

if: Oktober 2011

MAGAZIN FÜR VORARLBERGERINNEN

Frauen in Aufsichtsräten,
Gremien und in
Führungspositionen



02 Frauen in Aufsichtsräten



06 Frauenanteil in
Chefetagen



10 Frauenbildungskalender





Engagierte Bemühungen in der Verwaltung

Liebe Leserin, lieber Leser!

Die Frauenquote für Führungspositionen war bereits in den 1980er Jahren ein Thema. Befürworterinnen und Befürworter der Quote sagen, ohne dieses Instrument haben Frauen keine Chance in Führungspositionen zu kommen. Die anderen wehren sich mit Händen und Füßen gegen die Pflicht-Quote in Vorständen und Aufsichtsräten.

Fakt ist, dass Frauen in Vorständen, Aufsichtsräten und in Führungspositionen rar sind. Wie jedoch im aktuellen IF zu lesen belegen Studien, dass Frauen Volkswirtschaften nachhaltig verbessern. Ebenso zeigt Dr. Margit Schratzenstaller-Altzinger die wirtschaftlichen Vorteile auf, die das Einbeziehen der Frauen in Entscheidungsgremien bringt. So ist es ein Anliegen den Frauenanteil in Führungspositionen, in Aufsichtsräten und Gremien durch spezifische Maßnahmen zu erhöhen.

Fakt ist aber auch, dass die traditionelle Rollenverteilung im Haushalt und Betreuung der Familienangehörigen nach wie vor existent ist und Frauen ein deutlich geringeres Zeitbudget zur Verfügung haben. So bleibt die Gleichstellung im Beruf aber auch im Privaten ein zu erkämpfendes Ziel.

Mag.^a Monika Lindermayr
monika.lindermayr@vorarlberg.at

Auf unserer Homepage www.vorarlberg.at/frauen finden Sie die aktuellen Veranstaltungen, Broschüren und Berichte.

Mag. Gabriela Dür ist als Vorständin der Abteilung Wissenschaft und Weiterbildung im Amt der Vorarlberger Landesregierung in zahlreichen Aufsichtsräten und Beiräten tätig. Im folgenden Interview nimmt sie zum Thema Frauen in Aufsichtsräten Stellung.
Interview: Marlene Matt

Sie sind eine von wenigen Frauen in Vorarlberg, die in einem Aufsichtsrat sitzen. In welchen Gesellschaften sind Sie aktiv und wie kam es dazu?

Gabriela Dür: In meiner Position als Abteilungsvorständin in der Landesverwaltung sind derartige Bestellungen nahezu eine logische Folge. Sämtliche Bestellungen haben mit meiner beruflichen Position zu tun. Seit 2003 bin ich als Beirat im Konservatorium und für Schloss Hofen tätig, in der Fachhochschule und im Internationalen Studentenheim in Innsbruck bin ich im Aufsichtsrat. Neu ist die Bestellung in den Beirat der Inatura.

Wie hoch ist der Aufwand?

Gabriela Dür: Hoch. In der Regel haben wir vier Sitzungen pro Jahr. Die gilt es vorzubereiten. Es geht aber grundsätzlich nicht nur darum, die Gesellschaften zu kontrollieren. Solche Tätigkeiten haben viel mit Begleitung und Beratung zu tun. Ich informiere mich laufend über fachliche und inhaltliche Trends in der Aus- und Weiterbildung, verfolge die Bildungs- und Wissenschaftspolitik europaweit. Das ist notwendig, um im Aufsichtsrat bzw. Beirat eine kompetente Stimme zu haben.

Haben Sie als Frau je Vorbehalte von männlichen Kollegen gespürt?

Gabriela Dür: Eigentlich nie. Im Landesdienst sind Frauen voll akzeptiert, egal welche Stellung sie einnehmen. Im Gegenteil: Es gibt zahlreiche Bemühungen, mehr Frauen in Führungspositio-

nen zu bringen. Ich denke hier an das Mentoring- und Genderprogramm, den Betriebskindergarten oder an spezielle Weiterbildungsangebote für Frauen.

Warum gibt es Ihrer Meinung nach so wenig Frauen in Aufsichtsräten?

Gabriela Dür: Weil es generell wenig Frauen in Führungspositionen gibt. Denn daraus werden die meisten Aufsichtsräte gewählt. In der Verwaltung und vor allem im Bildungsbereich sind Frauen in Führungspositionen mittlerweile ein gewohntes Bild. In der freien Wirtschaft und in der Industrie sind die Männernetzwerke immer noch sehr schwer zu durchdringen.

