielgenauigkeit der Maßnahmen zu analysieren. Es geht um Maßnahmen zur Frauenförderung, die bewusst gesetzt – oder nicht gesetzt – werden. Es geht aber auch um unbewusste Voreingenommenheit („unconscious biases“), hauptsächlich gegenüber Frauen, die erst einmal erkannt werden müssen, um gegensteuern zu können.

Die Boston Consulting Group (BCG)¹ hat im Februar 2023 im Rahmen ihrer Gender-Diversity-Studie, die seit 2018 alljährlich in einen Index für Österreichs 50 größte börsennotierte Unternehmen mündet, folgendes festgestellt: Die Unternehmen beschreiben in Pressemeldungen ihre neu besetzten weiblichen Führungskräfte im Vergleich mit ihren neu besetzten männlichen Kollegen mit weniger Fähigkeiten und Leadership-Kompetenzen. Im Gegensatz dazu gab kein einziges steirisches Unternehmen in der

Befragung von FELIN das Wissen um das Vorhandensein eines „unconscious bias“ zu Protokoll.

Die BCG stellt übrigens auch fest, dass der Anteil der Frauen an den Vorstandspositionen der untersuchten Unternehmen zwar wächst, sich aber das Tempo des Zuwachses verlangsamt. Männer kämen fünfmal häufiger als Frauen zum Zug. Erst in 30 Jahren sei mit einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Frauen und Männern in den Vorstands-gremien zu rechnen! Unternehmen, die die vorgeschriebene Quote im Aufsichtsrat erreichen, haben indes einen doppelt so hohen Frauenanteil im Vorstand wie jene, die die Quote nicht erfüllen.

Der „Frauen.Management.Report 2023“ der AK² spricht sich dafür aus, das „Erfolgsmodell Quote“ vom Aufsichtsrat auf den Vorstand zu übertragen. Ein Hebel für die Anhebung des Frauenanteils auch auf unteren Führungsebenen könnte ein Bonus als Gehaltsbestandteil für Vorstände sein, für Ziele wie „mehr Frauen in Führungspositionen“ oder einen „Mindestfrauenanteil bei Neuaufnahmen in männlich dominierten Branchen“.

Die Detail-Analyse von Erfolgsfaktoren und Prozessen scheint unabdingbar, um eine Balance zwischen den Geschlechtern in Aufsichtsräten, Vorständen und Geschäftsführungen herbeizuführen und dauerhaft sicherzustellen. Erfolgsrezepte und Erfolgsgeschichten müssen verstärkt aus dem Gesamtgeschehen herausdestilliert und weitererzählt werden, um Eigentümer*innen und Eigentümervertreter*innen sicher zu machen, um Kleinere sich an Größeren orientieren zu lassen, um Private von Staatsbetrieben und beamteten Institutionen lernen zu lassen, die dank eines strengeren Regelwerks eine Vorreiterrolle innehaben.

Wir bedanken uns bei Mag.^a Lisa Mittischek MA, selbstständige Sozialwissenschaftlerin und Mitglied der Genderwerkstätte Graz für die Durchführung der Studie.

Ein großes Dankeschön gilt unseren Sponsor*innen, die es wieder ermöglicht haben, diese Studie umzusetzen.

Der Vorstand von FELIN



Heide Cortolezis, MSc; MBI



Dr. in Lisa K. Horvath



Mag. a Claudia Gigler



Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE 2023 IM ÜBERBLICK:

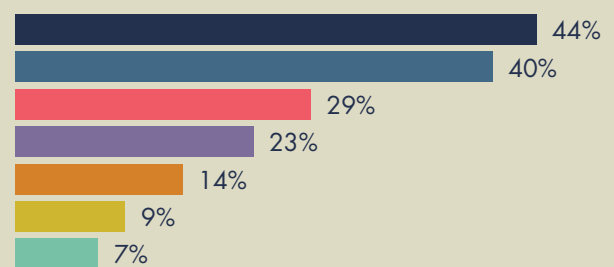
Die **höchsten Frauenanteile*** sind in den Aufsichtsräten der Beteiligungsgesellschaften von Land Steiermark und Stadt Graz zu finden:

- In den **Aufsichtsräten** der **Beteiligungsgesellschaften** des **Landes Steiermark** liegt der Frauenanteil seit 2019 unverändert bei **40%**.
- In den **Aufsichtsräten** der **Beteiligungsgesellschaften** der **Stadt Graz** liegt der Frauenanteil gleich wie im Jahr 2021 bei **44%**.
- In den **Aufsichtsräten** der **börsennotierten Großunternehmen** liegt der Frauenanteil bei aktuell **29%**, das ist ein Plus gegenüber 22% im Jahr 2021.
- In den **Aufsichtsräten** der **Top 100 Unternehmen** liegt der Frauenanteil 2023 bei **21%**, das ist eine leichte Steigerung um zwei Prozentpunkte gegenüber 2021.
- In der **ersten Führungsebene** (das sind Vorstand, Geschäftsführung und Aufsichtsrat als Kontrollorgan) **der Top 100 Unternehmen** liegt der Frauenanteil im Jahr 2023 bei **14%**, das ist ein geringes Plus von einem Prozentpunkt gegenüber 13% im Jahr 2021.
- Im Bereich der **Vorstände** der **Top 100 Unternehmen** stieg der Frauenanteil von 6% im Jahr 2021 auf **9%** im Jahr 2023.
- In den **Geschäftsführungen** der **Top 100 Unternehmen** liegt der Frauenanteil 2023 bei **7%**, das ist eine Steigerung um 2 Prozentpunkte gegenüber 5% im Jahr 2021. Der Anteil steigt mit der Unternehmensgröße: während er bei Kleinbetrieben nur 3% beträgt, sind es 6% bei Mittelbetrieben und 12% bei Großbetrieben.

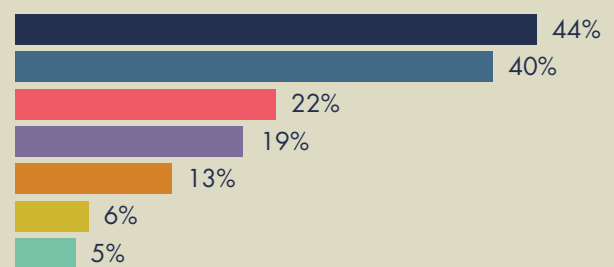
* Die hier vorliegenden Forschungsbefunde beziehen sich nur auf die Kategorien Frauen und Männer. FELIN ist sich der existierenden Geschlechtervielfalt bewusst und hofft darauf, dass sich die vorhandene Geschlechtervielfalt zukünftig auch in Führungsetagen abbildet.

FRAUENANTEILE IN UNTERSCHIEDLICHEN FÜHRUNGSEBENEN IM VERGLEICH 2021 UND 2023:

2023



2021



- Aufsichtsräte Beteiligungsgesellschaften Stadt Graz
- Aufsichtsräte Beteiligungsgesellschaften Land Steiermark
- Aufsichtsräte börsennotierte Unternehmen
- Aufsichtsräte Top 100 Unternehmen
- Erste Führungsebene Top 100 Unternehmen
- Geschäftsführung Top 100 Unternehmen
- Vorstand Top 100 Unternehmen

Problemaufriss



„Umsatzrekord bei Top-100-Betrieben“ titelte die Kleine Zeitung im Wirtschaftsteil im Dezember 2022 – „soviel wie noch nie setzten die Top 100 Unternehmen der Steiermark 2021 um“. Die heimische Wirtschaft hatte trotz der Corona-

Krise, die sich zum damaligen Zeitpunkt am Höhepunkt befand, zum Rekordflug angesetzt. Das ist ein großartiges Ergebnis für die Steiermark und lässt erwarten, dass gerade diese Unternehmen die Gelegenheit nutzen, um in den eigenen Betrieben, vor allem auch in die eigenen Mitarbeiter*innen zu investieren.

Gleichstellung ist insbesondere in den Führungsetagen noch lange nicht erreicht. Dies, obwohl es längst nachgewiesen ist, dass divers zusammengesetzte Teams kreativer, effizienter, in Summe erfolgreicher agieren. In den gängigen Netzwerken und Datenbanken, auf die man beispielsweise für die Suche nach Aufsichtsrät*innen zurückgreift, sind weniger Frauen als Männer registriert. Viele Vorstände sind immer noch rein männlich zusammengesetzt. Qualifizierte Frauen auf der zweiten Führungsebene sind vorhanden und repräsentieren ein erhebliches Potenzial. Dennoch scheuen viele Unternehmen bzw. Unternehmenseigner*innen und Eigentümervertreter*innen immer noch davor zurück, die Frauen in der zweiten Reihe als dieses Potenzial wahrzunehmen, sie zu ermutigen und ihnen die Führung anzuvertrauen.

FELIN dokumentiert seit 2017 die Bemühungen der TOP 100 Unternehmen in der Steiermark sowie der Beteiligungsgesellschaften des Landes und der Stadt Graz um die Förderung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. 2023 wurden insgesamt 153 Unternehmen hinsichtlich ihres Frauenanteils in den Ebenen Vorstand, Geschäftsführung und Aufsichtsrat untersucht. Die verstärkte Sichtbarkeit und Verankerung von Frauen in der ersten Führungsebene wird unter anderem auch durch die Steirische Gleichstellungsstrategie 2021 und den dazugehörigen Aktionsplan unterstützt.

Ziel ist, strukturellen Benachteiligungen entgegenzuwirken. Auf Bundesebene bildet das Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern in Aufsichtsräten (GFMA-G) den gesetzlichen Rahmen für Groß- und börsennotierte Unternehmen hinsichtlich der Gleichstellungsbemühungen in Österreich. Das Gesetz kommt allerdings nur für rund 70 - 80 Unternehmen in ganz Österreich zur Anwendung. Selbst in den börsennotierten Unternehmen greift die Quote nicht immer. Zum einen ist sie nur vorgeschrieben, wenn der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Unternehmen mindestens 20 Prozent beträgt. In der Steiermark ist das in zwei von vier Unternehmen nicht der Fall. Zum anderen muss der Aufsichtsrat eine Mindestzahl an Kapitalvertreter*innen haben.

Die Quote ist also ein Hebel, der auch Vorbildwirkung entfacht, aber sie ist kein verbindliches Rezept. Um die Frauenquote in den Führungsetagen zu heben, braucht es auch Instrumentarien, die aus den Unternehmen heraus wirken, die Frauen stärken, sichtbar machen und an der Spitze positionieren.

Ein Schwerpunkt der FELIN-Studie 2023 liegt daher, neben der quantitativen Analyse der Zahlen in der Steiermark, darauf, die Gleichstellungsorientierung der Unternehmen zu beleuchten. Die Online-Umfrage soll Erkenntnisse darüber bringen, welche Maßnahmen Unternehmen tatsächlich hinsichtlich der Förderung von Frauen, der Erhöhung der Frauenanteile in Führungspositionen und der Reduktion von struktureller Benachteiligung treffen.

Zum Abschluss geben wir einen Ausblick und fassen wirkungsvolle Maßnahmen auf politischer, wirtschaftlicher und individueller Ebene zusammen. Für jede Ebene gilt: Es reicht nicht, ein Traumziel zu formulieren. Es bedarf einer regelmäßigen, ehrlichen Evaluierung, um den Fortschritt in Richtung Gleichstellung, von dem letztlich alle profitieren, nachhaltig sicherzustellen. Die FELIN-Studie ist ein Teil davon.

Christiane Katschnig-Otter
Geschäftsführerin von FELIN

Rechtliche Informationen

In Zusammenhang mit den zur Analyse ausgewählten Unternehmen sind nachstehende rechtliche Informationen für die Beurteilung der Ergebnisse relevant und werden kurz dargestellt.

Gesetzliche Quotenregelung in Österreich

Das „Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat“ (GFMA-G)³ sieht seit 1. Jänner 2018 eine verpflichtende Geschlechterquote von 30% für Aufsichtsräte sämtlicher börsennotierter Unternehmen, sowie für Unternehmen mit dauernd mehr als 1.000 Beschäftigten in Österreich vor.

Beide Gruppen müssen zudem kumulativ zwei weitere Kriterien erfüllen, um von der Erfüllung der Quote betroffen zu sein. Entfällt auch nur eines von beiden, ist das Unternehmen nicht mehr quotenpflichtig:

- Der Aufsichtsrat besteht aus mindestens 6 Kapitalvertreter*innen
- Die Belegschaft besteht zu mindestens 20% aus Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (wobei sich der 20%ige Anteil auf das unterrepräsentierte Geschlecht bezieht)

Mit dem Gesetz soll Heterogenität und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in den österreichischen Aufsichtsräten etabliert werden. Die Vorteile heterogener Teams werden seit Jahren gepredigt: Entscheidungen werden offener und aus mehreren Blickwinkeln diskutiert, der Aufsichtsrat nimmt seine Tätigkeit ausdifferenzierter wahr.⁴ Nach Erlass des Gesetzes war von rund 200 quotenpflichtigen Unternehmen in Österreich⁵ die Rede; in der Zwischenzeit sind es allerdings weit weniger: lediglich 70

bis 80 Gesellschaften sind aktuell gesetzlich verpflichtet, die Quotenregelung anzuwenden⁶. Durch die zusätzlich geschaffenen Kriterien und die notwendige kumulative Erfüllung ist es Unternehmen möglich, durch entsprechende Umstrukturierungen aus der Quoten-Verpflichtung zu fallen.

- Ad Anzahl der Kapitalvertreter*innen im Aufsichtsrat:
Grundsätzlich besteht ein Aufsichtsrat laut § 86 Aktiengesetz aus mindestens drei bzw. maximal 20 Kapitalvertreter*innen. Durch eine Satzungsänderung kann jederzeit die Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder auf drei bis fünf reduziert werden.
- Ad 20% Schwelle von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
Es ist möglich, durch gesellschaftsrechtliche Umstrukturierungen Abteilungen mit hohem Frauenanteil dauerhaft auszugliedern⁷ oder auch kurzfristig den notwendigen dauernden Anteil von mind. 20% Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu drücken.

Bei Nichteinhaltung dieser Regelung bleibt das jeweilige Mandat unbesetzt. Das GFMA-G sieht dies nicht nur für die Kapital-, sondern auch für die Arbeitnehmer*innenvertreter so vor.

„Wenn die wahlwerbenden Gruppen von ihrem Vorschlagsrecht nicht in dieser Weise Gebrauch machen, bleiben jene Sitze, die zunächst zu besetzen sind und aus denen die Nichterreichung des Mindestanteils von 30 Prozent Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern im Aufsichtsrat folgt, bis zur Erstattung eines gesetzmäßigen Vorschlages unbesetzt...“⁸

Die quotenkonforme Nachbesetzung kann allerdings jederzeit nachgeholt werden, es gibt keine Mindestdauer einer Nichtbesetzung⁹.

Selbstverpflichtung der Beteiligungsgesellschaften des Landes Steiermark¹⁰

Die Selbstverpflichtung des Landes Steiermark¹⁰, bei Nominierungen in den Aufsichtsrat bzw. Beirat, eine 35%ige Geschlechterquote bis 31.12.2018 einzuhalten, orientiert sich an der Festlegung der Bundesregierung für staatsnahe Betriebe¹¹. Sanktionen bei Nichterfüllung wurden keine definiert.

