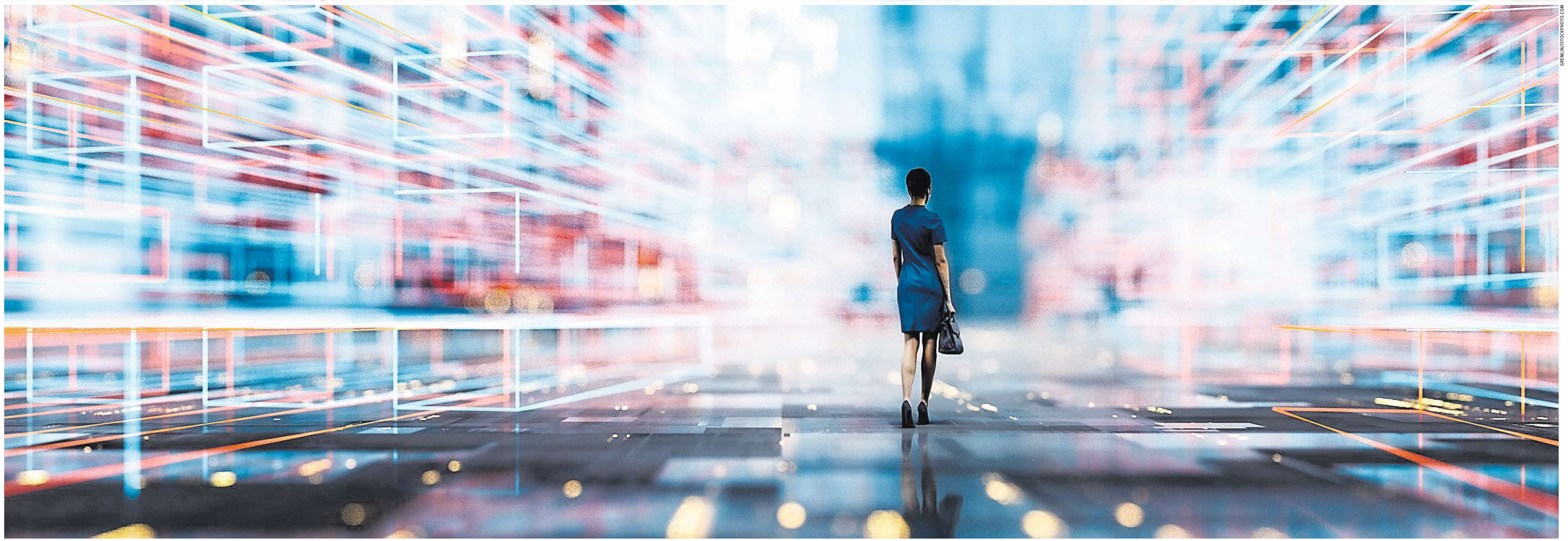

Weibliche Führungskräfte in den

Wirtschaftskompetenz. Die Karrierechancen und die Akzeptanz für Frauen haben sich in heimischen Unternehmen in den letzten

Frauen entwickeln immer mehr Selbstbewusstsein, was ihre Karriere betrifft, denn Aufstiegschancen und Akzeptanz haben sich in den letzten Jahren für Frauen deutlich verbessert. „Was die Unternehmen betrifft, erkennen heute immer mehr Entscheidungsträger, dass Mixed Leadership ein Erfolgsgarant und Wettbewerbsvorteil ist, denn mehr Frauen im Top-Management führen nachweislich zu besseren Geschäftsergebnissen und zu besseren, weil ausgewogeneren Entscheidungen. Diverse Führungsteams sind auch kreativer und veränderungsfähiger. All das ist vielfach wissenschaftlich belegt und besonders in transformativen Zeiten relevant“, erklärt Rita Niedermayr, Geschäftsführerin des Controller Instituts.

Jedoch sind Frauen nach wie vor eine Minderheit in Chefetagen. Der Bericht „Frauen.Management.Report 2021“ der Arbeiterkammer zeigt, dass in den 200 umsatzstärksten Unternehmen des Landes der Geschäftsführerinnenanteil bei lediglich neun Prozent liegt. In den 20 Unternehmen des ATX waren Anfang Jänner 2021 überhaupt nur 6,8 Prozent Frauen in den Vorständen. „Der Druck auf die Unternehmen, sich rechtzeitig um den weiblichen Führungsnachwuchs zu kümmern, wird hierzulande durch Regulierung noch weiter steigen. In Deutschland wird es demnächst eine Frauenquote in Vorständen kapitalmarktorientierter Konzerne geben, was das Recruiting und die Personalentwicklung maßgeblich beeinflussen wird“, so Rita Niedermayr und weiter: „Ich gehe davon aus, dass es Ähnliches mit mehr oder weniger Verzögerung auch in Österreich geben wird. Ich bin überzeugt, dass in Zukunft der Begriff Quotenfrau weniger negativ konnotiert sein wird wie heute, sondern für mehr Lösungskompetenz in Teams steht. Bis dahin bleibt aber noch einiges zu tun.“

