

Leben

Hürdenlauf: EU-weit schafft es nur ein Drittel der Frauen ins Management

Zwischen Heim und Herde

Weibliche Führungskräfte müssen sich doppelt gut organisieren. Wenige bleiben im Rennen.

Rita Michlits

Sie hat fünf Kinder, einen Mann, die Verantwortung für ein Team und ein Haus im Südburgenland. Tina Reisenbichler ist eine der wenigen Frauen, die freiwillig ein technisches Studium absolviert haben. Die 44-Jährige ist auch die einzige weibliche Führungskraft in der Geschäftsleitung von T-Systems Austria. Dabei macht der Dienstleister für Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) in Sachen Frauenquote gar keine schlechte Figur. Insgesamt liegt das Unternehmen bei 17 Prozent weiblichen Führungskräften. Das ist viel für die IKT-Branche.

Der aktuelle Gleichstellungsbericht der EU-Kommission geht davon aus, dass 32 Prozent aller Manager-Posten in den Mitgliedsländern mit Frauen besetzt sind. Die Quote vermindert sich bei den Vorstandsmitgliedern auf zehn, an der Firmenspitze gar nur auf drei Prozent. Nach wie vor verdienen Frauen um 15 Prozent weniger als Männer. Das sei „unannehmbar hoch“, moniert die Kommission.

Industrie ohne Top-Ladys

Das Frauenministerium hat österreichische Betriebe mit mehr als 50 Mitarbeitern untersucht. Dieser brandneuen Studie zufolge sind in österreichischen Mittel- und Großbetrieben knapp elf Prozent der Aufsichtsräte, 5,8 Prozent der Vorstände und 13,5 Prozent der Geschäftsführer weiblich. Weitere elf Prozent besetzen die höchste Führungsebene. An den EU-Schnitt reicht die Quote auf Abteilungsleiter-Ebene (32,5 Prozent) heran.

Mit 49 und 45 Prozent sitzen im Handel und im Tourismus die meisten Frauen in Spitzenpositionen, in der Industrie sieht es mit zwölf Prozent besonders trist aus, dicht gefolgt von der Sparte Transport und Verkehr (14 Prozent). In beiden Branchen sind Frauen insgesamt unterdurchschnittlich vertreten. In Banken und Versicherungen liegt der Anteil der Managerinnen bei 20 Prozent, in der Information und Beratung bei 23. In letzteren Bereich fallen unter anderem Informations- und Telekommunikations-Unternehmen, den IKT-Frauenanteil im oberen Management hat die Studie nicht näher ausgeführt.



Der Balanceakt zwischen Familie und Karriere gelingt Managerinnen nur, wenn alle mithelfen. Der Trend zu immer längeren Arbeitszeiten verschärft die Situation. Foto: OTS, Martin Hassler

Gravierende Unterschiede gibt es sowohl in den Branchen als auch bezüglich der Aufgabenbereiche. So verantworten in 52 Prozent der Fälle Damen das Human Resources Management, auf Deutsch Personalwesen. Auf einen Führungskräfte-Anteil von knapp 40 Prozent kommen die Frauen in Buchhaltung und Controlling, Public Relations und Werbung, in der allgemeinen Verwaltung sowie in Marketing und Vertrieb. Die IT managen hingegen nur 7,3 Prozent Frauen. Dieses Berufsfeld bildet damit das traurige Schlusslicht und ist nach wie vor fest in Männerhand.

Die wenigen Technikerinnen und Frontfrauen der IKT-Unternehmen werden denn auch allorts ins Rampenlicht gerückt. So kürte die Initiative Femtech (www.femtech.at) die Informatikerin Sabine Fleischmann zur Expertin des Monats Februar. Fleischmann arbeitet seit neun Jahren bei Microsoft Österreich und sitzt in der Geschäftsführung des Software-Unternehmens. Jurorinnen von Femtech sind unter anderem Silvia Buchinger, Personalchefin von HP, und Monika Kircher-Kohl, Finanzvorstand von Infineon Österreich. Wo immer es um Frauennetzwerke geht, taucht der Name der zweifachen Mutter und ehemaligen Villacher Vizebürgermeisterin auf.

Auch Tina Reisenbichler von T-Systems engagiert sich für Frauen und will sie aus ihrer zurückhaltenden Rolle herauslocken. Die Leiterin des Bereichs

Fertigungsindustrie ist seit 2005 Präsidentin des internationalen Frauennetzwerks EWMD (European Women's Management Development, www.ewmd.org), das etwa 800 Mitglieder umfasst.