Selbstverpflichtung der Beteiligungsgesellschaften der Stadt Graz

In der Gemeinderatssitzung vom 07. Juli 2011 wurde für die direkten und indirekten Beteiligungen der Stadt Graz eine Frauenquote von 40% der Sitze im Aufsichtsrat beschlossen. 6 Jahre später wurde diese in der Gemeinderatssitzung vom 29. Juni 2017 von einer fixen Mindestquote in eine Kann-Bestimmung, abhängig von der Verfügbarkeit entsprechender Qualifikationen, umgewandelt. Nach der letzten Gemeinderatswahl und dem Wechsel des Bürgermeister*innenamtes von der ÖVP zur KPÖ wurde die Selbstverpflichtung wieder eingeführt.¹² Es wird eine paritätische Besetzung von Frauen und Männern im Aufsichtsrat angestrebt, mindestens jedoch 40% Frauen.

„Mitgestalten, mitentscheiden, mitprägen: Unsere steirischen Unternehmen profitieren von divers besetzten Vorständen und Aufsichtsräten. Es ist daher eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, Frauen zu stärken, sodass sie Führungsverantwortung übernehmen, und die entsprechenden Rahmenbedingungen dafür zu schaffen. Die vorliegende FELIN-Studie dokumentiert das bisher Erreichte und zeigt auf, was noch fehlt, um zu einer ausgewogeneren Verteilung der Geschlechter in den heimischen Chefetagen zu gelangen.“

Mag.^a Christina Lind
stv. Landesgeschäftsführerin
Arbeitsmarktservice Steiermark



*„Zahlreiche Studien belegen, dass gemischte Führungsteams profitabler und Mitarbeiter*innen auch zufriedener sind. In diesen Unternehmen genießen Mitarbeiter*innen deutlich mehr Unabhängigkeit – hier gibt es öfter die Möglichkeit, flexible Arbeitszeitmodelle wie auch Homeoffice zu nutzen. Auch die Vereinbarkeitsthematik hat einen höheren Stellenwert. In Zukunft wird es noch wichtiger werden mehr Frauen in Führungspositionen zu haben. Frauen bringen mehr Erfolg!!!“*

Mag.ª Bernadette Pöcheim
Leiterin der Abteilung Frauen und Gleichstellung in der AK Steiermark

„Frauen in Führungspositionen sind mehr als eine immer aktuelle Forderung nach Gleichstellung. Sie sind Leuchttürme für eine gleichberechtigte und solidarische Gesellschaft und damit Vorbilder für unsere Kinder, die Träger:innen unserer Zukunft. Frauen in Führungspositionen sind dieser erste wichtige Baustein, wie auch der Stein des dauernden Anstoßes dafür.“

Dr.ⁱⁿ Juliane Bogner-Strauß
Landesrätin Steiermark für Gesundheit, Pflege,
Sport und Gesellschaft



Einleitung & Methodik

Fragestellung

Der Frauenanteil in Führungspositionen beträgt österreichweit innerhalb der Top 200 Unternehmen nur 10,5% bei den Geschäftsführungen, 9% in den Vorständen und 25,5% in den Aufsichtsräten (Zahlen: AK 2023).¹³ Laut Austria Gender Diversity Index 2022 der Boston Consulting Group (BCG), die jährlich die 50 größten börsennotierten Unternehmen Österreichs untersucht. In zwei Dritteln dieser Unternehmen sitzen ausschließlich Männer im Vorstand.¹⁴

Die vorliegende Studie untersucht, die Frauenanteile in Führungspositionen in der Steiermark.

Die Forschungsfragen:

1. Wie hoch sind die Frauenanteile in Führungspositionen in Vorstand, Geschäftsführungen und Aufsichtsräten 2023?
2. Wie sehen die Frauenanteile in Führungspositionen nach Betriebsgrößen aus?
3. Wie hoch sind die Frauenanteile in Führungspositionen in den Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen? (Stichtag für Firmenbuchauszug: 05.02.2023)
4. Wie hoch sind die Frauenanteile in Führungspositionen in Beteiligungsgesellschaften des Landes Steiermark und der Stadt Graz?
5. Wie haben sich die erwähnten Frauenanteile im Vergleich zu 2019 und 2021 verändert?
6. Haben Unternehmen Gleichstellungsziele und Gleichstellungsmaßnahmen implementiert und wenn ja, welche?

Stichprobe

Die Stichprobe umfasst gesamt 153 Unternehmen und wird in drei Gruppen eingeteilt: Den nach Umsatz gereihten 100 größten Unternehmen der Steiermark (Top of Styria, Stichtag 30.03.2023), den 34 Beteiligungen des Landes Steiermark (Stichtag 24.03.2023) und den 19 direkten Beteiligungen der Stadt Graz (Stichtag 04.05.2023).

Bei den Beteiligungsgesellschaften wurde der Frauenanteil im Aufsichtsrat untersucht. Dazu wurden jene Beteiligungen herangezogen, die über einen Aufsichtsrat verfügen: Im Land Steiermark betrifft dies 22 von 34 Beteiligungsgesellschaften, in der Stadt Graz sind es 13 von 19 direkten Beteiligungen.

Im Sample gibt es Überschneidungen, da es drei Unternehmen gibt, die auch Beteiligungsgesellschaften sind

(das sind die Holding Graz, die Steiermärkische Krankenanstalten GmbH und die Energie Steiermark AG), sowie zwei gemeinsame Beteiligungen von Stadt Graz und Land Steiermark (das sind die Bühnen Graz GmbH sowie die Steirischer Herbst Festival GmbH). Somit reduziert sich die Zahl der untersuchten Unternehmen von 153 auf 148.

Datensammlung

Die Daten zur ersten Führungsebene der Unternehmen wurden durch öffentlich zugängliche Firmenbuchauszüge erhoben. Die Daten zu den Beteiligungsgesellschaften wurden von der Stadt Graz bzw. dem Land Steiermark zur Verfügung gestellt.

Um vertiefende Daten zur Gleichstellungsorientierung der Unternehmen und Beteiligungen zu erheben, wurde zudem eine anonyme Online-Befragung durchgeführt, zu der alle Unternehmen und alle Beteiligungsgesellschaften eingeladen wurden. Von den insgesamt 148 Unternehmen aus dem Sample beteiligten sich 37 Unternehmen, das sind 25% der Gesamtgröße.

Samplegrößen im Vergleich

100

Top of Styria*

(umsatzstärkste Unternehmen der Steiermark)

34

Beteiligungen Land Steiermark**

19

Beteiligungen Stadt Graz***

153
Unternehmen



* daraus 3 Unternehmen, die gleichzeitig Beteiligungsgesellschaften sind

** 22 davon mit Aufsichtsrat

*** 13 davon mit Aufsichtsrat

daraus 2 Beteiligungen, die Stadt und Land gemeinsam gehören

Ergebnisse

Das Sample

Für die statistischen Auswertungen und darauf aufbauende Interpretationen wurden die Unternehmen wie folgt eingeteilt:

- Top 100 Unternehmen in der Steiermark (nach Umsatz)
- Börsennotierte Unternehmen in der Steiermark
- Beteiligungsgesellschaften Land Steiermark
- Direkte Beteiligungsgesellschaften Stadt Graz und Eigenbetriebe

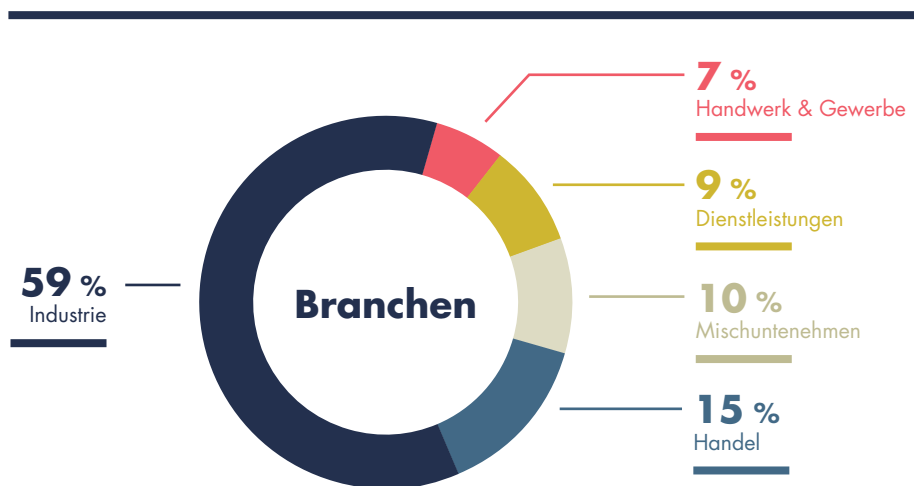
Für die Analyse der ersten Führungsebene wurden Vorstand, Geschäftsführung und Aufsichtsrat als Kontrollorgan sowohl kumuliert als auch getrennt betrachtet.

Die erste Führungsebene der 100 größten Unternehmen der Steiermark wurde weiters nach **Unternehmensgröße*** und nach **Branchen** getrennt ausgewertet. Hierbei wurden folgende Kategorien verwendet:

	2019	2021	2023
Kleinbetriebe (0–299 Beschäftigte)	22%	21%	22%
Mittelbetriebe (300–999 Beschäftigte)	41%	42%	47%
Großbetriebe (über 1000 Beschäftigte)	37%	37%	31%

Der größte Teil der Unternehmen sind Mittelbetriebe mit 47% mit 300–999 Beschäftigten, danach kommen 31% Großbetriebe mit über 1000 Beschäftigten und 22% Kleinbetriebe mit unter 299 Beschäftigten. Prozentual stieg der Anteil an Mittelbetrieben seit 2021 von 42% auf 47% im Jahr 2023, während der Anteil an Großbetrieben seit 2021 von 37% auf 31% im Jahr 2023 gesunken ist. Der Anteil an Kleinbetrieben ist geringfügig von 21% im Jahr 2021 auf 22% im Jahr 2023 gestiegen.

* Die von uns gewählte Größeneinteilung wurde nach studienrelevanten Gesichtspunkten gewählt und entspricht nicht der unverbindlichen „Empfehlung betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen“ der EU-Kommission. Die Gruppe Großbetriebe repräsentiert in diesem Sample rein größenmäßig die vom Gleichstellungsgesetz von Männern und Frauen (GFMA-G) betroffenen Unternehmen, die Gruppe Kleinstunternehmen wird in unserem Sample nicht gesondert betrachtet.



Für die Auswahl der Branchen wurde die Einteilung in Branchen auf der Webseite topofstyria.at verwendet und adaptiert. Die kleinsten Branchen (in denen teilweise nur 1-2 Unternehmen vorkommen), wurden in größere, inhaltlich ebenfalls passende Gruppen zusammengefasst.

59% der Top 100 Unternehmen der Steiermark sind der Industriebranche zuzurechnen, 15% entfallen auf den Bereich Handel, 10% sind Mischunternehmen, 9% Dienstleistungsunternehmen und 7% aus dem Bereich Handwerk & Gewerbe.

Vergleiche

Um die aktuellen Daten von Frauen in Führungspositionen in einen zeitlichen Kontext setzen zu können und Fort- oder Rückschritte vergleichend zu betrachten, wurden die aktuellen Ergebnisse mit den Daten aus den FELIN-Studien zu Frauen in Führungspositionen in der Steiermark 2021¹⁵ und 2019 verglichen. Bei den Vergleichen ist wichtig zu bedenken, dass es jedes Jahr zu Änderungen in den Top 100 Unternehmen kommt, sowie auch zu Änderungen bei den Beteiligungsgesellschaften: Neue kommen dazu, andere sind nicht mehr im Sample.

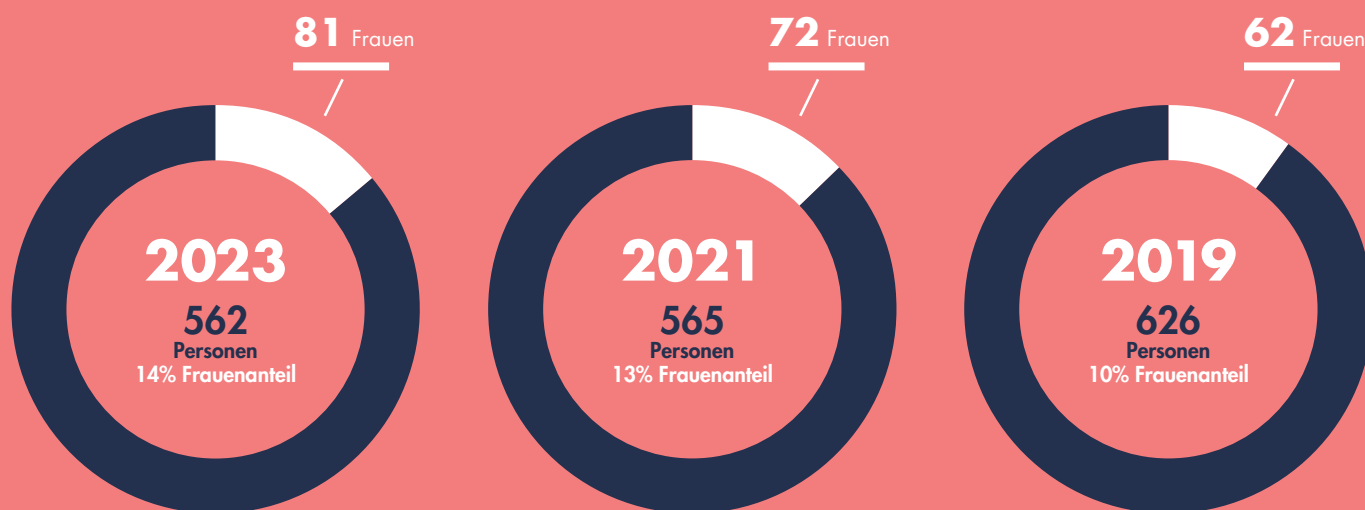
Vertiefende Online-Befragung zur Gleichstellungsorientierung

Wie in den Jahren 2019 und 2021 fand auch im Jahr 2023 eine vertiefende Online-Befragung statt. Während im Jahr 2021 aus aktuellem Anlass neben Fragen zu Quoten u.ä. vor allem die Auswirkungen der Corona Pandemie auf den Anteil von Frauen in Führungspositionen im Mittelpunkt standen, wurde für die Befragung 2023 das Thema „Gleichstellungsorientierung von Unternehmen“ in den Mittelpunkt gerückt. Die Befragung wurde anonym mittels Online-Befragung umgesetzt.

Erste Führungsebene in den TOP 100 Unternehmen

Die Top 100 Unternehmen markieren die umsatzstärksten Unternehmen in der Steiermark und werden jährlich neu erhoben. Innerhalb dieser Gruppe beträgt der Frauenanteil in der ersten Führungsebene (Vorstand, Geschäftsführung und Aufsichtsrat als Kontrollorgan) 2023 14%, dies ist ein leichtes Plus um einen Prozentpunkt gegenüber 2021. Insgesamt zeigt sich damit seit 2019 (damals lag der Anteil bei 10%) ein kontinuierlicher, leichter Aufwärtstrend.

Gesamt:



Im Jahr 2023 waren 562 Personen in der ersten Führungsebene beschäftigt, davon 81 Frauen, das sind 14%. Im Jahr 2021 waren es 565 Personen, davon 72 Frauen bzw. 13% und im Jahr 2019 waren es 626 Personen und nur 62 Frauen, was einem Frauenanteil von 10% entspricht.