Was müsste sich verändern, damit mehr Frauen in Führungs- bzw. Aufsichtsratspositionen kommen?

Gabriela Dür: Die Rahmenbedingungen für Frauen müssen stimmen. Es ist für Frauen vielfach nicht einfach, Karriere, Kinder und Haushalt unter einen Hut zu bringen. Die häuslichen und familiären Verantwortungsbereiche liegen immer noch größtenteils bei den Frauen. Wenn das nicht 100-prozentig abgeklärt ist, verzichten viele auf die eigene Karriere. Wenn sie allerdings den Schritt gewagt haben, erlebe ich Frauen in Führungspositionen als extrem tüchtig. Wir suchen oft händeringend nach qualifizierten und karriereorientierten Frauen. Ich glaube, dass Frauen generell weniger macht- und karrierefokussiert sondern vielmehr sachorientiert sind.

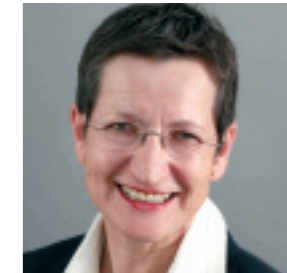


GABRIELA DÜR
FOTO: MARLENE MATT

Laut einer internationalen Studie würde das europäische Bruttosozialprodukt um neun Prozent steigen, wenn mehr Frauen in Entscheidungspositionen, also die Teams gemischt wären. Welche Erfahrungen haben Sie mit gemischten Teams gemacht?

Gabriela Dür: Ich erlebe gemischte Teams zumeist in einer entspannten Atmosphäre. Das fördert natürlich die Motivation und somit das Arbeitsergebnis. Frauen bringen

auch eine andere Sichtweise mit ein. Ich erlebe sie oft als pragmatischer, als Vermittelnde mit hohen Sozialkompetenzen. Es wäre schön, wenn Frauen sich mehr zutrauen würden, ihre eigenen Stärken erkennen und diese vermehrt in Führungsrollen einsetzen könnten. Auf der anderen Seite braucht es Männer, die Frauen nicht als Konkurrenz sondern als wichtige und gewinnbringende Ergänzung sehen.



Frauen in Führungspositionen sind Vorbild für alle anderen Frauen.

Die Vorarlberger Landesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, den Anteil an Frauen in Aufsichtsräten und Beiräten von Unternehmen, an denen das Land mehrheitlich beteiligt ist, zu erhöhen. Auch wurden in den vergangenen Jahren unterschiedliche Maßnahmen gesetzt, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Eine Unterstützung im beruflichen Werdegang, ist beispielsweise das Mentoringprogramm in der Landesverwaltung. Dieses ermöglicht Mitarbeiterinnen Perspektiven und Chancen zu erkunden. Wir werden auch in Zukunft die Entwicklung von Frauen in Führungspositionen weiterverfolgen und forcieren.

Landesrätin Dr. Greti Schmid

Aufsichtsrat

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

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

TATSACHEN ZU ÖSTERREICH (Quelle: Studie der AK Wien, Februar 2011):

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

AUSBILDUNG: Die Plattform „Zukunft.Frauen“ bietet Interessierten regelmäßig Seminare zur Erreichung von Aufsichtsratskompetenzen. Alle Infos dazu unter: www.zukunft-frauen.at

Erfahrungen anderer für den eigenen beruflichen Weg nutzen

Abschluss des Mentoring-Programms in der Landesverwaltung.

Der erste Durchgang des Mentoringprogramms, in welchem zwölf Mitarbeiterinnen der Vorarlberger Landesverwaltung ein Jahr lang ihre beruflichen Perspektiven und Chancen erkundet haben, wurde erfolgreich abgeschlossen. Das Projekt wurde auf der Grundlage des Rahmenplanes zur Chancengleichheit und Frauenförderung des Landes Vorarlberg umgesetzt. Als Mentorinnen und Mentoren fungierten zwölf Führungskräfte in der Landesverwaltung. Diese gaben bei regelmäßigen Treffen mit ihren Mentees nicht nur ihr Wissen weiter, sondern hatten dadurch auch die Möglichkeit zur Reflexion und zur Weiterentwicklung ihrer eigenen Führungskompetenz. Das Programm wird nun evaluiert und in das laufende Weiterbildungsangebot für Bedienstete in der Landesverwaltung aufgenommen. Für 2012 ist der Start des zweiten Durchgangs geplant, an welchem die Teilnahme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Mentees vorgesehen ist.