Ihren eigenen Karriereweg sieht Rita Niedermayr als eine Kombination von Role-Making und Role-Taking, „Das heißt, einen immerwährenden Abgleich des eigenen Anspruchs und Zielvorstellung an meine jeweilige Funktion und den Erwartungshaltungen meiner jeweiligen Stakeholder. Zu wissen, was man selbst will bzw. wofür man stehen möchte und dabei gleichzeitig seine Stakeholder gut zu managen ist das Um und Auf einer jeden Laufbahn“, so Niedermayr und weiter: „Ich denke in puncto Karrieren gibt es kein Musterkonzept und mein Credo war und ist „Wege entstehen dadurch, dass man sie geht“, um Franz Kafka zu zitieren. Umso wichtiger ist es, sich zu bewegen, etwas aus sich zu machen und nicht darauf zu warten, „wach geküsst“ zu werden.“

INGE PRADER

„Mehr Frauen im Top-Management führen nachweislich zu besseren Geschäftsergebnissen“

Rita Niedermayr
Controller Institut

Arbeitsumfeld ändern

Aus ihrer beruflichen Erfahrung weiß Isabella Grabner, Professorin für Strategy and Managerial Accounting am Department für Strategy and Innovation der Wirtschaftsuniversität Wien, dass sich die schon immer implizit auf Männer abgestimmten Gepflogenheiten und Organisationsstrukturen wenig geändert haben, sodass viele Frauen oft einfach eine Führungsposition gar nicht anstreben. „Hier möchte ich die Tatsache betonen, dass der Mangel an Frauen in Führungspositionen schon lange kein Angebotsproblem ist. Seit vielen Jahren haben in den EU-Mitgliedsstaaten mehr Frauen als Männer einen Hochschulabschluss erworben. Das Angebot an weiblichen Talenten ist also sehr wohl konstant da, aber irgendetwas auf dem Weg nach oben führt immer noch zu überproportionalen Verlusten an weiblichen Führungskräften“, so Grabner und weiter: „In diesem Zusammenhang haben Untersuchungen gezeigt, dass Frauen sich seltener als Kandidatinnen anbieten, wenn sie erwarten, dass der Auswahlprozess gegen sie voreingenommen ist. Das Problem, dass nicht genügend Frauen hochrangige Positionen anstreben, könnte durch die Schaffung eines Arbeitsumfelds verringert werden, in dem Frauen die gleichen Chancen wahrnehmen, gleich bezahlte hochrangige Positionen zu erreichen wie Männer.“ Sie rät Frauen, die Chancen zu ergreifen, die sich bieten. „Viele Frauen – auch ich selbst – zweifeln viel zu oft an unseren Fähigkeiten, während Männer sehr oft bereit sind, es ‚einfach zu probieren‘. Dafür habe ich meine männlichen Kollegen oft beneidet, bis ich gemerkt habe, dass man es auch einfach selbst machen kann“, so Grabner.

CARD COMPLETE

„Wir sind sehr stolz darauf, dass fast 60 Prozent unserer Mitarbeitenden Frauen sind“

Petra Schmidt
card complete

Karriereprogramm

Ein Unternehmen, dass Frauen aktiv auf ihrem Karriereweg unterstützt, ist die BKS Bank. Das Unternehmen setzt sich bereits seit 20 Jahren mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auseinander und fördert mit einem umfassenden Talente- und Frauenkarriereprogramm gezielt junge Talente. Ins Leben gerufen wurde dieses Programm von Herta Stockbauer, die seit 2014 Vorstandsvorsitzende der BKS Bank ist.

„Ziel ist es, den Anteil an weiblichen Führungskräften bis 2022 auf 35 Prozent zu erhöhen. Im Zuge des Programms werden typische Frauenrollen und die Kommunikation von Frauen genauso analysiert, wie Verhaltensformen und Dynamiken von Teams. Zusätzlich begleiten Mentoren die Mentees während des gesamten Lehrganges. Das Programm hat sehr gut gegriffen, aber sehr viel Geduld und Aufmerksamkeit benötigt. Prägungen und Kulturen verändert man nicht in wenigen Minuten. Bis dato liegen wir bei 33 Prozent und sind optimistisch, dieses Ziel auch zu erreichen. Am diesjährigen Weltfrauentag haben wir das fünfte Frauenkarriereprogramm gestartet“, so Herta Stockbauer.