Es ist wichtig zu ergänzen, dass es eine gewisse Schwankungsbreite bei diesen Zahlen gibt, aufgrunddessen, dass Unternehmen ihre Gremien im Laufe der Zeit mit einer unterschiedlich großen Zahl an Personen besetzen. Zum anderen kommt es jedes Jahr zu Verschiebungen in Bezug darauf, welche Unternehmen zu den 100 umsatzstärksten Unternehmen gehören.

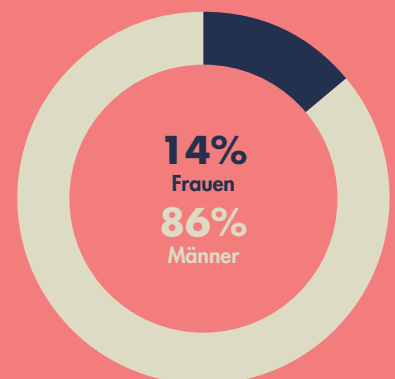
Anteil Frauen in der 1. Führungsebene 2023 im Vergleich zu 2021

	Kleinbetriebe		Mittelbetriebe		Großbetriebe	
	2021	2023	2021	2023	2021	2023
Personen gesamt	118	84	173	226	278	252
Frauen gesamt	10	4	17	30	45	47
Frauenanteil in %	8%	5%	10%	13%	16%	19%

Betrachtet man den Anteil an Frauen in der ersten Führungsebene, zeigt sich ein ambivalentes Bild: Die Kleinbetriebe haben einen sehr geringen Frauenanteil von 5% im Jahr 2023, der gegenüber 8% im Jahr 2021 zudem noch gesunken ist. Bei den Mittelbetrieben ist der Anteil hingegen leicht von 10% im Jahr 2021 auf 13% im Jahr 2023 gestiegen. Auch bei den Großbetrieben konnte der Anteil von 16% im Jahr 2021 auf 19% im Jahr 2023 gesteigert werden. Zudem wird sichtbar, dass die Personenzahlen insgesamt in den Mittelbetrieben gestiegen sind, während diese bei den Kleinbetrieben insgesamt gesunken sind.

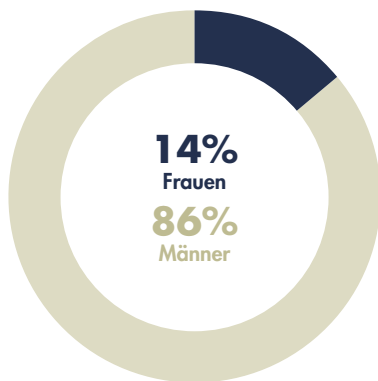
Wie hoch ist der Frauenanteil in der ersten Führungsebene?

Frauenanteil in der ersten Führungsebene 2023

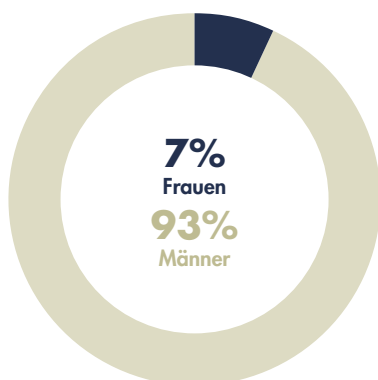


Wo hat sich der Frauenanteil am stärksten verändert: in der Geschäftsführung, im Vorstand oder im Aufsichtsrat?

Frauenanteil in der ersten Führungsebene 2023



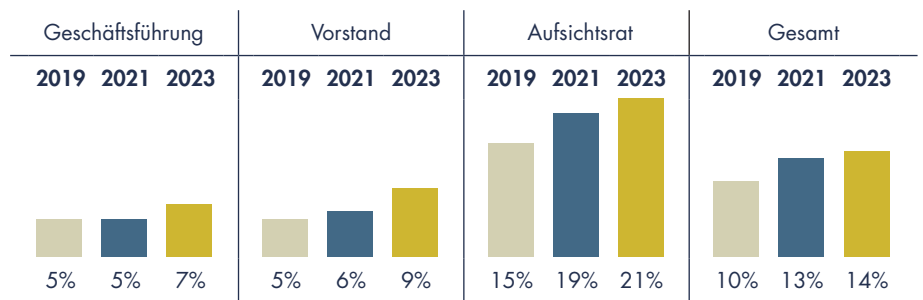
Frauenanteil in der Geschäftsführung 2023



Einzelne Betrachtungen von Vorstand, Geschäftsführung, Aufsichtsrat und börsennotierten Unternehmen in der Kategorie Top 100

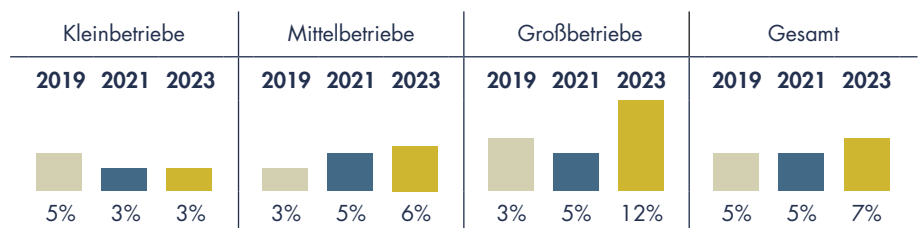
Im Jahr 2023 zeigt sich allgemein ein leichter Aufwärtstrend. Während der Frauenanteil im Bereich der **Geschäftsführungen** von 2019 bis 2021 bei 5% stagnierte, gibt es jetzt ein leichtes Plus von 2 Prozentpunkten auf 7%. Bei den Vorständen gibt es ebenfalls ein Plus. Der Frauenanteil ist von 5% 2019 auf 6% 2021 sowie zuletzt auf 9% im Jahr 2023 gestiegen.

Auch bei den **Aufsichtsräten** gibt es 2023 mit 20% ein leichtes Plus von 2 Prozentpunkten gegenüber 2021 (19%). Aktuell ergibt sich daraus somit ein Frauenanteil in Führungspositionen gesamt von 14% im Jahr 2023.



Geschäftsführung

Frauenanteil in der Geschäftsführung der Top 100 Unternehmen 2019, 2021 und 2023

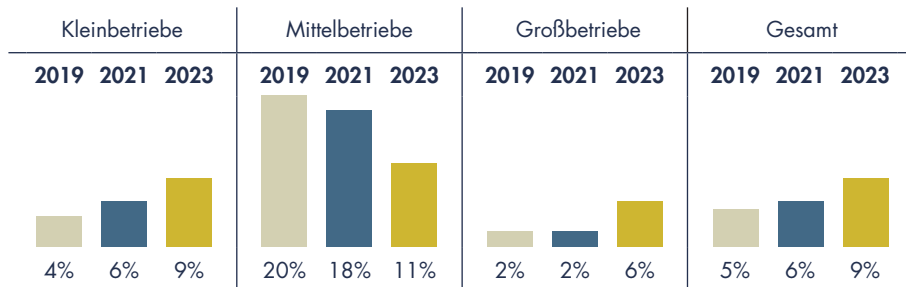


Auf **Geschäftsführungsebene** gibt es einen Frauenanteil von 7%, das sind 2 Prozentpunkte mehr als 2021, als der Anteil nur 5% betrug. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass eine umfassende Mehrheit von 93% der Geschäftsführungspositionen mit Männern besetzt ist.

Bei den Kleinbetrieben beträgt der Frauenanteil 2023 genau wie schon 2021 nur 3%, bei den Mittelbetrieben konnte er im gleichen Zeitraum von 5% im Jahr 2021 auf 6% im Jahr 2023 gesteigert werden. Der gesteigerte Frauenanteil in den Großbetrieben von 7% im Jahr 2019 und nur 5% im Jahr 2021 auf 12% im Jahr 2023 führt dazu, dass sich insgesamt ein leichtes Plus ergibt, wenn man die Gesamtzahlen betrachtet.

Vorstand

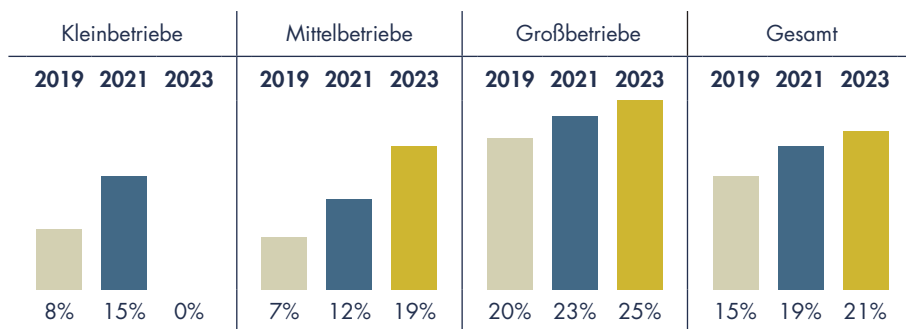
Frauenanteil im Vorstand der Top 100 Unternehmen 2019, 2021 und 2023



In den **Vorständen** gab es insgesamt einen Anstieg von 6% 2021 auf 9% im Jahr 2023, welcher primär auf die Steigerungen des Frauenanteils in den Groß- und Kleinbetrieben zurückzuführen ist. Während der Anteil bei den Kleinbetrieben von 4% (2019) auf 6% (2021) und nun auf 9% (2023) gestiegen ist, ist der Anteil bei den Mittelbetrieben auch 2023 erneut gesunken (von 20% 2019 auf 18% 2021 auf nur mehr 11% 2023). Bei den Großbetrieben stagnierte der Frauenanteil bis 2021 bei nur 2% und stieg 2023 auf 6%.

Aufsichtsrat

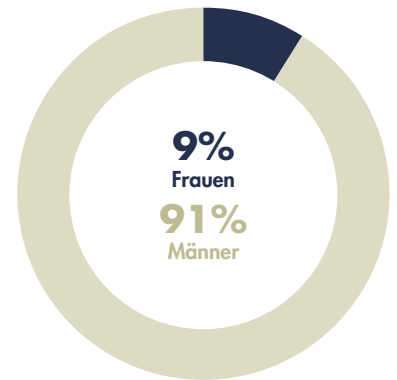
Frauenanteil in den Aufsichtsräten der Top 100 Unternehmen 2019, 2021 und 2023



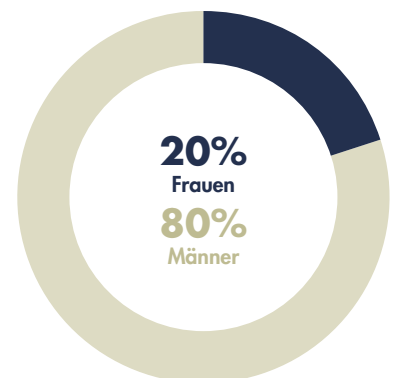
In den **Aufsichtsräten** ist der Frauenanteil von 2021 auf 2023 um 2 Prozentpunkte auf insgesamt 21% gestiegen. Völlig konträr zu dieser Steigerung ist der Frauenanteil auf Ebene der Kleinbetriebe von 15% auf nunmehr 0% abgesunken, was bedeutet, dass es aktuell keine einzige Frau in Aufsichtsräten von Kleinbetrieben gibt. Hierbei ist wesentlich, auch die absoluten Zahlen zu betrachten: Insgesamt gibt es nur 4 Kleinbetriebe mit Aufsichtsräten, in die insgesamt 20 Männer entsandt sind.

Der Grund der Steigerung der Gesamtzahlen liegt vor allem in Veränderungen auf der Ebene der Mittelbetriebe: Hier stieg der Frauenanteil im Jahr 2023 auf 19%, nachdem er 2021 nur 12% und 2019 nur 7% betragen hatte. Auch bei den Großbetrieben gab es eine leichte Steigerung von 23% im Jahr 2021 auf 25% im Jahr 2023.

Frauenanteil im Vorstand 2023



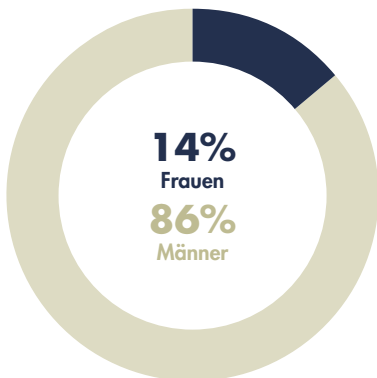
Frauenanteil im Aufsichtsrat 2023



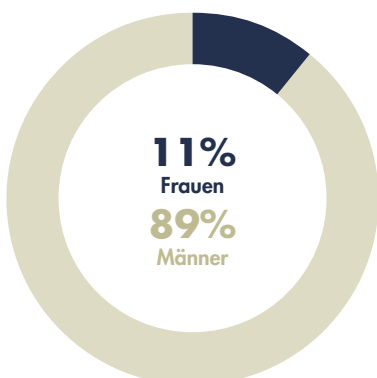
Frauen in den Top 100 Unternehmen nach Unternehmensbranche

In welcher Branche sind die meisten Frauen in Führungspositionen zu finden?

Frauenanteil in der ersten Führungsebene von Industrieunternehmen 2023



Frauenanteil in der ersten Führungsebene von Handelsunternehmen 2023



Der Frauenanteil in der ersten Führungsebene der Unternehmen verteilt sich wie folgt auf die einzelnen Branchen:

In der Steiermark sind im Jahr 2023 59% der 100 umsatzstärksten Unternehmen Industrieunternehmen. 15% der Unternehmen sind Handelsunternehmen, gefolgt von 10% Mischunternehmen, 9% Dienstleistungsunternehmen und 7% Handwerks- und Gewerbeunternehmen.

Industrie

Die Industrie ist mit 59 Unternehmen die größte Branche innerhalb der Top 100 Unternehmen in der Steiermark. Insgesamt befinden sich 338 Personen in Führungspositionen, 47 davon sind Frauen, das sind 14% der Gesamtzahl. Auf Geschäftsführungsebene finden sich nur 5% Frauen, das sind 4 von 84 Personen. Anders ausgedrückt sind zu 95% Männer mit der Geschäftsführung betraut. Auf Vorstandsebene sind 11% Frauen, das sind 6 von 54 Personen. Im Aufsichtsrat ist der Frauenanteil mit 19% am höchsten, das sind 37 von 200 Personen.

	Gesamt	Geschäftsführung	Vorstand	Aufsichtsrat
Personen gesamt	338	84	54	200
Frauen gesamt	47	4	6	37
Frauenanteil in %	14%	5%	11%	19%

Handel

Im Bereich Handel finden sich 15 Unternehmen, von denen nur 5 Unternehmen insgesamt 7 Frauen in der ersten Führungsebene beschäftigen. Dies ergibt einen Frauenanteil von 11% (66 Personen, davon 7 Frauen), der sich aus einem Frauenanteil von 10% in der Geschäftsführung (20 Personen, davon 2 Frauen), 8% im Vorstand (24 Personen, davon 2 Frauen) und 14% im Aufsichtsrat (22 Personen, davon 3 Frauen) zusammensetzt.

