

THE GLOBAL GOALS



“Gender equality is a fundamental human right!”... Ms. Lauren Gula Senior Manager, Social Sustainability & Gender Equality



Women work **70%** of the world's working hours, yet earn only **10%** of the world's income

"...und dieses Karrierehindernis heißt Geschlecht", Rendi-Wagner (SPÖ)

5

GENDER EQUALITY

Achieve gender equality and empower all women and girls



Dipl.-Ing.ⁱⁿ Bernadette Doppelhofer
 Dipl.-Ing. Johannes A. Kapeller
 Dipl.-Ing.ⁱⁿ Maike Krainz



Hintergrund

Die bis 2030 geltenden **17 Sustainable Development Goals (SDGs)** der Vereinten Nationen sind die ersten weltweit gültigen umfassenden Nachhaltigkeitsziele. Sie adressieren die Herausforderungen unserer Zeit und sollen unter Einbindung der Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft erreicht werden. **Österreich hat sich bei den Vereinten Nationen zu den Zielen bekannt** und wird über Fortschritte bei ihrer Umsetzung Bericht erstatten.

Ausarbeitung

Diese Ausarbeitung fokussiert sich auf das SDG #5: Geschlechtergleichstellung.

Bewusstsein zu schaffen und aktiv an nachhaltigen Verbesserungen zu arbeiten rückt in der Österreichischen Gesellschaft wie auch Unternehmen immer mehr in den Fokus und wird durch UN Global Compact, der größten CSR-Initiative, gezielt vorangetrieben. In Zusammenarbeit mit **respACT** – Austria Business council for sustainable development, wird nachfolgend konkret auf das Thema Geschlechtergleichstellung in Österreich, entstandene Trends, Chancen und Risiken für Unternehmen und generelle Entwicklungen eingegangen.





Ziele und Unterziele des SDG 5

- 1) Alle Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen überall auf der Welt beenden
- 2) Alle Formen von Gewalt gegen alle Frauen und Mädchen im öffentlichen und im privaten Bereich einschließlich des Menschenhandels und sexueller und anderer Formen der Ausbeutung beseitigen
- 3) Alle schädlichen Praktiken wie Kinderheirat, Frühverheiratung und Zwangsheirat sowie die Genitalverstümmelung bei Frauen und Mädchen beseitigen
- 4) Unbezahlte Pflege- und Hausarbeit durch die Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen und Infrastrukturen, Sozialschutzmaßnahmen und die Förderung geteilter Verantwortung innerhalb des Haushalts und der Familie entsprechend den nationalen Gegebenheiten anerkennen und wertschätzen
- 5) Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen
- 6) Den allgemeinen Zugang zu sexueller und reproduktiver Gesundheit und reproduktiven Rechten gewährleisten, wie im Einklang mit dem Aktionsprogramm der Internationalen Konferenz über Bevölkerung und Entwicklung, der Aktionsplattform von Beijing und den Ergebnisdokumenten ihrer Überprüfungskonferenzen vereinbart.
 - a) Reformen durchführen, um Frauen die gleichen Rechte auf wirtschaftliche Ressourcen sowie Zugang zu Grundeigentum und zur Verfügungsgewalt über Grund und Boden und sonstige Vermögensformen, zu Finanzdienstleistungen, Erbschaften und natürlichen Ressourcen zu verschaffen, im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften
 - b) Die Nutzung von Grundlagentechnologien, insbesondere der Informations- und Kommunikationstechnologien, verbessern, um die Selbstbestimmung der Frauen zu fördern
 - c) Eine solide Politik und durchsetzbare Rechtsvorschriften zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Selbstbestimmung aller Frauen und Mädchen auf allen Ebenen beschließen und verstärken





Grundlagen

Welche gesellschaftlichen Entwicklungen und Trends lassen sich in Bezug auf das Ziel in Österreich beobachten?

Die Begriffe Nachhaltigkeit und Verantwortung erlangten speziell im Kontext einer Unternehmung einen immer wichtigeren und klareren Standpunkt. Corporate Social Responsibility erweist sich hinsichtlich seiner positiven Effekte für die Gesellschaft und den betriebswirtschaftlichen Erfolg einer Unternehmung als probates Mittel, um eine nachhaltige und vor allem sichere Zukunft für unsere Nachkommen gestalten zu können.¹ Wenngleich einige der globalen Nachhaltigkeitsziele große Beachtung erfahren, besteht für viele dieser Zielsetzungen weiterhin erhebliches Potential für deren Umsetzung und Ausgestaltung. Ein globales Nachhaltigkeitsziel, welches definitiv stärker und vor allem konkreter betrachtet werden sollte ist das Ziel der Geschlechtergleichstellung.