FOTO: ISTOCK

Frauen sind die Chance aus der Krise

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

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

Resultat all dieser Studien ist: Unternehmen mit gemischten Führungsgremien erwirtschaften mehr Gewinn, sind stabiler in Krisenzeiten und generell erfolgreicher. Die Wirtschaftsforscherin Margit Schratzenstaller-Altzin-

ger stellt klar, dass das Einbeziehen von Frauen keine Gutmensch-Aktion ist, sondern eine wirtschaftliche Notwendigkeit. „Die Zielsetzung, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, ist nicht nur aus demokratiepolitischer, sondern auch aus ökonomischer Perspektive gut zu begründen.“ Wenn es gelingt, Frauen in die Führung zu holen, steigert sich der Betriebsgewinn um 56 Prozent.

Dass es dabei durchaus auch darum geht, sich selbst in die erste Reihe zu stellen, verrät EU-Kommissarin Reding aus ihrer eigenen Geschichte: „Ich habe mich in die erste Reihe gestellt und gesagt: Jetzt will ich!“ Wenn dann alle erstaunt fragten, ob sie sich das auch zutraue, zeigte sie sich voll Selbstbewusstsein. „Probieren wir es!“ Vor allem auch deshalb, weil ihre Erfahrung zeigte, dass in Verhandlungen auf höchster Ebene ihr Frausein von großem Vorteil war, weil die Männer ganz und gar nicht gewohnt waren, mit Frauen zu verhandeln. Reding spricht allen Frauen Mut zu, sich um Verantwortung zu bemühen.

EU-Ziel: 40 Prozent

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

- Von März 2011 bis März 2012 haben die Vorstände der größten börsennotierten Unternehmen Zeit, qualifizierte Frauen einzusetzen. Damit soll eine Quotenregelung vermieden werden.
 - Ziel muss sein: 30 Prozent Frauenanteil in Aufsichtsräten bis 2015 und bis 2020 müssen es 40 Prozent sein.
 - Begleitende Frauenförderungsmaßnahmen zu Themen wie Vereinbarkeit, Lohntransparenz, Gewalt gegen Frauen, Unternehmerinnenförderung, ...
- Die Datenbank „Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen“ (<http://ec.europa.eu> und dann der Link zum Sozialressort) zeigt die aktuelle, europaweite Situation auf. Einige Fakten daraus:
- 2009 stand den Zentralbanken sämtlicher EU-Staaten ein Mann vor.
 - Wesentliche Entscheidungsorgane sind zu 82 Prozent von Männern und nur zu 18 Prozent von Frauen besetzt.
 - In den größten börsennotierten Unternehmen Europas sitzen in den Verwaltungsräten zu 89 Prozent Männer und zu 11 Prozent Frauen.
 - Frauen stellen 45 Prozent der Erwerbsbevölkerung, aber nur ein Drittel ist selbstständig und da vor allem in Ein-Personen-Unternehmen.
 - 60 Prozent der EU-Uni-AbsolventInnen sind Frauen, 45 Prozent der Doktorsabschlüsse werden von Frauen gemacht. Aber der Anteil an gehobenen Forschungspositionen liegt für Frauen nur bei 18 Prozent.
 - Sozialpartner auf EU-Ebene: 23 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder sind Frauen. Bei den ArbeitgeberInnenverbänden sind es weniger als 12 Prozent.
 - VertreterInnen im Europäischen Parlament: Seit der Wahl 2009 finden sich dort 35 Prozent weibliche Abgeordnete. In der Kommission sind es 33 Prozent, der je höchste Anteil.
 - Der Geschlechteranteil in den Nationalregierungen verbessert sich: Von 1994/95 (EU-15) und 2009 (EU-27) kletterte der Frauenanteil von 16 auf 26 Prozent.



FOTO: EC

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

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



DR. MARGIT WALTRAUD SCHRATZENSTALLER-ALTZINGER ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung in Wien. Ihre Forschungsbereiche sind vor allem Makroökonomie und europäische Wirtschaftspolitik sowie Entwicklung und Reformen des öffentlichen Sektors.
FOTO: ERIC KRÜGL

Hoher Frauenanteil in Chefetagen zahlt sich aus

Die bundesweite Diskussion um Frauen in Führungspositionen, vor allem mit Sitzen in Aufsichtsräten, zeigt deutlich auf, dass das Einbeziehen der Frauen auch wirtschaftliche Vorteile bringen würde. Wirtschaftsforscherin Margit Schratzenstaller-Altzinger zeigt dies im Interview mit IF auf.