	Gesamt	Geschäftsführung	Vorstand	Aufsichtsrat
Personen gesamt	66	20	24	22
Frauen gesamt	7	2	2	3
Frauenanteil in %	11%	10%	8%	14%

Mischunternehmen*

Von 10 Mischunternehmen beschäftigen 6 Unternehmen insgesamt 7 Frauen in der ersten Führungsebene (59 Personen gesamt, davon 7 Frauen), was einen Frauenanteil von 12% ergibt. Aufgeschlüsselt nach Bereichen findet sich ein Frauenanteil von 29% im Bereich Geschäftsführung (14 Personen insgesamt, davon 4 Frauen), 7% im Bereich Vorstand (41 Personen insgesamt, davon 3 Frauen) und 0% im Aufsichtsrat (4 Personen insgesamt, davon 0 Frauen).

	Gesamt	Geschäftsführung	Vorstand	Aufsichtsrat
Personen gesamt	59	14	41	4
Frauen gesamt	7	4	3	0
Frauenanteil in %	12%	29%	7%	0%

Dienstleistungen

In den 9 Unternehmen aus der Dienstleistungsbranche gibt es einen Frauenanteil von 23% in Führungspositionen (74 Personen insgesamt, davon 17 Frauen). In den Bereichen Geschäftsführung (11 Personen) und Vorstand (9 Personen) gibt es keine einzige Frau. Der größte Anteil an Personen entfällt auf den Aufsichtsrat (54 Personen, davon 17 Frauen), wo der Frauenanteil 31% beträgt.

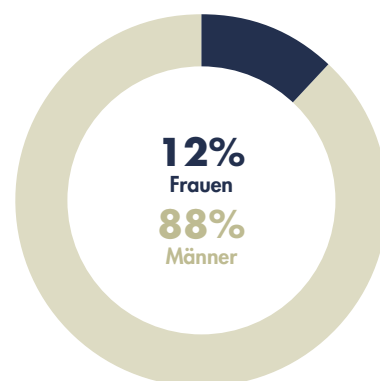
	Gesamt	Geschäftsführung	Vorstand	Aufsichtsrat
Personen gesamt	74	11	9	54
Frauen gesamt	17	0	0	17
Frauenanteil in %	23%	0%	0%	31%

Gewerbe & Handwerk

Die 7 Unternehmen aus dem Bereich Gewerbe und Handwerk haben einen Frauenanteil von 9% (23 Personen insgesamt, davon 2 Frauen). Im Bereich der Geschäftsführungen beträgt der Frauenanteil 0% (13 Personen insgesamt), zudem gibt es keine Vorstände in diesem Bereich. Der Frauenanteil von 20% in den Aufsichtsräten (10 Personen insgesamt, davon 2 Frauen) führt zu einem Gesamtanteil von 9%.

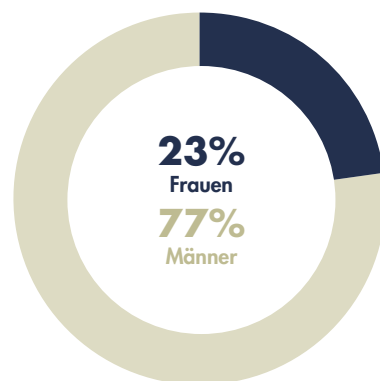
	Gesamt	Geschäftsführung	Vorstand	Aufsichtsrat
Personen gesamt	23	13	0	10
Frauen gesamt	2	0	0	2
Frauenanteil in %	9%	0%	0%	20%

Frauenanteil in der ersten Führungsebene von Mischunternehmen 2023

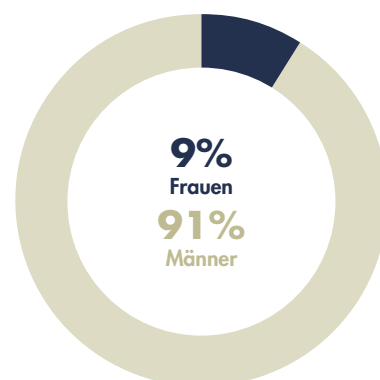


* Mischunternehmen sind Unternehmen mit einer oder mehreren Tochtergesellschaften, die unterschiedlichen Aktivitäten in verschiedenen Branchen nachgehen.

Frauenanteil in der ersten Führungsebene von Dienstleistungsunternehmen 2023



Frauenanteil in der ersten Führungsebene von Gewerbe- und Handwerksunternehmen 2023



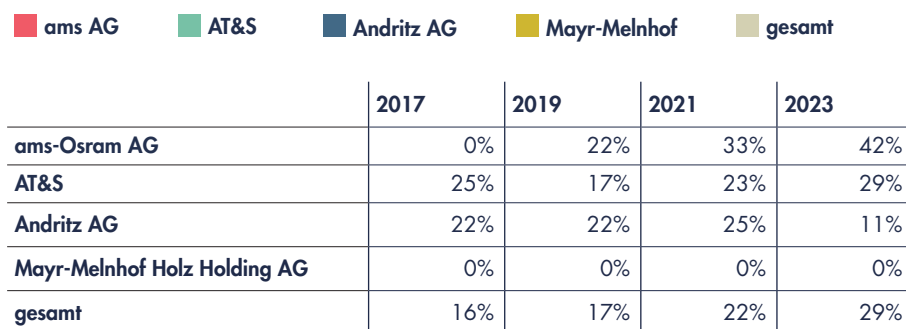
Wie gut funktioniert die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (GFMA-G)?

* Die Studie 2023 bezieht sich auf die Firmenbuchauszüge mit Stichtag 05.02.2023. Die AT&S hat im Dezember 2022 ihren Frauenanteil im Aufsichtsrat von 3 auf 4 Frauen erhöht, dies jedoch erst im Mai ins Firmenbuch eintragen lassen. Diesen Firmenbuchauszug rechnen wir ein, um den aktuellen Befund im Juni 2023 abzubilden.

Börsennotierte Unternehmen

Der Frauenanteil innerhalb der Aufsichtsräte der zwei börsennotierten und auch vom GFMA-G betroffenen Unternehmen in der Steiermark ist seit 2021 von 27% auf 35% gestiegen*, allerdings zeigen sich im Detail deutliche Unterschiede: Während der Anteil an Frauen im Aufsichtsrat der ams-Osram AG von 33% auf 42% gestiegen ist, wuchs der Anteil in der AT&S Austria Technologie & Systemtechnik AG von 23% auf 29%. Andere börsennotierte Großunternehmen in der Steiermark fallen aufgrund ihrer niedrigen Frauenanteile unter den Beschäftigten nicht unter die Quotenregelung, wie die Andritz AG oder die Mayr-Melnhof Holding AG. Vergleicht man deren durchschnittliche Frauenquote im Aufsichtsrat (7%) mit jener der quotenpflichtigen Unternehmen (35%), so zeigt sich deutlich, wie wirksam die GFMA-G Regelung zu einer Steigerung des Frauenanteils führt.

Frauenanteil in den Aufsichtsräten der börsennotierten Unternehmen in der Steiermark



Beteiligungsgesellschaften des Landes Steiermark und der Stadt Graz

Beteiligungsgesellschaften des Landes Steiermark

Das Land Steiermark verfügt im Jahr 2023 über insgesamt 34 Beteiligungen, von denen 22 einen Aufsichtsrat besitzen. Der Frauenanteil bei den vom Land Steiermark nominierten Personen in diesen Aufsichtsräten beträgt aktuell 40%. Dieser Prozentsatz hat sich seit 2019 nicht verändert.

Bei genauerer Betrachtung wird sichtbar, dass sich bei den meisten Landesbeteiligungen weder etwas an der Anzahl der Personen im Aufsichtsrat noch am Geschlechterverhältnis darin verändert hat. Es gab insgesamt nur einige, wenige Veränderungen. Drei Beteiligungsgesellschaften konnten ihren Frauenanteil steigern, und eine Beteiligungsgesellschaft hat nun drei Personen insgesamt mehr im Aufsichtsrat:

Die Energie Steiermark AG hat ihren Frauenanteil von 33% auf 50% gesteigert (+ 1 Frau), die Verkehrsverbund Steiermark Gesellschaft GmbH von 33% auf 44% (+1 Frau), die FH Joanneum Gesellschaft mbH von 33% auf 50% (durch weniger vom Land entsandte Mitglieder).

Seit der Auswertung 2021 fielen zudem auch zwei Beteiligungsgesellschaften mit Frauenanteilen von jeweils 43% weg und drei neue kamen hinzu, wovon zwei einen Frauenanteil von 0% haben (Asfinag Service GmbH und Steirische Arbeitsförderungsgesellschaft m.b.H.), die Dritte einen Frauenanteil von 33% (NAZ Ausbildungscampus GmbH).

Alle Veränderungen heben sich zahlenmäßig im Gesamtergebnis gegenseitig auf, sodass es insgesamt zu einem gleichbleibenden Frauenanteil von 40% in den Aufsichtsräten kommt.

Die freiwillige Quote von 35% Frauen in Führung (siehe Rechtliche Informationen) erreichen im Jahr 2023 nur 12 Beteiligungsgesellschaften. In den 10 verbleibenden liegt der Frauenanteil zwischen 0 und 33%. Es gibt sogar insgesamt 5 Beteiligungen, in denen keine einzige Frau vom Land Steiermark in den Aufsichtsrat entsandt wurde.

Die nachfolgende Auflistung gibt detaillierte Auskunft über die 22 Beteiligungsgesellschaften und ihren Frauenanteil an jenem Teil des Aufsichtsrats, der vom Land Steiermark bestimmt wird:

Beteiligungsgesellschaften des Landes Steiermark und der jeweilige Frauenanteil im Aufsichtsrat:

Energie Steiermark AG	50%
Landesimmobilien-Gesellschaft mbH	33%
Steiermarkbahn und Bus GmbH	33%
Verkehrsverbund Steiermark GmbH	44%
Österreich Wein Marketing GmbH	0%
Bühnen Graz GmbH (früher Theaterholding Graz/ Steiermark)	33%
Universalmuseum Joanneum GmbH	40%
steirischer herbst festival gmbh	50%
Energieagentur Steiermark GmbH	0%
Joanneum Research Forschungsgesellschaft mbH	50%
FH Joanneum Gesellschaft mbH	56%
Planai Hochwurzten Bahnen GmbH	0%
Hauser Kaibling Seilbahn- und Lift Gesellschaft m.b.H.	50%
Hauser Kaibling Seilbahn- und Lift Gesellschaft m.b.H. & Co. KG	50%
Steirische Tourismus und Standortmarketing GmbH -STG	29%
Bergbahnen Turracher Höhe GmbH	100%
Bildungshaus Retzhof GmbH	67%
Steiermärkische Krankenanstalten GmbH	43%
Volkskultur Steiermark GmbH	67%
Asfinag Service GmbH	0%
Steirische Arbeitsförderungsgesellschaft m.b.H.	0%
NAZ Ausbildungscampus GmbH	33%
Gesamt:	40%

Beteiligungsgesellschaften Stadt Graz

Die Stadt Graz hält 19 direkte Beteiligungen, von denen im Jahr 2023 13 über einen Aufsichtsrat mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 44% verfügen. Diese Zahl hat sich seit 2021 nicht verändert, allerdings kam es im Detail durchaus zu Veränderungen: 2023 sind drei Beteiligungsgesellschaften mehr in die Berechnungen eingeflossen, darunter eine Beteiligung mit einem Frauenanteil von 0%: die Steirische Hagelabwehrgenossenschaft. Auch eine zweite neue Beteiligung senkt den Gesamtschnitt: die Viehzuchtgenossenschaft St. Radegund mit einem Frauenanteil von 17%. Die dritte neue Beteiligung, die steirische herbst festival gmbh, hat einen Frauenanteil von 50%.

Während der Frauenanteil zudem in der Graz Tourismus- und Stadtmarketing GmbH von 40% auf 30% gesunken ist, konnten sich andere Beteiligungen teils deutlich verbessern: Die KIMUS Kindermuseum Graz GmbH (von 71% 2021 auf 86% 2023), das Kunsthaus Graz (von 25% auf 75%), die Bühnen Graz GmbH (von 33% auf 50%) und auch die Stadtmuseum Graz GmbH (von 50% auf 67%).

Das ergibt insgesamt einen Anteil von 44% Frauen bei den von der Stadt besetzten Aufsichtsrats-Positionen:

Beteiligungsgesellschaften der Stadt Graz, Frauenanteil im Aufsichtsrat:

Holding Graz - Kommunale Dienstleistungen GmbH	40%
Bühnen Graz GmbH	50%
GBG - Gebäude- und Baumanagement Graz GmbH	44%
Graz Tourismus- und Stadtmarketing GmbH	30%
ITG Informationstechnik Graz GmbH	50%
KIMUS Kindermuseum Graz GmbH	86%
Kunsthaus Graz	75%
Stadtmuseum Graz GmbH	67%
Messe Congress Graz Betriebsgen.mbH	40%
Creative Industries Styria	33%
steirischer herbst festival gmbh	50%
Viehzuchtgenossenschaft St. Radegund	17%
Steirische Hagelabwehrgenossenschaft reg.Gen.mbH	0%
Gesamt:	44%

Interview von FELIN mit...

**Univ.Prof. Dr. Dr. h.c.
Susanne Kals, LL.M. (Florenz)**

**Universitätsprofessorin am Institut für Unternehmensrecht
und Vorständin des Instituts für Unternehmensrecht**

FELIN: Seit 2018 gibt es in Österreich das GFMA-G, das Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat, wonach bestimmte Unternehmen ihren Aufsichtsrat mit mind. 30% Frauen und mind. 30% Männern besetzen müssen. Wie schätzen Sie die Wirkung dieses Gesetzes nach fünf Jahren ein und wo wären wir heute ohne dieses Gesetz?

SUSANNE KALSS: Das Gesetz ist ein notwendiger und wirkmächtiger Hebel und zeigt Wirkung. Kommunikation und Überzeugung sind wichtig – sie waren aber in dieser Frage ganz offenkundig zu wenig. Ohne dieses Gesetz würden weder in den unmittelbar betroffenen Gesellschaften noch in anderen Gesellschaften Frauen gesucht, vorbereitet und bestellt worden sein. Das Gesetz hat daher unmittelbare Wirkmacht als Besetzungsvorgabe, zugleich aber Symbol- und Vorbildfunktion.

F: Ein Artikel im Trend 2018 zitiert Sie und beschreibt, dass in Österreich lediglich 70 bis 80 Gesellschaften vom GFMA-G betroffen seien. Ist diese Zahl noch aktuell?

SK: Die Zahl ist relativ aktuell, tendenziell sind es leider noch weniger. Die gesetzlichen Voraussetzungen für die unmittelbare Anwendbarkeit des Gesetzes sind eng: Der Aufsichtsrat muss aus mindestens sechs Kapitalvertretern bestehen, die Arbeitnehmerzahl der Gesellschaft – nicht des gesamten Konzerns – aus 1000 Arbeitnehmern oder



Arbeitnehmerinnen, und schließlich müssen 20% der Belegschaft Frauen sein. Bei diesen Kriterien sind Gestaltungen möglich, wie die Verringerung der Zahl der AR-Mitglieder (so auch zum Teil geschehen): so wurden bestimmte Personen nicht in einer, sondern in einer anderen Gesellschaft angestellt, um eben die Grenzen nicht zu erreichen.

F: Viele privatwirtschaftliche Unternehmen, die sich unter den TOP 200 in Österreich befinden, argumentieren wiederholend, dass eine gesetzliche Quote nur bei öffentlichen Unternehmen gerechtfertigt sei. Wie sehen Sie das?