Damit ist nicht wie vielfach angenommen das grammatikalische Richtigstellen der Personalpronomen gemeint, sondern die tatsächliche Akzeptanz aller Geschlechter (Frau, Mann, Transgender, etc...) im wirtschaftlichen und privaten Umfeld. Und das in diesem Bereich ein aus österreichischer Sicht eindeutiges Verbesserungspotential besteht, zeigt beispielsweise ein nicht unlängst erschienener Artikel der Tageszeitung Kurier (2016)², welcher den Rutsch Österreichs im Globalen Gender Gap Report thematisiert. In diesem Report wurden 144 Länder einer Untersuchung unterzogen, welche trotz der Schwierigkeit einer Quantifizierung dieses Missstandes verschiedenste Aspekte, wie etwa Bildung, Gesundheit, Politik oder auch die Teilnahme am Wirtschaftsleben behandelt. Österreich verschlechterte seine Platzierung im Zuge dieses Berichts um 15 Plätze. Konkret auf Platz 52 und liegt damit klar hinter nordischen Staaten, wie etwa Island oder Finnland, welche die Rangliste anführen.

Von politischer Seite wurde dies auf die mangelnde Integration von Frauen in der Arbeitswelt zurückgeführt. Erschreckend ist jedoch nicht nur die Tatsache, dass sich Österreich in diesem Ranking verschlechterte, sondern vielmehr das sich der statistisch ermittelte Zeitraum, welcher für eine weltweite Gleichstellung von Frauen und Männern notwendig ist, auf 170 Jahre erhöhte.³ Der aktuelle Trend dieser Thematik zeigt somit ein rückläufiges Bild. Wurde das Gender-Mainstreaming Anfang der 2000er Jahre noch sehr medienpräsent

¹ Vgl. Doyè (2016)

² Vgl. Kurier(2016)

³ GGGR (2016)





platziert, verliert sich dessen Bedeutung unter Themen wie Flüchtlingspolitik, der religiösen Toleranz Österreichs oder nicht unlängst stattgefundenen Terroranschlägen. Dennoch sollte dieser Thematik jene Aufmerksamkeit zu Teil werden, die diese verdient, da es aus langfristiger Sicht die wirtschaftliche Außenrepräsentanz Österreichs sowie den innerstaatlichen Zusammenhalt stärkt und zu einem maßgeblichen Teil zu einer positiven Entwicklung des Wirtschaftsraumes Österreich beiträgt.

Eine mögliche und vor allem leicht verständliche Form der zahlenmäßigen Darstellung der Geschlechtergleichstellung in Österreich, stellt eine direkte Betrachtung der jeweiligen Bruttojahresgehälter dar. Diese zeigt beispielsweise eindeutig, dass sich die Gehälter zwar für beide Geschlechter konstant erhöht haben, jedoch auch das die Lücke zwischen Männern und Frauen nur minimal kleiner wurde.

Trotz dieser scheinbar schlechten Entwicklung liegt Österreich in puncto Einkommensdifferenz immer noch über dem Durchschnitt der europäischen Mitgliedsstaaten.

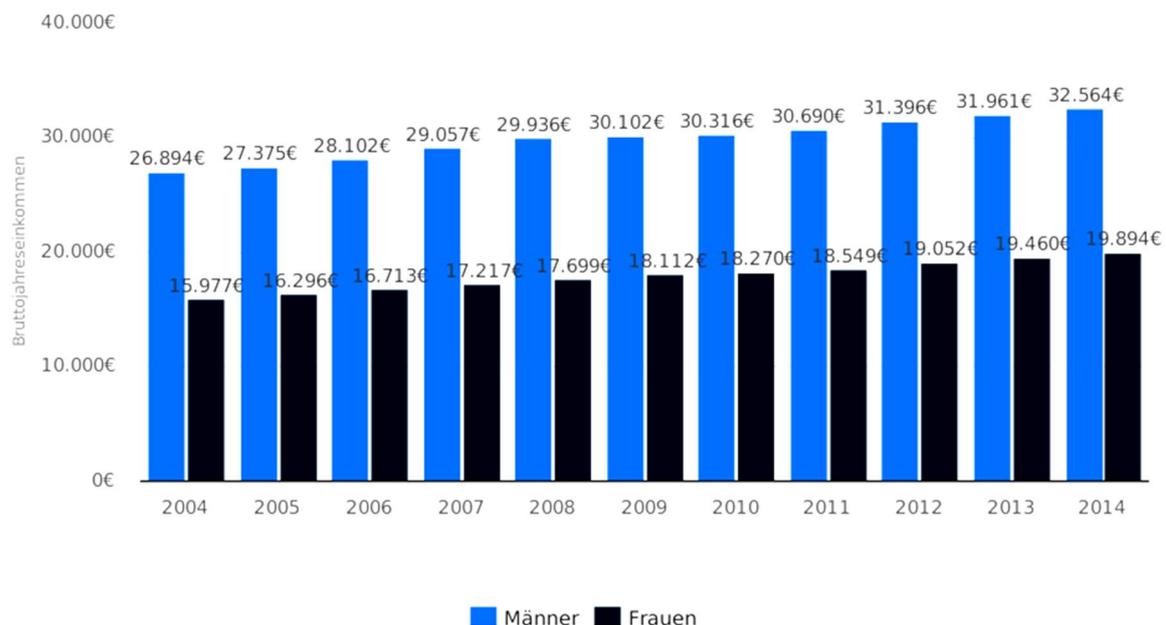


Abbildung 1: Durchschnittliches Bruttojahreseinkommen der unselbständig erwerbstätigen in Österreich nach Geschlechtern von 2004 bis 2014⁴