Laut Untersuchungen würde das europäische BIP um 9 % steigen, wenn mehr Frauen in Entscheidungspositionen sitzen würden. Wie schätzen Sie die wirtschaftliche Bedeutung ein?

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

Speziell ein hoher Frauenanteil in den Chefetagen zahlt sich aus, gemessen an verschiedenen betriebswirtschaftlichen Kriterien – wie Innovation und Motivation – sowie an finanziellen Kennzahlen – wie Rendite oder Unternehmenswert. Die Zielsetzung, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, ist also nicht nur aus demokratiepolitischer, sondern auch aus ökonomischer Perspektive gut zu begründen.

Ist Frauenförderung noch das adäquate Mittel und Instrument, um mehr Frauen in Entscheidungspositionen/Aufsichtsräte zu bringen?

Schratzenstaller-Altzinger: Zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Entscheidungspositionen bzw. Aufsichtsräten ist ein umfassender Ansatz erforderlich, der in mehrerlei Hinsicht über die klassische Frauenförderung hinausgeht. Zunächst muss die Vereinbarkeit von Familie und

Beruf für beide Geschlechter erhöht werden. Zentraler Angelpunkt ist der weitere Ausbau der Kinderbetreuung, aber auch betriebliche Maßnahmen, wie flexible Arbeitszeiten, Teleworking oder die Möglichkeit, Führungspositionen in Teilzeit auszuüben. Da ein beträchtlicher Anteil der hoch qualifizierten Frauen kinderlos ist, sie aber dennoch bei den Führungspositionen unterrepräsentiert sind, bedarf es weiterer Maßnahmen: Hier muss man schon ganz früh im Lebenslauf anfangen, mit der Beeinflussung von Rollenbildern

sowie von Bildungs- und Ausbildungsentscheidungen. Weitere Ansatzpunkte sind Mentoring-Programme in den Unternehmen, mehr Transparenz und Information – z.B. in Form einer Expertinnen-datenbank nach norwegischem Vorbild – sowie Quotenregelungen.

Die EU-Gleichstellungsstrategie besagt, dass mehr Frauen in Entscheidungspositionen, besonders in Aufsichtsräte, gelangen sollen. Spüren Sie da schon etwas?



FOTO: FISCHER

Für alle eine Win-Win-Situation

Unternehmen können von weiblichen Zugängen zu wirtschaftlichen Abläufen nur profitieren. Frauen hinterfragen die Dinge mehr, interessieren sich stärker für Zusammenhänge, denken ganz einfach vernetzter als Männer. Es braucht Programme wie „Zukunft.Frauen“, wo sich Frauen nicht nur das fachliche Rüstzeug, sondern auch das nötige Selbstvertrauen für Aufsichtsratsposten holen. Aufsichtsratsmandate sollten für alle Beteiligten eine Win-Win-Situation bringen. Firmen profitieren von den Erfahrungen der Aufsichtsrätinnen und die Aufsichtsrätinnen durch Netzwerke und eine finanzielle Entschädigung. Die Funktion ist zeitaufwendig und verlangt für jede Sitzung intensive Vorbereitung. Frauen, die sich neben ihrem Beruf meist auch um die Familie kümmern, sehen oft keinen Spielraum für zusätzliche Aufgaben. Andererseits sind sich Frauen häufig nicht ihrer Leistungsfähigkeit bewusst bzw. es fehlt ihnen der Mut, bestimmte Positionen auch einzufordern.

KR Adelheid Fürntrath-Moretti ist Abgeordnete zum Nationalrat und Bundesvorsitzende Frau in der Wirtschaft

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

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

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

Wie sehen Sie das Thema „Quote“?

Schratzenstaller-Altzinger: Quoten halte ich für ein ergänzendes Instrument, das neben den oben genannten Maßnahmen eine gewisse Berechtigung hat. Zwar setzen sie nicht an den Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen an (Ausbildungs- und Berufswahlentscheidungen, mangelhafte Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Diskri-



FOTO: © PETRA SPIOLA

Interessen stärker wahrnehmen

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

Ich glaube, dass durch Aufsichtsrätinnen automatisch Mitarbeiterinnen- und Kundinneninteressen auf Vorstands- und Aufsichtsratsebene stärker wahrgenommen werden. Da geht es um Themen wie Vereinbarkeit, flexible Arbeitszeitmodelle sowie Chancengleichheit und Karriere. Für Frauen in Führungs- und Kontrollfunktionen erweitert sich der persönliche Horizont, sie gewinnen Einblicke in andere Branchen und wertvolle Erfahrungen. So erweitert sich der eigene Handlungsspielraum.