SK: Ich sehe das völlig anders; es ist heute völlig anerkannt und in vielen Studien belegt, dass gemischte Teams, das heißt Teams, die aus Männern und Frauen, aus erfahrenen und jungen Personen, aus unterschiedlich ausgebildeten Personen,

aus Menschen aus dem In- und Ausland, aus Personen mit völlig unterschiedlichen beruflichen Ausbildungen und verschiedenen kulturellen Erfahrungen bestehen, sehr gute Lösungen für einzelne Fragen erzielen; kurz, dass divers zusammengesetzte Teams besser reflektierte Ergebnisse erzielen. Sie ändern vielfach auch den Stil und Umgang in diesen Gremien, was wiederum der Qualität der Entscheidungen auch sehr gut tut. Eine möglichst diverse Besetzung bietet sich naturgemäß gerade für kollegial zu besetzende Gremien an. Für mich ist die Einstellung deshalb auch so bemerkenswert, weil viele Regelungen wie Zugangsregelungen, wie Qualitätsvoraussetzungen, wie Genehmigungen etc. viel stärker in die Entscheidungs- und Gestaltungsfreiheit von Unternehmen eingreifen, aber viel weniger angegriffen werden. Die Anleitung, aus einer ganz großen Zahl von geeigneten Personen auswählen zu können und zu sollen, ist zweckmäßig und sachdienlich; ähnlich wie das Verlangen von fachlichen Voraussetzungen.

F: Welche Alternativen gibt es zur gesetzlichen „Frauenquote“?

SK: Ich sehe keine Alternativen, in dem Sinn, dass die Quote abgeschafft werden soll, zumal sie äußerst erfolgreich ist und wirkt. Ich sehe nur die Notwendigkeit für ergänzende Regelungen und Anreize; so fehlen Regelungen für größere Unternehmen oder Konzerne, auch eine bestimmte Zahl von operativen Führungspositionen mit Frauen zu besetzen oder Frauen mit sichtbaren Projekten zu betrauen. Die Ergänzung müsste bei kleineren Gremien und Beiräten sowie Projektteams beginnen. Vor allem fehlen aber auch Regelungen für Vorgaben für Betriebsräte, einfach damit auch die Arbeitnehmerseite die Quoten leicht erfüllen kann und will.

F: Welche nächsten Schritte sehen Sie für Österreich auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in Führungspositionen? Tun wir schon genug?

SK: Notwendig sind „Policies“ oder Grundsatzbeschlüsse in den zuständigen Aufsichtsräten und Vorständen von Muttergesellschaften, gezielt Frauen, vor allem auch Frauen mit Kindern zu fördern; ihnen trotz Kinder- oder sonstiger Betreuungspflichten die Mandate zu belassen und auch entsprechende arbeits- und sozialrechtliche Lösungen zu finden. Entscheidend wird es sein, Frauen zwischen 28 und 38 klar zu signalisieren, dass es gute und für die Frauen und für die Unternehmen sinnvolle Lösungen und Gestaltungen gibt – wir bilden Frauen sehr gut aus, sie starten gut in den Beruf, aber wir verlieren sehr viele in dieser entscheidenden Phase der beruflichen Etablierung und der Gründung der Familie – hier müssen viel bessere und flexiblere Angebote gemacht werden. Kinderbetreuung nicht nur bis 12 oder 15 Uhr zum Beispiel, sondern auch noch später. Sitzungen dürfen nicht erst nach 15 Uhr stattfinden; das meiste kann auch zwischen 7 und 15 Uhr oder zwischen 9 und 15 Uhr gesagt und besprochen werden. Mit Sitzungen zu Tagesrandzeiten drängen Sie viele Frauen hinaus, hindern sie, am formellen und auch informellen Informationsprozess teilzunehmen und in die maßgeblichen sichtbaren Positionen zu kommen.

F: Was sind die häufigsten Barrieren für Frauen am Weg in Führungspositionen?

SK: Die Barrieren bestehen eben hauptsächlich in der mangelnden Zeit für informelle Kontakte während dieser beruf-

„Die Steiermark hat Handlungsbedarf.“

lichen Etablierungs- und gleichzeitigen Familiengründungsphase. Frauen müssen auch in dieser Zeit Gelegenheit haben, interessante und verantwortungsvolle Aufgaben, die zugleich im Unternehmen gut sichtbar sind, auszuführen. Sie müssen daher „Ämter mit Namen“ und nicht bloß stille Aufgaben bekommen; nur wenn sinnvolle Funktionen hinter der Aufgabe stehen, werden die Frauen wahrgenommen. Frauen müssen auch Gelegenheit bekommen, im Zuge der Erledigung dieser Aufgaben mit Entscheidungsträgern in Kontakt zu kommen und so ihr Können auch zu zeigen. Und Frauen müssen auch informell die Gelegenheit bekommen, Entscheidungsträger kennen zu lernen und ihr Vertrauen zu gewinnen. Genommen und ausgewählt werden eben nur Personen, zu denen Vertrauen besteht.

F: Was können Frauen tun, um es trotz aller Widrigkeiten zu schaffen?

SK: Kontakte wahrnehmen, Gespräche mit Entscheidungsträgern suchen und zudem verstehen, dass nicht die perfekte Arbeit, sondern die gut gemachte Arbeit, die gut kommuniziert und dargestellt wird, entscheidend ist für Wahrnehmung durch die Entscheidungsträger, also jene Personen, die die Führungsfunktionen besetzen. Kommunikation über die eigene Tätigkeit und die Erfahrung ist mindestens so wichtig wie die Arbeit selbst.

Die Kommunikation mit den Entscheidungsträgern in Gesprächen, Meetings und sonstigen Veranstaltungen muss funktionieren; es genügt nicht, sich in sogenannten Frauennetzwerken zu bewegen. Diese sind gut, aber allein zu wenig. Vielfach ist es einfach das Fehlen der persönlichen Bekanntschaften aus einem beruflichen oder be-

rufsnahen oder sonstigen sozialen Kontext, das Frauen so sehr schadet.

F: Was können Unternehmen tun, um Frauen gezielt zu fördern?

SK: Unternehmen können viel machen; sie müssen vor allem schauen, dass sie immer mehrere gute junge Frauen haben, damit die einzelnen nicht isoliert werden. Unternehmen sollen vor allem auch darauf schauen, dass sie Frauen in dieser parallel verlaufenden Berufsetablierungs- und Familiengründungsphase interessante Entwicklungsmöglichkeiten bieten; dass Frauen Projektleiterinnen, Geschäftsführerinnen in kleinen Tochtergesellschaften werden, dass sie Prokura erhalten. Zugleich sollen sie Präsentationen im Aufsichtsrat in der Gesellschafterversammlung etc. machen können; sie sollen durch ihre Arbeit und bei ihrer Arbeit für später sichtbar werden.

F: Im Hinblick auf unsere Studie: Was sagen Sie zu den Ergebnissen für die Steiermark?

SK: Die Steiermark hat Handlungsbedarf. Wenn wir wollen, das wir auch künftig im Wohlstand und mit Lebensqualität leben können, müssen wir auch der weiblichen Hälfte der Bevölkerung die Chance geben, wichtige Gestaltungs- und Leitungs- sowie Kontrollaufgaben zu übernehmen. Dafür müssen Rahmenbedingungen wie Kinderbetreuung geschaffen, vor allem aber interne Meetingabläufe neu und anders gestaltet werden.

Interview von FELIN mit...

Mag.^a Petra Pieber, MBA

**Leiterin Abteilung strategische Personalentwicklung
Energie Steiermark AG**

FELIN: Gibt es in Ihrem Unternehmen konkrete (eventuell schriftlich festgehaltene) Ziele für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern?

PETRA PIEBER: Ja, im Gender Equality Plan der Energie Steiermark wurden genaue Ziele für die Gleichstellung von Frauen und Männern definiert. Zu den Zielen zählen beispielsweise das Anheben des Frauenanteils in Führungspositionen sowie die Verhinderung von Diskriminierung und/oder Benachteiligung aufgrund der geschlechtlichen Identitäten, der sexuellen Orientierung, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion bzw. Weltanschauung und von Behinderung.

F: Hat Ihr Unternehmen ein Gleichstellungskonzept oder eine festgeschriebene Gleichstellungsorientierung, eventuell auch als einen Unterpunkt in einem Code of Conduct, einer Compliance Richtlinie, einer Betriebsvereinbarung oder etwas Ähnlichem?

PIEBER: Im Verhaltens- und Ethikkodex der Energie Steiermark wird die Chancengleichheit aller, unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft, Behinderung oder anderen Diversitätsmerkmalen festgehalten. 2023 wurde der erste Gender Equality Plan veröffentlicht, der dazu beitragen soll, die Aufmerksamkeit und das Bewusstsein zu erhöhen, um so im beruflichen Alltag diskriminierungsfrei zu agieren und Männern und Frauen die gleichen Chancen zu



geben sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu ermöglichen. Festgehalten ist in diesem Plan auch ein regelmäßiges Monitoring anhand konkreter Kennzahlen.

F: Werden in Ihrem Unternehmen Maßnahmen zur Gleichstellung- oder Frauenförderung umgesetzt?

PIEBER: Seit 2019 gibt es das firmeninterne E-Frauen Netzwerk, welches sich aus dem Programm „zukunftsinitiative.E.Frauen“ entwickelt hat. Bisher wurde das Programm schon sechsmal durchgeführt und konnte insgesamt über 80 Absolvent*innen begeistern. Der primäre Zweck des Netzwerks ist die Entwicklung und Förderung von Frauenkarrieren innerhalb des Konzerns sowie die bessere Vernetzung der Kolleginnen. Daher werden regelmäßig Workshops und Networking-Events, beispielsweise zum Thema Frauen in der Technik mit hochkarätigen Key-Note-Speaker*innen, veranstaltet. Eine Weiterentwicklung ist das Programm „wir.E.Zukunft“, welches Männer und Frauen in Ihrer persönlichen Entwicklung begleitet, aber auch in den Bereichen Gendersensibilität und Diversität schult. Die Gleichstellung hat für unser Unternehmen auch viele Vorteile, wie eine erhöhte wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, die Förderung von Innovation und Kreativität sowie die Verringerung von Konflikten.

F: Welche gleichstellungs- und frauenfördernden Maßnahmen wurden in den vergangenen zwölf Monaten umgesetzt / verwirklicht oder gestartet?

PIEBER: Die wichtigste Maßnahme war auf jeden Fall die Veröffentlichung des ersten Gender Equality Plans. Unter Leitung der strategischen Personalentwicklung in intensiver Zusammenarbeit mit mehreren Abteilungen und mit Einbindung des Betriebsrats wurde ein Plan erstellt, der darauf abzielt, eine langfristige, ressourcenorientierte und wertschätzende Unternehmens- und Kommunikationskultur zu erreichen.

F: Wendet Ihr Unternehmen Maßnahmen oder Strategien im Bereich der Personalauswahl bzw. im Recruiting an, um mehr Gleichstellung unter den Geschlechtern zu unterstützen? Wenn ja welche?

PIEBER: Unser Recruiting-Prozess ist so gestaltet, dass er Diskriminierung durch unbewusste Denkmuster bzw. Vorurteile entgegengewirkt und eine objektive und transparente Auswahl ermöglicht wird. Stellenausschreibungen werden inklusiv formuliert und im Rahmen der Bewerbungen werden standardisierte Interviewleitfäden verwendet. Weiters gilt das Mehraugenprinzip und das Heranziehen von transparenten Entscheidungskriterien in der Personalauswahl. Wir ermutigen Mitarbeiter*innen (geäußerte) Vorbehalte anzusprechen. Weiters werden Schulungen und Informationsunterlagen für Führungskräfte wie Sensibilisierungstrainings in Bezug auf „unconscious bias“ und ein Leitfaden „Fragerecht im Recruiting Gespräch“ zur Verfügung gestellt.

F: Versuchen Sie Frauen als Role Models in ihrem Unternehmen z.B. durch verschiedene Maßnahmen besser sichtbar zu machen und damit verstärkt Frauen als Mitarbeiter*innen anzusprechen?

PIEBER: Ja! Als Unternehmen, in dem es eine große Bandbreite an technischen Berufen gibt, ist uns die Sichtbarkeit von Frauen in diesen Bereichen ein besonderes Anliegen. Role Models sind ein wichtiger Schritt, um mehr Frauen für technische und nachhaltige Berufe und Ausbildungen zu gewinnen.

„Die Gleichstellung hat für unser Unternehmen auch viele Vorteile, wie eine erhöhte wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, die Förderung von Innovation und Kreativität sowie die Verringerung von Konflikten.“

Online-Befragung

Gleichstellungsorientierung von Unternehmen

Methodik

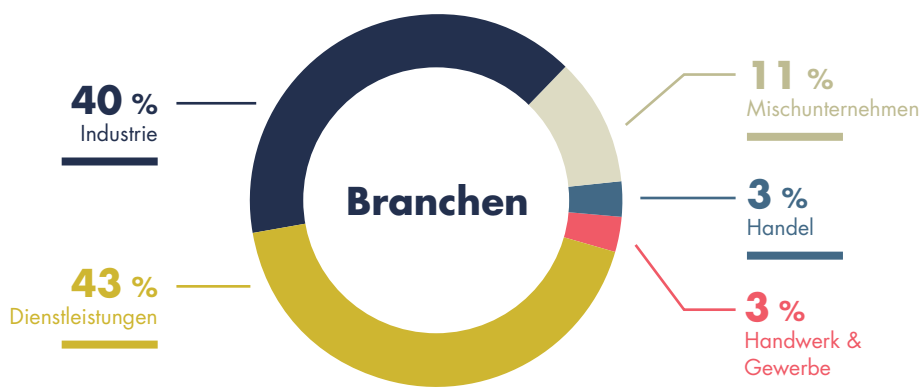
Die anonyme Online-Befragung zur Gleichstellungsorientierung der 100 umsatzstärksten Unternehmen in der Steiermark sowie der Beteiligungsgesellschaften des Landes Steiermark und der Beteiligungsgesellschaften der Stadt Graz wurde im Mai 2023 durchgeführt.

148 Unternehmen und Beteiligungen wurden dazu eingeladen. Aus dieser Grundgesamtheit ($N = 148$) beteiligten sich 37 Unternehmen ($n = 37$), das sind 25% der Gesamtgröße.

Sample Beschreibung

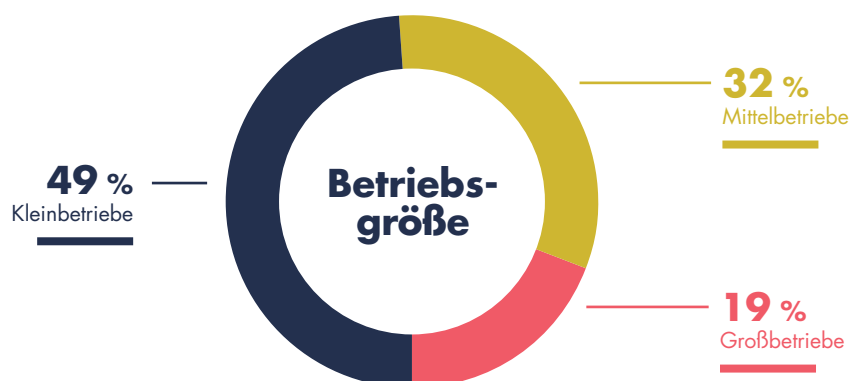
Branche

43% der Unternehmen, die an der Befragung teilgenommen haben, sind Dienstleistungsunternehmen, 40% Industrieunternehmen, 11% Mischunternehmen und 3% entfallen jeweils auf Gewerbe & Handwerk sowie Handel.