Diversität als Stärke

Petra Schmidt hatte das Glück, mit Menschen zu arbeiten, die ihre Ambitionen unterstützt und sie gefordert und gefördert haben, wie sie sagt. Seit Sommer 2020 ist sie als Vertriebsvorstand der card complete für die Bereiche Marketing, Acquiring und Issuing verantwortlich. „Bei card complete sehen wir Diversität als eine Stärke, bei der es darum geht, jeden Tag besser zu werden. Natürlich ist das Erreichen eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses auf allen Ebenen des Unternehmens eine unserer wichtigsten Prioritäten. Wir sind sehr stolz darauf, dass fast 60 Prozent unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Frauen sind“, erklärt Petra Schmidt und weiter: „Unser gesamtes Führungsteam besteht zu 40 Prozent aus Frauen. Das ist möglich, weil wir sehr viele flexible Teilzeitmodelle anbieten. Es ist für uns eine Selbstverständlichkeit Führungsfunktionen auch in Teilzeit zu ermöglichen. Mindestens genauso stolz sind wir aber auch darauf, dass immer mehr männliche Kollegen Angebote, wie den Papa-Monat oder Karenzzeiten nutzen. Das zeigt einfach, dass wir in der card complete eine sehr familienfreundliche Unternehmenskultur pflegen.“

PRIVAT

„Der Mangel an Frauen in Führungspositionen ist kein Angebotsproblem“

Isabella Grabner
WU Wien

Jungen Frauen würde sie raten, an sich selbst zu glauben, authentisch zu sein und nie aufzuhören zu lernen. „Frauen können ruhig selbstbewusst auftreten, wenn es darum geht, die eigenen Fähigkeiten, Kompetenzen und die Ambitionen im Unternehmen offen anzusprechen. Es reicht nicht, darauf zu warten, entdeckt zu werden. Führen heißt Verantwortung übernehmen. Und das beginnt bei einem selbst“, so Schmidt

Rollenbilder brechen

„Ich halte weibliche Role-Models für sehr wichtig. Gerade wenn es um Frauen in der Technik geht, können sie einen ganz wichtigen Beitrag leisten, um mit alten, traditionellen Rollenbildern zu brechen. Daher ist es notwendig, Karrierewege von Technikerinnen aufzuzeigen, um jungen weiblichen Nachwuchstalenten als Vorbild zu dienen“, erklärt Michaela Deutsch, Geschäftsbereichsleiterin Energiedienstleistungen und Prokuristin bei Wien Energie.

CATHRINE STEWARD

„Role-Models können helfen, mit alten, traditionellen Rollenbildern zu brechen “

Michaela Deutsch
Wien Energie

Die Technikerin ist in ihrer Funktion für die Wärme- und Kälteverteilung und -lieferung, sowie die damit verbundenen Energieeffizienzdienstleistungen verantwortlich. Nach ihrem Studium der Gebäudetechnik in Pinkafeld, hat sie ihre berufliche Laufbahn bei einem kleinen Energieversorger im Bereich des Anlagen- und Umweltmanagements begonnen. „Im Bereich des Klimaschutzes wollte ich mich schließlich auch noch weiterentwickeln und absolvierte berufsbegleitende das Studium Nachhaltige Energiesysteme. Ab 2015 war ich als Abteilungsleiterin für den Bereich Energieeffizienzdienstleistungen bei Wien Energie verantwortlich, seit Juli 2020 leite ich nun den gesamten Bereich. Ich führe heute rund 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“, so Schmidt. Wien Energie setzt gezielt Maßnahmen, um Frauen zu fördern und Chancengleichheit zu schaffen. Was würde Michaela Schmidt jungen Frauen raten? „Seid mutig, vertraut auf euch selbst! Ihr könnt alles schaffen! Es gibt jedenfalls nicht den einen richtigen Weg, es gibt nur deinen Weg. Lasst euch vor allem von niemanden sagen, was ihr nicht könnt. Und – ganz wichtig – manchmal braucht es Hartnäckigkeit und Durchhaltevermögen. Es zahlt sich aus!“

HELENE TUMA

IMPRESSUM **Medieninhaber und Verleger:** Mediaprint Zeitungs- und Zeitschriftenverlag Ges.m.b.H. & Co KG, Muthgasse 2, 1190 Wien (Redaktionsadresse) **Autoren:** Herta Scheidinger, Stephan Scoppetta, Helene Tuma, Sandra Wobrazek (alle Feuereifer Media Relations GmbH) **Layout:** KURIER-Produktion **Fotoredaktion:** Susanne Schoberberger **Hersteller:** Mediaprint Zeitungsdruckereigesellschaft m.b.H. & Co KG, Richard-Strauss-Straße 23, 1230 Wien
Anzeigenleitung: Elisabeth Laimighofer **Projektverantwortliche:** Flora Schano, eMail: flora.schano@kurier.at

Alle nötigen Lizenzgebühren sind vertraglich geregelt. Skalierung 59%

APA DEFACTO

KURIER

Weibliche Führungskräfte in den Chefetagen gezielt fördern
Kurier/Beilage | Seite C2 | 18. März 2021
Reichweite: 0
Controller Institut

A PRODUCT OF APA-DEFACTO
CLIPPING SERVICE