Den ganzjährig von sechs bis 18 Uhr geöffneten Betriebskindergarten am Firmenstandort T-Center hat sie für ihre fünf Kinder nicht gebraucht. Reisenbichlers Geheimnis: „Ich habe vier Kinder gehabt, bevor ich ins Berufsleben eingestiegen bin. Als unsere Jüngste auf die Welt kam, blieb mein Mann bei ihr zuhause.“

Früh Kinder bekommen

Schon während ihrer Studienzzeit holte sich die Mathematikerin ein Kindermädchen, das auch gleich im Haushalt mithalf. Reisenbichler ist ein klassischer Fall von Entweder-oder-er-macht-Karriere. „Mein Mann hat Arbeit, ist aber kein Karrieremensch“, sagt sie zu *economy*. „Er beginnt zeitig in der Früh, ist aber ab vier am Nachmittag zuhause.“ Die Unterstützung, die Großfamilie, Ehemann und Babysitter boten, erlaubten es Reisenbichler, ihre Kinder erst im Alter von drei Jahren in den Kindergarten zu schicken. „Inzwischen schauen die Großen auf die Zehnjährige“, erzählt sie. Eine der Töchter hat die Managerin bereits zur Großmutter gemacht. Dass Reisenbichler bei einer 60-Stunden-Woche nicht so aus hilft, wie es ihre eigene Mutter tat, steht auch fest. Ohne gutes Netzwerk gehe es jedenfalls

nicht, weiß sie: „Doch die Zeit, in der Kinder einen brauchen, ist aufs Leben bezogen ziemlich kurz. Das kann man organisieren.“

IBM hat die Vereinbarkeit von Karriere und Familie seit 2004 in der Betriebsvereinbarung verankert. „Darin steht etwa, dass die Möglichkeit des kurzfristigen Zeitausgleichs bei schulautonomen Tagen besteht, oder dass Meetings nicht vor neun oder nach 17 Uhr stattfinden dürfen“, erzählt Human Resources-Managerin Martina Gramel. Gramel ist Gleichbehandlungsbeauftragte und Mitglied im Austrian Women Leadership Forum. Seit Gründung dieser Plattform im Jahr 1999 konnte der Frauenanteil im IBM-Management „von zehn auf knapp 20 Prozent“ gesteigert werden, berichtet sie. Für das Engagement von IBM, Mitarbeiterinnen zur Förderung und Orientierung eine Begleitung beizustellen, wurde das Unternehmen mit der „Mentora 2005“ in der Kategorie Firmenmentoring ausgezeichnet.

„Kein Freund der Gießkannenförderung“ ist Nextira One-Chefin Margarete Schramböck. Die Betriebswirtin hat „persönlich ein Auge darauf“ und fördert Mitarbeiterinnen gezielt. Eine ihrer kreativen Lösungen war es, einen Job im Finanzbereich unter zwei Müttern aufzuteilen. Sie selbst pendelt noch nicht zwischen Kind und Arbeit hin und her. „Aber ich wünsche mir eine Familie“, sagt die 36-Jährige.

Karriere

economy fragt: Sollen Unternehmen Frauen gezielt fördern?

Christina Bäck wechselt in den Bereich Partnerbetreuung und Strategieentwicklung bei Markus Izmir Informationsmanagement (MII). Als Frau weiß sie, „dass nach wie vor nicht alle Barrieren zur Gleichbehandlung beseitigt sind“.

Sie begrüßt die Maßnahmen, die die Wirtschaft und öffentliche Institutionen setzen, um Frauen zu fördern, wünscht sich aber „eine weitere Forcierung dieser positiven Entwicklung“. Für den neuen Marketingleiter der MII, Johannes Breitfuß, ist Gleichberechtigung ebenfalls ein „wichtiges Anliegen. Mittlere Unternehmen haben es relativ einfach, hier Signale zu setzen.“ Fotos: MII



Sabine Frasch, Projektmanagerin für Führungskräfteprogramme in Zentral- und Ost-europa bei Malik Management Zentrum St. Gallen, hat in ihrer „bisherigen Karriere die Erfahrung gemacht, dass Frauenförderungsprogramme nicht ausreichend sind, weil sie einerseits zu wenig auf die individuellen Stärken eingehen und andererseits zu wenig auf die Bedürfnisse der Unternehmen Rücksicht nehmen“. Frasch zufolge können Männer wie Frauen „Beruf und Familie nur vereinen, wenn die Unternehmen ihre Einstellungen ändern“. Foto: Malik MZSG



Siegfried Schmedler, Vorstand der Reisswolf International AG, ist der Meinung, „dass Unternehmen, die nicht nur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, sondern auch gezielt weibliche Karriereaufbahnen forcieren, die Wirtschaft fördern“. Diese Philosophie verfolgt der Manager seit Jahren bei Reisswolf Österreich und will sie in der neuen Funktion fortsetzen. Foto: Reisswolf