Betriebsgröße

Es haben 18 Kleinbetriebe (49%), 12 Mittelbetriebe (32%) und 7 Großbetriebe (19%) an der Befragung teilgenommen.



Ergebnisse

Maßnahmen zur Gleichstellungs- und Frauenförderung

30% der befragten Unternehmen gaben an, dass es in ihrem Unternehmen konkrete Ziele für die Förderung von Gleichstellung gibt und zählten dabei Schulungen und Initiativen, verschriftlichte Gleichstellungskonzepte (Richtlinien, Gender Equality Pläne), Berichte (Gehaltsberichte), sowie Maßnahmen zur Schaffung von Lohngleichheit, Care-Arbeitsvereinbarkeit und der Steigerung von Frauen in Führungspositionen auf.

Gibt es konkrete Ziele für die Förderung von Gleichstellung in meinem Unternehmen?



Bei der Frage nach einem Gleichstellungskonzept bzw. einer schriftlich festgeschriebenen Gleichstellungsorientierung (wie beispielsweise einem Code of Conduct oder Compliance Richtlinie) antworteten 46% der Unternehmen, dass sie dies bereits in ihrem Unternehmen etabliert haben.

Hat Ihr Unternehmen ein Gleichstellungskonzept oder eine festgeschriebene Gleichstellungsorientierung (n = 37)?



Auch wenn einerseits nur etwa 30% der befragten Unternehmen konkrete Gleichstellungsziele aufweisen und knapp die Hälfte ein Konzept bzw. eine allgemeine Gleichstellungsorientierung verschriftlicht haben, gaben andererseits nur 5% der befragten Unternehmen an, gar keine konkreten Maßnahmen zur Gleichstellungs- und Frauenförderung umzusetzen. Alle anderen Unternehmen versuchen auf unterschiedliche Weise Gleichstellungsmaßnahmen und Frauenförderung zu etablieren.

Eine Mehrheit von 84% gab an, die Möglichkeit flexibler Arbeitszeitmodelle anzubieten. 65% gaben an, geschlechtergerechte Sprache zu verwenden und 32% gaben an, Kinderbetreuungsangebote für ihre Mitarbeitenden anzubieten. 30% gaben an, Workshops und Fortbildungen zu Gender- und Diversity Themen zu organisieren, 22% gaben an, mit Einkommensberichten zu arbeiten und 16% gaben an, dass sie spezifische Frauenförderungsmaßnahmen wie Weiterbildungen und Veranstaltungen, Frauennetzwerke und Frauen-Mentoring Programme anbieten.

**Maßnahmen zur Gleichstellungs- und Frauenförderung in Unternehmen
(Mehrfachnennungen möglich, n = 37):**

Keine	5%
Flexible Arbeitszeitmodelle	84%
Geschlechtergerechte Sprache	65%
Kinderbetreuungsangebote	32%
Workshops und Fortbildungen (Gender, Diversity)	30%
Einkommensberichte	22%
Frauenförderungsmaßnahmen (Weiterbildungen, Veranstaltungen für Frauen, Frauennetzwerke, Frauen-Mentoring etc.)	16%

Auf die Frage, ob in den letzten 12 Monaten entsprechende Maßnahmen umgesetzt wurden, antwortete nur knapp die Hälfte der befragten Unternehmen (51%) mit Ja. Laut eigenen Angaben waren darunter vor allem Workshops und Fortbildungen, das Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle, geschlechtergerechte Sprache, Einkommensberichte, Richtlinien und spezifische Frauenförderungsmaßnahmen.

Wurden in den letzten 12 Monaten Maßnahmen zur Gleichstellungs- und Frauenförderung umgesetzt (n = 37)?



Von jenen Unternehmen, die in den letzten 12 Monaten Gleichstellungs- und Frauenförderungsmaßnahmen umgesetzt haben, gaben 37% an, dass Workshops und Fortbildungen zu Gender und Diversity Themen durchgeführt wurden. 32% gaben an, flexible Arbeitszeitmodelle anzubieten und 21% wenden eine geschlechtergerechte Sprache an. Jeweils 16% erstellten schriftliche Richtlinien oder Einkommensberichte und ebenfalls 16% setzten spezielle Frauenförderungsmaßnahmen (Weiterbildungen, Veranstaltungen, Frauennetzwerke, Frauen-Mentoring etc.) um. 11% achteten besonders auf Geschlechtergerechtigkeit bei der Nachfolgeplanung und bei Frauen in Führungspositionen. Ebenfalls 11% boten ihren Mitarbeitenden Kinderbetreuungsangebote und ein Betrieb führte eine freiwillige 50% Quote in Kommissionen ein.

Gleichstellungsorientierung bei Personalauswahl und Recruiting

Im Bereich Personalauswahl und Recruiting gibt es verschiedene Maßnahmen, welche gleichstellungsfördernd wirken. Die Unternehmen wurden dahingehend befragt, welche Strategien und Maßnahmen sie anwenden, um die Gleichstellung der Geschlechter zu unterstützen. Hierbei waren Mehrfachnennungen möglich.

65% gaben an, geschlechtergerechte Sprache im gesamten Unternehmen umzusetzen, 51% gaben an, sich speziell um die Ansprache von Mädchen bzw. Burschen in jeweils nicht-traditionellen Bereichen der Lehrlingsausbildung z.B. durch Teilnahme an Veranstaltungen wie dem Girls- oder Boys-Day zu bemühen. 16% gaben an, Weiterbildungen zu geschlechtergerechter Personalauswahl oder sog. „unconscious biases“ durchzuführen. 14% gaben an, Gleichstellungs- und Frauenfördermaßnahmen in Stellenanzeigen explizit zu erwähnen.

Gleichstellungsorientierte Strategien und Maßnahmen der Unternehmen im Bereich Personalauswahl und Recruiting (Mehrfachnennungen möglich, n = 37)

Geschlechtergerechte Sprache im gesamten Unternehmen	65% (24)
Ansprache von Mädchen bzw. Burschen in jeweils nicht-traditionellen Bereichen in der Lehrlingsausbildung, z.B. durch Girls- oder Boys-Days	51% (19)
Weiterbildungen für Geschlechtergerechte Personalauswahl oder sog. „unconscious biases“	16% (6)
Erwähnung von Gleichstellungs- & Frauenfördermaßnahmen in Stellenanzeigen	14% (5)

Role Models

Role Models sind wichtig, um Frauen als Mitarbeiterinnen verstärkt anzusprechen. Entsprechend wurden die Unternehmen gefragt, ob sie verschiedene Maßnahmen anwenden, um Role Models in ihren Betrieben verstärkt sichtbar zu machen.

62% der Unternehmen gaben an, dies durch die Verwendung einer gender- und vielfalts-sensiblen Bildsprache umzusetzen, bei der darauf geachtet wird, wer auf welche Weise auf Bildern gezeigt wird und dass alle Geschlechter gleichstellungsorientiert repräsentiert sind (in der Innenkommunikation, auf der Webseite, auf Flyern etc.).

54% gaben an, auf eine entsprechende Repräsentation auf Bildungsmessen mit weiblichen und männlichen Lehrlingen sowie ausbildenden Personen zu achten. 2% gaben an, Social Media Kampagnen durchzuführen, bei welchen Beiträge und Leistungen weiblicher Kolleginnen sichtbar gemacht werden.

27% der Unternehmen gaben an, keine speziellen Maßnahmen umzusetzen.

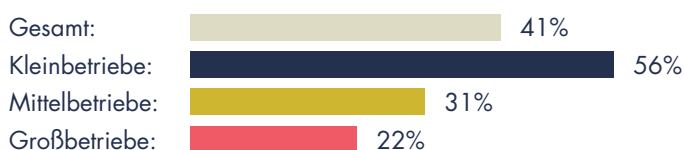
Wichtigkeit von Role Models, um Frauen als Mitarbeiterinnen anzusprechen (Mehrfachnennungen möglich, n = 37)

Gender- und vielfaltssensiblen Bildsprache	62% (23)
Repräsentation auf Bildungsmessen	54% (20)
Social Media Kampagnen	2% (1)
keine speziellen Maßnahmen	27% (10)

Frauenanteil im Unternehmen

Der Frauenanteil in den befragten Unternehmen generell hat eine große Schwankungsbreite von nur 6% bis zu 100% mit einem Mittelwert von 41%. Betrachtet man diesen Wert nach Unternehmensgröße, so werden deutliche Unterschiede sichtbar: Während der Frauenanteil in den befragten Kleinunternehmen mit 56% sehr hoch ist, ist dieser bei den befragten Mittelunternehmen mit 31% und bei den Großbetrieben mit nur 22% deutlich geringer.

Allgemeiner Frauenanteil im Unternehmen in Prozent nach Unternehmensgröße (n = 37)



Betrachtet man den Frauenanteil nach Branchen, so zeigt sich, dass es in den befragten Industriebetrieben einen Frauenanteil von 22% gibt, in den Mischunternehmen 32% und in den Bereichen Dienstleistungen sowie Gewerbe, Handel & Handwerk jeweils 60%.

Allgemeiner Frauenanteil im Unternehmen in Prozent nach Branche (n = 37)



* Gewerbe & Handwerk und Handel wurden zusammengerechnet, da es aus beiden Branchen nur ein Unternehmen im Sample gibt.

Neueinstellungen

Bis auf ein einziges Unternehmen gab es in allen anderen Unternehmen in den letzten 12 Monaten Neueinstellungen. Insgesamt waren es im Durchschnitt 80 Personen, davon wurden im Mittel 26 Frauen eingestellt, dies entspricht 30%. Betrachtet man diese Zahl differenziert nach Unternehmensgröße, so wird sichtbar, dass die Menge an Neueinstellungen klarerweise mit steigender Unternehmensgröße ebenfalls ansteigt und sich zusätzlich ein Unterschied in der Menge an Neueinstellungen von Frauen ergibt. Während bei den befragten Kleinbetrieben 50% der Neueinstellungen Frauen betreffen (5 von 10 Personen), sind dies bei Mittelbetrieben nur 40% (29 von 73 Personen) und bei Großbetrieben nur 27% (74 von 271 Personen).

**Neueinstellungen in den letzten 12 Monaten nach Unternehmensgröße
(Mittelwerte, n = 37) nach Angabe der Unternehmen**

Alle Unternehmen

Gesamt:  80
davon Frauen:  26 (33%)



Kleinbetriebe

Gesamt:  10
davon Frauen:  5 (50%)

Mittelbetriebe

Gesamt:  73
davon Frauen:  29 (40%)

Großbetriebe

Gesamt:  271
davon Frauen:  74 (27%)

Betrachtet man die Neueinstellungen nach Branchen, ergibt sich ebenfalls ein sehr unterschiedliches Bild: Während in den befragten Industriebetrieben im Mittel nur 25% der Neueinstellungen Frauen betreffen (34 von 135 Personen), sind dies bei Mischunternehmen 38% (29 von 77 Personen). Bei Dienstleistungsbetrieben mit 52% (16 von 31 Personen) und Gewerbe, Handel & Handwerk mit 50% (30 von 60) betrifft dies jedoch etwa die Hälfte.

**Neueinstellungen in den letzten 12 Monaten nach Branche (Mittelwerte, n = 37)
nach Angabe der Unternehmen**

Mischunternehmen

Gesamt:  77
davon Frauen:  29 (38%)

135

Industrie

Gesamt: 
davon Frauen:  34 (25%)

Dienstleistungen

Gesamt:  31
davon Frauen:  16 (52%)

Gewerbe, Handel und Handwerk

Gesamt:  60
davon Frauen:  30 (50%)

51% der Unternehmen quer durch alle Unternehmensgrößen und Branchen gaben an, dass sie den Frauenanteil in ihrem Unternehmen in den letzten 12 Monaten steigern konnten.

Konnte der Frauenanteil in den letzten 12 Monaten gesteigert werden? (n = 37)



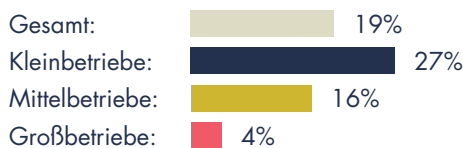
Frauenanteil in den Führungsebenen der Unternehmen

Die Unternehmen wurden zum Frauenanteil in den ersten zwei Führungsebenen ihrer Unternehmen befragt.

Erste Führungsebene

Betrachtet man alle befragten Unternehmen, ergibt sich ein Frauenanteil von 19% auf der ersten Führungsebene, wobei dieser stark mit der Größe des Unternehmens zusammenhängt. Während die befragten Kleinbetriebe einen Anteil von 27% Frauen aufweisen, sind dies nur 16% bei den befragten Mittelbetrieben und sehr geringe 4% bei Großbetrieben.

Frauenanteil auf der ersten Führungsebene des Unternehmens nach Unternehmensgröße (n = 37) nach Angabe der Unternehmen



Unterteilt nach Unternehmensbranchen wird sichtbar, dass der Frauenanteil in der ersten Führungsebene bei Industriebetrieben 8% beträgt, bei Mischunternehmen 30%, bei Dienstleistungsbetrieben 30% und bei Gewerbe, Handel und Handwerk 28%.

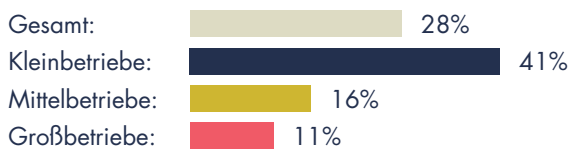
Frauenanteil auf der ersten Führungsebene des Unternehmens nach Branche (n = 37)



Zweite Führungsebene

Der Anteil an Frauen in der zweiten Führungsebene ist mit 28% höher als in der ersten Ebene, wobei sich auch hier große Unterschiede in der Unternehmensgröße zeigen: Während der Anteil bei den befragten Kleinbetrieben 41% beträgt, sind es bei Mittelbetrieben 16% und bei Großbetrieben nur 11%.

Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene des Unternehmens nach Unternehmensgröße (n = 37) nach Angabe der Unternehmen



Betrachtet man den Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene nach Branche, zeigt sich, dass Industriebetriebe einen Frauenanteil von 17% aufweisen und Mischunternehmen einen Anteil von 32% haben. Dienstleistungen weisen den höchsten Anteil mit 37% auf und bei Gewerbe, Handel und Handwerk beträgt der Frauenanteil 23% in der zweiten Führungsebene.

Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene des Unternehmens nach Branche (n = 37) nach Angabe der Unternehmen



Diskussion der Ergebnisse

Die FELIN Studie 2023 zeigt klar, dass Frauen in Führungspositionen der Steiermark nach wie vor stark unterrepräsentiert sind. Sie sind in den umsatzstärksten Unternehmen der Steiermark deutlich in der Unterzahl und dabei ist es egal, auf welcher Ebene: Sie bekleiden nur 7% der Geschäftsführungen, nur 9% der Vorstandspeditionen und nur 21% der Aufsichtsratspositionen. Verglichen mit den Jahren davor (2019 und 2021) steigen diese Zahlen zwar langsam auf allen Ebenen, allerdings auf einem sehr niedrigen Niveau weniger Prozentpunkte.¹⁶

Im Vergleich mit Daten für Gesamt-Österreich liegt die Steiermark bei den Geschäftsführungen (Steiermark: 7%) unter dem Österreich-Durchschnitt von 10,5%, bei den Vorständen mit 9% gleichauf. Bei den Aufsichtsräten liegt die Steiermark mit 21% wiederum klar unter dem österreichischen Durchschnitt von 25,5%.¹⁷

Diese Zahlen machen eindeutig sichtbar, dass das Prinzip von Freiwilligkeit und Selbstverpflichtung für die Erhöhung von Frauenanteilen auf unterschiedlichen Führungsebenen in der Steiermark wie in Gesamt-Österreich keine Wirkung zeigt und die bestehenden, männerdominierten Strukturen sich kaum verändern.

Im Bereich der großen, börsennotierten Unternehmen, welche eine verpflichtende 30%-Geschlechterquote in ihren Aufsichtsräten erfüllen müssen, beträgt der Frauenanteil in der Steiermark aktuell 35%, was die Wirksamkeit der Quote deutlich bestätigt. Am aktuellen Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (GFMA-G) bleibt jedoch zu kritisieren, dass es durch verschiedene Kriterien nur wenige Unternehmen einschließt (bei den börsennotierten nur zwei in der ganzen Steiermark), während viele andere

keine Gleichstellungsverpflichtungen erfüllen müssen. Das Gleichstellungsgesetz kann zudem umgangen werden, indem der Aufsichtsrat weniger als 6 Personen auf Seiten der Kapitalvertreter umfasst oder die dem Unternehmen zugeordnete Belegschaft einen Frauenanteil von unter 20% aufweist.

Betrachtet man den aktuellen Anteil an Frauen in Führungspositionen in der Steiermark im Detail nach der Betriebsgröße, so zeigt sich, dass die Zahlen der Geschäftsführungspositionen in den Kleinbetrieben (3% Frauenanteil) und in den Mittelbetrieben (6% Frauenanteil) gegenüber 2021 auf sehr niedrigem Niveau stabil geblieben sind. Demgegenüber konnte der Anteil bei den Großbetrieben von 5% 2021 auf 12% 2023 gesteigert werden. Bei den Vorständen ist das Bild durchwachsener: Während die Frauenanteile in Kleinbetrieben (von 6% 2021 auf 9% 2023) und Großbetrieben (von 2% 2021 auf 6% 2023) gestiegen sind, ist der Frauenanteil bei den Mittelbetrieben deutlich von 18% (2021) auf nur noch 11% im Jahr 2023 gesunken. Auf der Ebene der Aufsichtsräte sieht man zudem kein einheitliches Bild in Bezug auf die Betriebsgrößen: Während die Mittelbetriebe ihren Anteil von 12% (2021) auf 19% (2023) und die Großbetriebe den Anteil ebenfalls leicht steigern konnten (von 23% 2021 auf 24% 2023), sank der Anteil bei den Kleinbetrieben von 15% (2021) auf 0% im Jahr 2023 ab. Diese Zahlen zeigen deutlich, wie schnell und umfassend sich diese in nur zwei Jahren verändern können. Das macht deutlich, dass es bessere strukturelle Systeme braucht, um die Frauenanteile in Führungspositionen nachhaltig zu verankern.

Auch nach Branchen verteilt zeigt sich ein sehr durchwachsenes Bild: Während sich der Frauenanteil in Führungsposi-

tionen in Industriebetrieben mit 14% und Handelsbetrieben mit 11% auf alle Führungsebenen verteilt, gibt es in allen anderen Branchen nach wie vor Bereiche mit einem 0% Frauenanteil – oder anders ausgedrückt – einem 100% Männeranteil.

Bei den Mischunternehmen gibt es insgesamt 12% Frauen auf der Führungsebene, im Bereich der Aufsichtsräte gibt es keine einzige. Dienstleistungsunternehmen haben demgegenüber zwar 31% Frauen in Aufsichtsräten, was zu einer Gesamtquote von 23% führt, allerdings keine einzige Frau in Vorstand und Geschäftsführung.

Auch im Bereich Gewerbe & Handwerk sieht es ähnlich aus. 20% Frauen in Aufsichtsräten führen zu einem Gesamtanteil von 9%, der auf den ersten Blick verdeckt, dass es keine Frauen in Geschäftsführungspositionen gibt (und generell keine Vorstandspositionen).

Die 100%ige Männerquote, die auf vielen Führungsebenen vorherrscht, zeigt den hohen Handlungsbedarf, um die gläserne Decke für Frauen zu beseitigen und gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen.

Im Bereich der Beteiligungsgesellschaften des Landes Steiermark und der Stadt Graz gibt es eine Selbstverpflichtung, welche sich auf den jeweiligen Frauenanteil positiv auswirkt: In den Aufsichtsräten des Landes Steiermark sind 40% Frauen vertreten, in der Stadt Graz sind es 44%. Dies zeigt, dass strukturelle Vorgaben in Form von Geschlechterquoten eindeutig Wirkung zeigen.

Bei der Online-Befragung zur Gleichstellungsorientierung von Unternehmen und Beteiligungsgesellschaften zeigte sich in Bezug auf die erste und zweite Führungsebene der befragten Unternehmen, dass der Anteil von Frauen

auf der zweiten Führungsebene mit 28% deutlich höher ist als auf der ersten Ebene mit nur 19%. Dies zeigt, dass es durchaus viele qualifizierte Frauen gibt, die in die erste Ebene nachrücken könnten und verweist auf ein großes Potential.

In Bezug auf Gleichstellungs- und Frauenförderungsmaßnahmen brachte die Online-Befragung erfreuliche Ergebnisse. Nur 5% der befragten Unternehmen gaben an, keine konkreten Maßnahmen zur Gleichstellung und Frauenförderung umzusetzen. 46% der Unternehmen gaben an, über ein Gleichstellungskonzept oder eine verschriftlichte Gleichstellungsorientierung zu verfügen und etwa 30% gaben an, an konkreten Gleichstellungszielen zu arbeiten. Dies sind erfreulich hohe Werte, welche zeigen, dass den Unternehmen durchaus bewusst ist, wie wichtig gleichstellungsorientierte Maßnahmen für das eigene Unternehmen sind. Diese Ergebnisse passen zu den Ergebnissen der Unternehmens-Studie von Deloitte zum Weltfrauentag 2023, bei der 41% der befragten Unternehmen angaben, verankerte Gleichstellungsziele zu haben und weitere 31%, dass es punktuelle Maßnahmen gibt, aber keine Gesamtstrategie.¹⁸

So gut wie alle befragten Unternehmen und Beteiligungsgesellschaften (84%) gaben an, verschiedene gleichstellungsorientierte Maßnahmen wie flexible Arbeitszeitmodelle zu haben. Ein Anteil von 65% gab an, geschlechtergerechte Sprache zu verwenden, 32% gaben an, Kinderbetreuungsangebote zu haben. Workshops und Fortbildungen zu Gender- und Diversity-Themen werden von 30%, Einkommensberichte zur Gehaltstransparenz werden von einem guten Fünftel (22%) und spezifische Frauenförderungsmaßnahmen wie Weiterbildungen und Veranstaltungen nur für

Frauen, Frauennetzwerke und Frauen-Mentoring von nur 16% umgesetzt. 51% der befragten Unternehmen gaben an, entsprechende Maßnahmen in den letzten 12 Monaten umgesetzt zu haben.

Auch bei Personalauswahl und Recruiting gaben die befragten Unternehmen an, zunehmend gleichstellungsorientiert zu arbeiten, wobei speziell jene Branchen, in welchen der Frauenanteil besonders gering ist (Industrie), laut eigenen Angaben verstärkt versuchen, Frauen als Mitarbeiterinnen anzusprechen.

51% der Unternehmen gaben an, Mädchen bzw. Burschen in jeweils nicht-traditionellen Bereichen der Lehrlingsausbildung anzusprechen und 16% gaben an, Weiterbildungen zu geschlechtergerechter Personalauswahl und sogenannten "unconscious biases" durchzuführen.

Role Models sind wichtige Vorbilder, die Frauen als Mitarbeiterinnen verstärkt ansprechen und deutlich mehr über die Unternehmenskultur aussagen als andere Maßnahmen. Dies zeigt sich nicht zuletzt darin, dass Frauen Stellenausschreibungen besser bewerten, wenn bereits eine Frau in einer ähnlichen oder höheren Position für das Unternehmen tätig ist.¹⁹

Dies wird nach eigenen Angaben auch von vielen der befragten Unternehmen erkannt. 62% sagten aus, sie würden sich zum Zweck der Repräsentation um eine gender- und vielfaltssensible Bildsprache bemühen. 54% gaben an, auf die Repräsentation auf Bildungsmessen mit weiblichen und männlichen Lehrlingen sowie auszubildenden Personen zu achten und 2% auf die Sichtbarkeit weiblicher Kolleginnen und ihrer Leistungen in Social Media Kampagnen. 27% der befragten Unternehmen setzen keine entsprechenden Maßnahmen um.

Die Wichtigkeit, über solche Maßnahmen hinaus Frauen in allen Unternehmensebenen und Bereichen als Role Models einzustellen und sichtbar zu machen, zeigt sich nicht zuletzt in der Felin-Dokumentation zum Projekt "Role Models", welche herausarbeitet, dass Role Models Frauen ermutigen, sich nicht auf stereotype Rollenzuschreibungen beschränken zu lassen und Mut machen, in andere Rollen zu schlüpfen und entsprechend aufzutreten. Andere Frauen in Unternehmen können Mentorinnen und Begleiterinnen sein, sowie eine Ressource im Zugang zu Infrastruktur, Unterstützung, Anerkennung und vielem mehr.²⁰

Insgesamt zeigt sich, dass einerseits erfreulich viele Unternehmen mittlerweile gleichstellungsorientierte Maßnahmen umsetzen, während die Frauenquoten in allen Führungsebenen – sogar dort, wo es theoretisch Quotenregelungen gibt – andererseits noch sehr gering sind. Entsprechend braucht es konkrete, messbare und nachhaltige Maßnahmen, um die gläserne Decke, mit der Frauen nach wie vor konfrontiert sind, endlich zu durchbrechen.

Ausblick & Maßnahmen

Gleichstellung ist keine Kür sondern Pflicht für Unternehmen, die zukunftsweisend arbeiten wollen, und dies gleich aus mehreren Gründen: Frauen in Führungspositionen wirken sich nachweislich positiv auf Umsatzentwicklung, Gewinn sowie Kapital- und Eigenkapitalrendite aus. Sie wirken sich positiv auf die Produktivität der Mitarbeitenden aus und können zu mehr Genderdiversität auf allen Managementebenen beitragen. Frauen tätigen die erfolgreicherer Investitionen und beeinflussen zudem positiv die soziale und ökologische Performance von Unternehmen aus, um nur einige der Gründe zu nennen.²¹

Auch die weiblichen Beschäftigten selbst profitieren in umfassender Weise davon, dass sich Unternehmen Gleichstellung zur Pflicht machen und es mehr Frauen in Führungspositionen gibt: Sie haben in frauengeführten Unternehmen bessere und raschere Aufstiegschancen als in männergeführten, und Frauen verdienen im Schnitt mehr. Zudem legen weiblich und gemischt besetzte Gremien einen stärkeren Fokus auf Unternehmenskultur, Work-Life Balance und Zufriedenheit aller Beschäftigten.²²

All dies zeigt deutlich, dass mehr Frauen in Führungspositionen nicht nur Vorteile für die beschäftigten Frauen haben, sondern auch für die Unternehmen selbst.

Um zu mehr Chancengleichheit im Bereich der Führungsebene bei Unternehmen zu gelangen, gibt es eine Reihe an möglichen Maßnahmen von Seiten der Politik, der Unternehmen und von Frauen selbst, die sich positiv auswirken können.

Nach Londa Schiebinger (2017)²³ müssen dabei drei strategische Ansätze verfolgt werden:

1. **“Fixing the numbers of women”**, das ist die Konzentration auf konkrete Zielvorgaben für höhere Frauenquoten.
2. **“Fixing the institutions”** benennt Maßnahmen für strukturelle Veränderungen, die gleichberechtigte Teilhabe für alle ermöglichen.
3. **“Fixing the knowledge”** meint Gender- und Diversitätsanalysen auf allen Ebenen, um verdeckte Strukturen aufzuzeigen, diese zu verändern und damit schlussendlich durch Kenntnis und Entfernung der systemischen Barrieren Spitzenleistungen für Menschen mit unterschiedlichsten Diversitätsmerkmalen zu ermöglichen, welche zuvor aufgrund der Barrieren nicht möglich waren.

Für die **Politik** bedeutet dies vor allem die Einführung einer verpflichtenden Quote und die Formulierung von Konsequenzen, wenn die Quote nicht eingehalten wird. Auch wenn es nach wie vor Vorbehalte gegen Quotenregelungen gibt, zeigt sich ihre Wirksamkeit deutlich überall dort, wo sie eingeführt wurde²⁴. Zudem sollten jährliche, umfassende Evaluationen, Gender- und Diversitätsanalysen für Transparenz sorgen, sowie Entwicklungspotenzial und Handlungsoptionen aufzeigen. Nicht zuletzt ist es von zentraler Bedeutung, gesamtgesellschaftliche Rahmenbedingungen in Bezug auf Teilhabe für alle Menschen zu verbessern (sei es Kinderbetreuung und bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder die Schaffung von Rahmenbedingungen für die Beteiligung von Männern an Care Arbeit und partnerschaftliche Aufteilung).²⁵

Was Unternehmen tun können

Unternehmen sollten an ihre speziellen Rahmenbedingungen angepasste Gleichstellungs- und Frauenförderungskonzepte entwickeln, in denen messbare, terminierte Maßnahmen und Ziele formuliert sind, welche regelmäßig evaluiert werden. In einem ersten Schritt ist es hierbei wichtig, eine gleichstellungsorientierte Unternehmenskultur zu entwickeln und die Belegschaft, allen voran die Führungskräfte, entsprechend zu sensibilisieren.²⁶

Direkte Maßnahmen wie Fortbildungen, eine gender- und diversitätssensible Sprache, Frauenförderungsmaßnahmen wie spezifische Mentoring-Programme, das Sichtbarmachen von Role Models sowie eine gezielte Förderung von Frauen bei der Nachfolgeplanung von Führungskräften sind dabei genauso essentiell wie indirekte Maßnahmen, etwa transparente Einkommensberichte und die Schaffung von Rahmenbedingungen für die bessere Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Erwerbsarbeit für alle Personen, welche Betreuungsverpflichtungen haben. Hierbei ist wichtig, dass dies nicht als Frauenförderung, sondern als Gleichstellungsförderung gelebt werden muss, die allen Geschlechtern zugute kommt, beispielsweise was Elternkarenz für beide Elternteile und erfolgreiche Wiedereinstiegsstrategien ohne Karriereknick angeht.²⁷

Auch in Bezug auf Arbeitszeitregelungen (geteilte Führung, Führung in Teilzeit, Job Sharing, flexible Arbeitszeitgestaltung, Home Office, mobiles Arbeiten und Arbeitsbesprechungen um Uhrzeiten, die allen Teilhabe ermöglichen, Fortbildungen auch in Teilzeit) sowie Einstellungs- und Recruiting Prozesse (genderneutrale Sprache, Transparenz bei Ausschreibungs- und Einstellungsprozessen) können gleichstellungsorientierte Konzepte einen großen Unterschied machen.²⁸ Schließlich lohnt sich auch noch ein Blick

auf die Nachhaltigkeit der Verweiblichung der Führungsetagen: Was passiert mit Frauen, wenn sie einmal in der ersten Ebene angekommen sind? Wie lange können sie sich halten und was bräuchten sie als Unterstützung? Wie lässt sich verhindern, dass bei der nächsten Personalrochade die Quote wieder sinkt, weil eine Frau durch einen Mann ersetzt wird?