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

Dr. Henrietta Egerth, Geschäftsführerin der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft

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

Was bringt ein Aufsichtsratsmandat für die Betroffene? Welchen Stolpersteinen begegnet Frau?

Schratzenstaller-Altzinger: Ich glaube nicht, dass man sagen kann, dass Frauen generell zögern, Verantwortung zu übernehmen. Im Gegenteil: Ein Aufsichtsratsmandat erfordert, wenn man es ernst nimmt, einen erheblichen zeitlichen Aufwand, und

Frauen unterliegen – auch wenn sie es schon auf höhere Hierarchieebenen geschafft haben – doch häufig größeren zeitlichen Restriktionen als Männer, zumindest dann, wenn sie familiäre Verpflichtungen haben.

Außerdem ist angesichts der eklatanten Unterrepräsentanz von Frauen in Aufsichtsräten eine kritische Masse von Frauen so gut wie nirgends erreicht. Ein solch männlich dominiertes Umfeld empfinden nicht alle Frauen als angenehm. Aber auch motivierte Frauen stoßen auf Stolpersteine: Die bestehenden Geschlechterstereotypen sprechen Frauen Führungsqualitäten ab, sodass bei der Besetzung von Aufsichtsräten Männer häufig bevorzugt werden. Umgekehrt bringt ein Aufsichtsratsmandat für die Betroffenen natürlich individuellen Nutzen: den Erwerb zusätzlicher Kompetenzen oder die Knüpfung von Kontakten, die für die weitere Karriere nützlich sein können.



Alarmglocken schrillen

Die Lage der Kärntner Frauen ist alarmierend. Das ist das Ergebnis des 1. Kärntner Frauenberichts, der von Frauenreferentin Beate Prettnner und Frauenbeauftragter Helga Graf-schafter präsentiert wurde.

Kärntens Frauen verdienen um 31 Prozent weniger als die Männer – im Österreichschnitt sind es 25 Prozent. Die Teilzeitquote ist überdurchschnittlich hoch und die Kinderbetreuungseinrichtungen sind unzureichend. Die Folge: Täglich wandern vier Frauen im Alter zwischen 15 und 29 Jahren ab, die Geburtenrate sinkt dramatisch. Vor allem hoch qualifizierte Frauen verlassen das Land. Auf Basis des Berichts sollen nun Maßnahmen entwickelt werden, um den Frauen attraktivere Bedingungen zu bieten. **Der gesamte Frauenbericht kann unter www.frauen.ktn.gv heruntergeladen werden.**

Leitfaden: „Erstellung von Einkommensberichten“

Am 1. März ist die Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft in Kraft getreten. Diese verlangt die Erstellung von Einkommensberichten. Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern haben nicht eine Ursache, sie haben viele Ursachen. Diese liegen

– zum Teil außerhalb der Arbeitswelt (z.B. Schul- und Berufswahl, Berufsunterbrechungen wegen Kinderbetreuung),

– zum anderen Teil jedoch in der Arbeitswelt (z.B. Benachteiligung bei der Einstufung und bei der Anrechnung von Vordienstzeiten, bei Vorrückungen, Aus- und Weiterbildung, Zulagen, Prämien und außerordentlichen Zuwendungen).

Mit der Erstellung der Einkommensberichte soll die Einkommenstransparenz erhöht werden und die ungerechtfertigten Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern beseitigt werden.

Die Arbeiterkammer, der ÖGB und das Frauenreferat der Landesregierung haben für Betriebsrätinnen und Betriebsräte einen Leitfaden für den Umgang mit Einkommensberichten verfasst.

Die gedruckte Ausgabe des Leitfadens kann ab sofort und kostenlos im Frauenreferat der Vorarlberger Landesregierung unter der Telefonnummer 05574/511-24112 oder via E-Mail: frauen@vorarlberg.at bestellt werden. www.vorarlberg.at/frauen



Prävention gegen häusliche Gewalt

Der von Frauenreferentin Landeshauptfrau Gabi Burgstaller gestartete Planungsprozess zur Erstellung eines Masterplans „Prävention gegen häusliche Gewalt“ hat bereits erste Ergebnisse erbracht.

In intensiven Arbeitsgruppensitzungen wurde von den ExpertInnen der regionale Bedarf von Prävention über konkrete Hilfsangebote bis zur notwendigen Vernetzung und Sensibilisierungsmaßnahmen sowie Öffentlichkeitsarbeit erhoben und präzisiert.

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

Mit der Webseite www.gewaltfrei.salzburg.at bietet Salzburg einfach, klar und übersichtlich alle Infos über Gewaltberatungs- und Gewaltschutzeinrichtungen, gegliedert nach Bezirken. Die Webseite ist barrierefrei gestaltet. Alle Inhalte werden deutsch, englisch, französisch, türkisch und bosnisch-kroatisch-serbisch angeboten. Für Gehörlose gibt es Links zu Informationen in Gebärdensprache.

Um Betroffenen Mut zu machen, sich Hilfe zu holen, wurde mit dem Videostudio des Landespressebüros ein Kurzvideo gedreht, in dem Vertreterinnen von Polizei, Gewaltschutzzentrum und Frauenhaus zu Wort kommen.

Durch fremdsprachige Untertitel ist dieses Video auch für Menschen mit Migrationshintergrund verfügbar und kann auch mit Gebärdensprache-Einblendung abgerufen werden.

Linktipp: www.gewaltfrei.salzburg.at



Charta Vereinbarkeit

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

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

Alle ArbeitgeberInnen – von Unternehmen bis zu öffentlichen Einrichtungen – sind eingeladen, der Charta beizutreten und damit ein deutliches Signal zu setzen, dass sie ihre MitarbeiterInnen bei den Herausforderungen der Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Aufgaben optimal unterstützen.

Alle Interessierten sind eingeladen beizutreten: www.elternwirtschaft.at

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



Veranstaltung „Spannungsfeld Beruf-Familie“

Das Institut für Höhere Studien lädt in Zusammenarbeit mit dem Frauenreferat der Vorarlberger Landesregierung, der Arbeiterkammer Vorarlberg und des Frauenreferats des ÖGB Vorarlberg ein.

Das Institut für Höhere Studien stellt das Projekt WORKCARE SYNERGIES und internationale Forschungsergebnisse vor:

- „Spannungsfeld Beruf-Familie“, Dr.ª Michaela Gstrein (IHS, Ökonmin)
- „Einstellungen zur partnerschaftlichen Arbeitsteilung im Ländervergleich“, Dr.ª Barbara Haas (WU-Wien, Soziologin)

Termin: Dienstag, 11. Oktober 2011, 16:00 Uhr bis 18:00 Uhr
Ort: Arbeiterkammer Feldkirch, Widnau 4, Arbeiterkammer-Saal Erdgeschoss
Anmeldungen: Frauenreferat des ÖGB T: 05522 3553 – 20, Esabine.rudigier@oegb.at
Weitere Informationen zum Projekt finden Sie auf unserer Projekt-Homepage: www.workcaresynergies.eu



Eh nur 50 Jahre

**BIRGITT DREWES
CHEFREDAKTEURIN**

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

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

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

FESTE. KÄMPFE. 100 JAHRE FRAUENTAG

4. September 2011 bis 11. März 2012

Frauenmuseum Hittisau, Platz 501,
6952 Hittisau
www.frauenmuseum.at

Eine Kooperation mit dem Johanna
Dohnal Archiv und Kreisky Archiv sowie
mit dem Österreichischen Museum für
Volkskunde und dem Bregenzerwaldarchiv



Leadership für Frauen in Führungspositionen

Mit dem Lehrgang „Leadership für Frauen in Führungspositionen“ bietet das AK-Bildungszentrum die Möglichkeit, die besonderen Herausforderungen von weiblicher Führung, die intensive fachliche Auseinandersetzung mit Managementthemen, aber auch persönliche Entwicklungsschritte zu erarbeiten.

LEHRGANGSTRAINER/IN, MAG. PIA KRISMER UND MAG. MARTIN HAUSER



Zielgruppe

Der Lehrgang richtet sich an Frauen in Führungspositionen und/oder jene, die demnächst in eine Führungsposition kommen, die an der eigenen Führungssouveränität weiterarbeiten wollen.