Worauf Frauen achten können

Vor allem: sich Unternehmen bei der Jobauswahl gut ansehen und auf deren Gleichstellungsorientierung achten: Stellenbeschreibungen, Kommunikation auf der Webseite, die Besetzung der Führungsetagen, spezielle Angebote für Frauen (Netzwerke, Mentoring etc.), Einkommenstransparenz und Einkommensberichte, freiwillige Verpflichtungen oder angebotene Fortbildungen. Sich bewerben, auch wenn nicht 100% der Stellenausschreibung passend erscheinen – Chancen ergreifen, vernetzen und sich trauen.

Der große gesellschaftliche Veränderungsprozess in Richtung Gleichstellung und Chancengleichheit ist noch lange nicht abgeschlossen. Abschließend soll daran erinnert werden: Jede Regel ist veränderbar. Deshalb ist es unverzichtbar für den Fortschritt, wach zu sein für die Veränderung von Rahmenbedingungen, die Neues möglich machen und Altes alt aussehen lassen.²⁹

FELIN_ *female* *leaders initiative*

Seit 2013 setzt sich FELIN aktiv dafür ein, den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Steiermark zu erhöhen. Zu diesem Zweck haben wir ein Netzwerk etabliert, das hochqualifizierte Frauen umfasst, die über die erforderlichen Kompetenzen, Qualifikationen und das Interesse an Spitzenpositionen verfügen. Gleichzeitig kooperieren wir mit Vertreter*innen aus Politik und Wirtschaft, die aktiv nach weiblichem Potenzial suchen.

FELIN_ *female leaders initiative*

c/o Caritas
Grabenstraße 39
8010 Graz, Österreich
Telefon: +43 / 650 / 6740697
office@felin.at
www.felin.at

Unsere Aktivitäten:

Qualifizierung

Der Lehrgang „Frauen Führen und Gestalten“ bietet gesellschaftspolitisch interessierten Frauen, die in Führungspositionen in Politik, Verwaltung, Zivilgesellschaft oder Interessensvertretungen Verantwortung übernehmen möchten oder bereits innehaben, eine überparteiliche Schulung. Mit sieben Modulen sowie einer Auftakt- und Abschlussveranstaltung erstreckt sich der Lehrgang über einen Zeitraum von 12 Monaten.

Information

FELIN thematisiert die Bedeutung und Auswirkungen von Frauen in Führungspositionen. Im Jahr 2017 wurde erstmals eine Studie über den Anteil von Frauen in leitenden Positionen in der Steiermark veröffentlicht und 2023 fand die vierte Durchführung dieser Studie statt.

Bewusstseinsbildung

Im Rahmen unserer Öffentlichkeitsarbeit lenken wir die Aufmerksamkeit auf das Thema.

Netzwerktreffen und Veranstaltungen

Unsere regelmäßigen Veranstaltungsformate, das FELIN Forum und der strategische Dialog, haben den Zweck der Vernetzung und des Austauschs. Sie bieten eine Plattform für den Ideenaustausch sowie die Planung von Projekten.

„Frauen zu stärken und dabei zu unterstützen, Führungspositionen einzunehmen, ist ein wichtiges frauenpolitisches Anliegen. Denn für Frauen gibt es nach wie vor Hürden, mit denen Männer nicht im selben Ausmaß konfrontiert sind. Die Auswirkungen sind nicht nur individuell: Eine Gesellschaft, in der noch immer viele aufgrund ihres Geschlechts ihre Fähigkeiten nicht voll ausschöpfen können, vergibt viele Möglichkeiten und viel Potenzial. FELIN leistet hier wichtige Arbeit für Gleichberechtigung in allen Lebensbereichen.“

Elke Kahr
Bürgermeisterin der Stadt Graz



„In den vergangenen Jahren ist es uns im städtischen Magistrat und dem gesamten Haus Graz gelungen eine große Anzahl von Frauen für die oberste Führungsetage zu gewinnen. Diese Entwicklung ist erfreulich und unterstreicht, wie wichtig es ist diese Arbeit im Bereich des Gender Mainstreamings auf allen Ebenen fortzusetzen und weiter auszubauen. Durch eine ausgewogene Geschlechterverteilung in Führungsetagen stärken wir nämlich nicht nur die Chancengleichheit, sondern fördern auch Innovationskraft und nachhaltiges Wachstum. Die vorliegende FELIN Studie ist ein wertvoller Beitrag, um ungünstige Rahmenbedingungen aufzuzeigen und diesen gezielt entgegenzuwirken.“

Dr. Günter Riegler
Stadtrat für Kultur, Wissenschaft und Finanzen

„Für mehr Frauen in Verantwortung benötigt es vor allem Rahmenbedingungen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nur zulassen, sondern fördern. In der Steiermark sind wir hier noch weit von den Ansprüchen eines modernen Wirtschaftsstandorts sowie den Lebensumständen der Familien entfernt. Wer also den Umstand weniger Frauen in Führungspositionen beklagt, muss sich für mehr und flexiblere Kinderbetreuung einsetzen.“

Mag. ^a Nina Zechner
stv. Geschäftsführerin IV-Steiermark



Literaturverzeichnis

- ¹ Haider, Lukas; Dorninger, Heike (2023). BCG Gender Diversity Index Austria, BCG Boston Consulting Group, München, abgerufen am 12.06.2023 unter <https://web-assets.bcg.com/71/08/0160613744aea734c1b9b8989c05/bcg-austria-gender-diversity-index-2022.pdf>
- ² Haager, Theresa; Hudelist, Simone (2023). Frauen.Management.Report2023. Etappensieg EU-Richtlinie, Arbeiterkammer, Wien, abgerufen am 12.06.2023 unter <https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/frauen/AK.Frauen.Management.Report.2023.pdf>
- ³ Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich (2017). Gleichstellungsgesetz von Männern und Frauen im Aufsichtsrat, abgerufen am 21.05.2019 unter https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2017_1_104/BGBLA_2017_1_104.html
- ⁴ Kalss, Susanne; Brameshuber, Elisabeth; Durstberger, Georg (2017). Die Quote im Aufsichtsrat für Kapital- und Arbeitnehmervertreter: GesRZ 6/2017, S. 344 ff, abgerufen am 12.06.2023 unter https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/d/i/ars/Mitarbeiter/Publicationen/K_B_D_Die_Quote_im_Aufsichtsrat_GesRZ_2017_344.pdf
- ⁵ Ruzicka, Johanna (2017). Frauenpower im Aufsichtsrat: Staatsnahe Betriebe als Vorlage, abgerufen am 21.05.2019 unter <https://derstandard.at/2000052015712/Frauenpower-im-Aufsichtsrat-Staatsnahe-Betriebe-als-Vorlage>
- ⁶ Kalss, Susanne; Brameshuber, Elisabeth; Durstberger, Georg (2017). Die Quote im Aufsichtsrat für Kapital- und Arbeitnehmervertreter: GesRZ 6/2017, S. 344 ff, abgerufen am 12.06.2023 unter https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/d/i/ars/Mitarbeiter/Publicationen/K_B_D_Die_Quote_im_Aufsichtsrat_GesRZ_2017_344.pdf
- ⁷ Kalss, Susanne; Brameshuber, Elisabeth; Durstberger, Georg (2017). Die Quote im Aufsichtsrat für Kapital- und Arbeitnehmervertreter: GesRZ 6/2017, S. 344 ff, abgerufen am 12.06.2023 unter https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/d/i/ars/Mitarbeiter/Publicationen/K_B_D_Die_Quote_im_Aufsichtsrat_GesRZ_2017_344.pdf
- ⁸ Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich (2017). Gleichstellungsgesetz von Männern und Frauen im Aufsichtsrat, abgerufen am 21.05.2019 unter https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2017_1_104/BGBLA_2017_1_104.html
- ⁹ Kalss, Susanne; Brameshuber, Elisabeth; Durstberger, Georg (2017). Die Quote im Aufsichtsrat für Kapital- und Arbeitnehmervertreter: GesRZ 6/2017, S. 344 ff, abgerufen am 12.06.2023 unter https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/d/i/ars/Mitarbeiter/Publicationen/K_B_D_Die_Quote_im_Aufsichtsrat_GesRZ_2017_344.pdf
- ¹⁰ FA4A-490/2012-4 Landtagsvorlage aus der Regierungssitzung Nr. 56. vom 29.03.2012
- ¹¹ Bundeskanzleramt (2023). Frauen in wirtschaftlichen Führungspositionen, abgerufen am 12.06.2023 unter <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/frauen-in-fuehrungs-und-entscheidungspositionen/frauen-in-wirtschaftlichen-fuehrungspositionen.html>
- ¹² Bericht an den Gemeinderat der Stadt Graz (07.07.2022). Abgerufen am 05.06.2023 https://www.graz.at/cms/dokumente/10393730_7768145/080649a6/TO26_A8-30180-2006-27%20Beteiligungscontrolling%2C%20Richtlinie%20f.%20Aufsichtsratsmandate%20in%20Haus%20Graz%20-%20C3%84nde-rung.pdf
- ¹³ Haager, Theresa; Hudelist, Simone (2023). Frauen.Management.Report2023. Etappensieg EU-Richtlinie, Arbeiterkammer, Wien, abgerufen am 12.06.2023 unter <https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/frauen/AK.Frauen.Management.Report.2023.pdf>
- ¹⁴ Haider, Lukas; Dorninger, Heike (2023). BCG Gender Diversity Index Austria, BCG Boston Consulting Group, München, abgerufen am 12.06.2023 unter <https://web-assets.bcg.com/71/08/0160613744aea734c1b9b8989c05/bcg-austria-gender-diversity-index-2022.pdf>
- ¹⁵ Mittitschek, Lisa (2021). Studie über den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Steiermark, FELIN_female leaders initiative, Graz, abgerufen am 05.06.2023 unter https://www.felin.at/wp-content/uploads/2021/06/FELIN_Studie_2021.pdf
- ¹⁶ Haager, Theresa; Hudelist, Simone (2023). Frauen.Management.Report 2023. Etappensieg EU-Richtlinie, Arbeiterkammer, Wien, abgerufen am 12.06.2023 unter <https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/frauen/AK.Frauen.Management.Report.2023.pdf>
- ¹⁷ Haager, Theresa; Hudelist, Simone (2023). Frauen.Management.Report 2023. Etappensieg EU-Richtlinie, Arbeiterkammer, Wien, abgerufen am 12.06.2023 unter <https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/frauen/AK.Frauen.Management.Report.2023.pdf>
- ¹⁸ Wentner, Gundi; Aichinger, Elisa; Hornberger, Elisabeth; Burger, Eva-Maria (2023). Deloitte Studie zum Weltfrauentag 2023. Gleichstellungsarbeit auf dem Prüfstand, Deloitte Consulting GmbH, Wien, abgerufen am 12.06.2023 unter <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/presse/at-deloitte-studie-zum-weltfrauentag-2023.pdf>
- ¹⁹ Damelang, Andreas; Rückel, Ann-Katrin (2021). Was hält Frauen von beruflichen Positionen fern? Ein faktorieller Survey zum Einfluss der Gestaltung einer Stellenausschreibung auf deren Attraktivitätseinschätzung, Köln Z Soziol 73, S. 109 - 127, abgerufen am 31.05.2023 unter <file:///C:/Users/Admin/Downloads/s11577-021-00729-z.pdf>
- ²⁰ Felin_female leaders initiative (2022). Role Models. Im Spiegel mit mir. Graz
- ²¹ Groß, Miriam; Kleissner, Anna; Pitzschke, Andrea; Sengschmid, Eva (2021). Frauen in Führungspositionen. Aktuelle Analysen zu Repräsentation und Rahmenbedingungen. Economica, Bundeskanzleramt, Wien, S. 18 ff, abgerufen am 12.06.2023 unter file:///C:/Users/Admin/Downloads/economica_2021_frauen_in_fuehrungspositionen-1.pdf
- ²² Groß, Miriam; Kleissner, Anna; Pitzschke, Andrea; Sengschmid, Eva (2021). Frauen in Führungspositionen. Aktuelle Analysen zu Repräsentation und Rahmenbedingungen. Economica, Bundeskanzleramt, Wien, S. 18 ff, abgerufen am 12.06.2023 unter file:///C:/Users/Admin/Downloads/economica_2021_frauen_in_fuehrungspositionen-1.pdf
- ²³ Londa Schiebinger (2017). Gender-Responsible Research and Innovation for Small and Medium-Sized Enterprises: Nanotechnology, ICT, and Healthcare, abgerufen am 12.06.2023 unter https://innovation-compass.eu/wp-content/uploads/2017/09/Londa-Schiebinger_Gender-Responsible-Research-and-Innovation.pdf
- ²⁴ Haager, Theresa; Hudelist, Simone (2023). Frauen.Management.Report2023. Etappensieg EU-Richtlinie, Arbeiterkammer, Wien, abgerufen am 12.06.2023 unter <https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/frauen/AK.Frauen.Management.Report.2023.pdf>
- ²⁵ Bundeskanzleramt (2023). Frauen in wirtschaftlichen Führungspositionen, abgerufen am 12.06.2023 unter <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/frauen-in-fuehrungs-und-entscheidungspositionen/frauen-in-wirtschaftlichen-fuehrungspositionen.html>
- ²⁶ Peluso, Michelle; Heller-Baird, Carolyn; Kesterson-Townes, Lynn (2019). Frauen, Führungspositionen und das Paradoxon der Prioritäten. Warum nur so wenige Unternehmen in diesem Bereich alles richtig machen – aber diejenigen, auf die das zutrifft, übertreffen die anderen, IBM Institute for Business Value, abgerufen am 12.06.2023 unter <https://www.ibm.com/downloads/cas/VGQRDVEY>
- ²⁷ Mittitschek, Lisa (2021). Studie über den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Steiermark, FELIN_female leaders initiative, Graz, abgerufen am 05.06.2023 unter https://www.felin.at/wp-content/uploads/2021/06/FELIN_Studie_2021.pdf
- ²⁸ Peluso, Michelle; Heller-Baird, Carolyn; Kesterson-Townes, Lynn (2019). Frauen, Führungspositionen und das Paradoxon der Prioritäten. Warum nur so wenige Unternehmen in diesem Bereich alles richtig machen – aber diejenigen, auf die das zutrifft, übertreffen die anderen, IBM Institute for Business Value, abgerufen am 12.06.2023 unter <https://www.ibm.com/downloads/cas/VGQRDVEY>

www.felin.at