Ziele

- Weiterentwickeln von Führungskompetenz und Souveränität als Führungskraft
- Sicherheit und Gelassenheit im Führungsalltag auf Basis persönlicher und sozialer Fähigkeiten ausbauen
- Aneignen des für Führungspositionen erforderlichen Management-Know-hows
- Führungsinstrumente kennen und wirkungsvoll einsetzen
- Erfahrungsaustausch im tragfähigen Kolleg/innennetzwerk

Inhalte

Führungskompetenz entwickeln: Basiswissen und Kompetenzaufbau in den Bereichen Mitarbeiter/innenführung, Führungsinstrumente, Kommunikation, Konflikt- und Verhandlungskompetenz. Basisinformationen zu Unternehmensführung, Organisations-/Personalentwicklung, Rechnungswesen und (Selbst-)Marketing

Kursstart

13.10.2011

Referent/in

Mag. Pia Krismer, Betriebswirtin, Unternehmensberaterin für systemische Organisations- und Personalentwicklung, Coach für Führungskräfte und Konfliktberaterin
Mag. Martin Hauser, Wirtschaftspädagoge, Berater, Trainer und Coach für Unternehmens-, Persönlichkeits-, Kompetenz- und Teamentwicklung

Kursorte

AK-Bildungszentrum, Widnau 2-4, 6800 Feldkirch
Kapuzinerkloster Feldkirch, Bahnhofstr. 4, 6800 Feldkirch

Investition

8 Module, 17 Tage, 136 Stunden
EUR 3.850,-

Organisation und Information

Sandra Studer, AK-Bildungszentrum,
050/258-4032, sandra.studer@ak-vorarlberg.at
Dr. Franz Valandro, AK-Bildungszentrum,
050/258-4036, franz.valandro@ak-vorarlberg.at



Bildungsangebote für Frauen und Mädchen noch aktueller

Der Frauenbildungskalender erscheint künftig zweimal jährlich – in einer Herbst- und einer Frühjahrsausgabe.

Einem vielfachen Wunsch folgend haben das Frauenreferat der Vorarlberger Landesregierung, die ARGE Vorarlberger Erwachsenenbildung und weitere Frauen- und Mädcheneinrichtungen die gemeinsam herausgegebene Broschüre neu gestaltet.

Der Frauenbildungskalender informiert in kompakter Form, welche Bildungs- und Beratungsmöglichkeiten es gibt – berufsbezogene Angebote ebenso wie allgemeine, etwa in den Bereichen Kreativität, Gesundheit und Persönlichkeitsentwicklung. Die für die verschiedenen Angebote zuständigen Einrichtungen und Expertinnen sind mit Kontaktadressen aufgelistet.

Die gedruckte Ausgabe des Frauenbildungskalenders Herbst 2011 kann ab sofort und kostenlos im Frauenreferat der Vorarlberger Landesregierung unter der Telefonnummer 05574/511-24136 oder via E-Mail: frauen@vorarlberg.at bestellt werden.

www.vorarlberg.at/frauen



Studieren von zu Hause aus

Das Zentrum für Fernstudien in Bregenz ist eine beliebte Adresse für studierende Frauen. Individuelle Betreuungsangebote sowie das Internet erleichtern einen Studienabschluss. Ganz ohne Druck von außen, neben Beruf, Kindererziehung und Familienarbeit.

So wie der Dornbirnerin geht es vielen Frauen. Das Zentrum für Fernstudien in Bregenz arbeitet eng mit der Fernuniversität Hagen und der Kepler Universität in Linz zusammen. Dadurch sind zahlreiche Studienabschlüsse quasi von zu Hause aus möglich. „Die Pflicht zur Anwesenheitspräsenz ist mit rund zehn Prozent sehr gering“, hält die Leiterin des Studienzentrums Mag.ª Eva Mörth fest. Dadurch lassen sich Studium, Beruf, Familienarbeit und Kindererziehung gut miteinander vereinbaren. Neuerdings können auch Berufstätige ohne Maturaabschluss oder Studienberechtigungsprüfung ein Studium beginnen. Voraussetzung dafür ist eine abgeschlossene Lehre und eine mindestens dreijährige Berufsausbildung. „Das ist gerade für viele Frauen ein zusätzlicher Reiz, ein Studium zu beginnen.“

Betreuungsangebote

Das Zentrum in Bregenz bietet neben familien- und berufs-freundlichen Öffnungszeiten studienunterstützende und individuelle Betreuungsangebote an. Dazu Eva Mörth: „Bei uns in Bregenz können die Studierenden Wochenend-Lehrveranstaltungen zu den einzelnen Modulen und Info-



EVA MÖRTH LEITET SEIT ZEHN JAHREN DAS ZENTRUM FÜR FERNSTUDIEN IN BREGENZ.

Veranstaltungen über Videostreaming besuchen. Tutorinnen und Tutoren, die gerade selbst ein Studium machen, beraten und unterstützen auf Wunsch andere Studierende. Daneben stehen wir in unserem Büro allen Studierenden in sämtlichen organisatorischen und studienspezifischen Fragen zur Seite. „Zudem können Interessierte vor Studienbeginn in Studienbriefe und Klausuren einsehen und sich zu Lerngruppen zusammenfinden.“ Laut Mag.ª Mörth erleichtern auch die neuen Medien, allen voran das Internet, das Fernstudium. „Man kommuniziert über eine betreute Lernplattform, direkte Anfragen und Aufgabenstellungen sind per Mausclick möglich.“

Insgesamt rund 1000 Studierende nutzen momentan das Angebot des Bregenzer Studienzentrums. Etwas mehr als die Hälfte davon sind Frauen.

Zentrum für Fernstudien

Belruptstraße 10
6900 Bregenz
T 05574-46120-12
M monika.feurstein@jku.at
I www.jku.at
Öffnungszeiten:
Täglich von 9.30 bis 13 Uhr
und von 14 bis 17 Uhr.
Zusätzlich am Di und Do von
17 bis 18 Uhr.

Die AmazoneBar für dein Event

Die mobile AmazoneBar ist mit ihren coolen, alkoholfreien Cocktails ein beliebter Treffpunkt für Jugendliche auf jedem Event.

Seit 2004 ist die alkoholfreie Cocktailbar des Mädchenzentrums Amazone on tour. Durch die zahlreichen Außengigs und das professionell arbeitende AmazoneBar-Team ist sie zu einem nicht mehr wegzudenkenden Beitrag für die Alkoholprävention im „Ländle“ und über die Grenzen hinaus geworden. Gemeinsam mit den Mädchen des Mädchenzentrums Amazone und zwei Architektinnen wurde die AmazoneBar vor 6 Jahren entworfen und gestaltet. „Ziel war und ist es, einen verantwortungsbewussten Umgang mit Alkohol im Sinne des Peer-Education-Ansatzes von Jugendlichen für Jugendliche zu fördern. Jugendliche sind eher bereit von Gleichaltrigen – den Peers – zu lernen.“ so AmazoneBar-Verantwortliche Ariane Grabherr. Daher setzt die AmazoneBar Peers-Mädchen ein, denn sie kennen die aktuellen Trends der Jugendlichen und ihre Verhaltensweisen im Umgang mit Alkohol. So besteht das Barteam aus 16 hochmotivierten Mädchen, die von einer Barkeeperin ausgebildet wurden. Interessiert?! Jedes Mädchen ab 14 Jahren wird nach einer erfolgreichen Ausbildung ins Barteam aufgenommen. Die nächsten Termine findest du auf der AmazoneHomepage.

Die AmazoneBar auf deinem Event

Die AmazonBar mit ihrer jugendlichen und trendigen Optik bietet eine coole Alternative zur alkoholdominierten Lokalszene. Buch die AmazoneBar für dein Event in deinem Jugendhaus, in deiner Schule, Gemeinde etc.! Unter www.amazone.or.at/amazonebar kommst du direkt zum Booking-Kalender.

Actionreiche Angebote

Neben der mobilen AmazoneBar gibt es noch weitere spannende Angebote, die du buchen kannst:



- Shake it! Impulsworkshop: Ihr lernt von den Barkeeperinnen der AmazoneBar, Cocktails selbst professionell zu mixen.
- Shake it! Peer Education Workshopreihe: Ihr lernt, bei kleinen Events selbstständig eine Bar zu betreiben. Eure Betreuungspersonen erhalten ein Coaching, um euch pädagogisch begleiten zu können.
- Coachings: MultiplikatorInnen werden bei Fragen und Anliegen zum „Thema Mädchen und Alkohol“ unterstützt.

Seit 2009 ist das Mädchenzentrum Amazone Projektbeteiligte des Alkoholprävention-Projekts KENNiDI, welches auf den Erfahrungen des Projekts „Mehr Spaß mit Maß“ aufbaut. Die AmazoneBar wird finanziert vom Fonds Gesundes Vorarlberg, Fonds Gesundes Österreich und vom Vorarlberger Frauenreferat.

Infos und Buchung:

Mädchenzentrum Amazone – Ariane Grabherr
T 05574/45801, E a.grabherr@amazone.or.at
I www.amazone.or.at/amazonebar

Nr. 3/11 Pb.b. Verlagspostamt 6900 Bregenz
Nr. 02Z031539

Bestellungen und Änderungen:
T 05574/511-24136, E frauen@vorarlberg.at
Weitere Infos unter
www.vorarlberg.at/frauen/