Dabei ist diese Lücke nicht nur für Frauen von negativer Bedeutung, da in modernen Familien-haushalten ein immer stärker werdender Trend in Richtung Vollbeschäftigung

⁴ Quelle: Statistik Austria (2017)



beider Partner geht und somit das Gehalt der Frau einen ebenso entscheidenden Anteil am Budget einer Familie leisten wird, wie jenes des Mannes. Anbetracht der aktuellen Trends hinsichtlich Scheidungsraten (2015: 41,6%)⁵ muss aber im Speziellen der Bereich alleinerziehender Elternteile hervorgehoben werden, da sich eine derartig hohe Differenz zwischen den Einkommen für viele mittelständische Familien als problematisch darstellen könnte und somit weitreichende Folgen nach sich ziehen würde.

Am Beispiel der Beschäftigungsquoten während der letzten Wirtschaftskrise lässt sich ein eindeutiger temporärer Anstieg der Arbeitszeit bei weiblichen Arbeitnehmern erkennen. Eine Untersuchung der OECD ergab, dass dieser Anstieg in vielen Fällen mit der Kompensation von Verdiensteinbußen des Partners erläutert werden kann.⁶

Jedoch sollten neben aktuellen Entwicklungen auch zukünftige Trends, wie etwa jene der Digitalisierung beobachtet werden. Diese zeigt in Hinblick auf die Gleichstellung ein nicht ganz so düsteres Bild wie die Vergangenheit, da neue Konzepte für Industrie und Handel häufig unabhängig vom Geschlecht entwickelt wurden (bspw. Anforderungen hinsichtlich körperlicher Belastbarkeit) und somit alle Geschlechter auf eine gleiche Stufe heben könnten. Jedoch lässt die bislang ungeklärte Frage nach der Gefährdung vieler Arbeitsplätze dieses Feuer als kleine Kerze erscheinen. Ziemlich einstimmig werden die Entwicklungen im IKT⁷- Bereich als Hoffnungsträger neuer, gut qualifizierter Beschäftigungschancen für Frauen angesehen. Selbst das Europaparlament hat in einem Bericht zur Geschlechtergleichstellung und Befähigung der Frau im digitalen Zeitalter⁸, das relativ hohe Wachstumspotential dieses Sektors und die damit in Zusammenhang stehenden Jobchancen für Frauen hervorgehoben, wengleich sie diese Chancen nur in Verbindung mit einem hoher Anzahl an Maßnahmen sehen, welche auf politischer und betrieblicher Ebene durchgeführt werden müssen um diesen stark segregierten Bereich für Frauen auch tatsächlich zugänglich machen zu können.

Interessant ist dabei die Aussage von Sylvia Couthino, Brasillien Chefin der UBS Bank auf dem Global Summit of Women in Warschau 2016. Sie meinte, dass die Digitalisierung mit der Erfindung der Anti-Baby Pille gleichgesetzt werden könnte, da sie jungen Frauen alle möglichen Freiheiten ermögliche.

⁵ derStandard (2016)

⁶ OECD (2013)

⁷ Informations- und Kommunikationstechnologie

⁸ EU-Parlament (2016)





Jedoch wird dieses Potential noch nicht wirklich ausgeschöpft, da der Anteil an Frauen, die tatsächlich in IKT-Berufen tätig sind sehr niedrig ist. Er beträgt lediglich 10-12%. Eine verstärkte Einbindung anderer Geschlechter erfolgt, wenn überhaupt nur in einzelnen Betrieben. Hier besteht eindeutig Handlungsbedarf hinsichtlich struktureller Verbesserungen. Der aktuelle digitale Wandlungsprozess würde jedoch den optimalen Nährboden bieten um die Chancen der Frauen in technischen Berufen und speziell im IKT-Sektor gezielt zu verbessern. Dies wiederum hätte eine stärkere Diversifizierung der Belegschaft zu Folge, welche wiederum das Einfließen alternativer Perspektiven nach sich ziehen würde und dies wiederum unweigerlich zu einer Verbesserung des Innovationspotenzials innerhalb einer Unternehmung führt. Speziell in Österreich wäre eine Verbesserung des Innovationspotenzials von maßgeblichen Vorteil, da dies eine Möglichkeit bieten könnte, gegenüber Mitbewerbern im stark kompetitiv ausgerichteten europäischen Umfeld einen Vorteil zu erwirtschaften.

Hierbei muss jedoch die Etablierung eines flexiblen Zeitmodells für alle Geschlechter mit und ohne Sorgepflichten sowie eine verstärkte Fokussierung auf die Förderung von allen Geschlechtern für solche Berufe gelegt werden. Die Einführung von geschlechtlichen Quoten ist hierbei ein probates Mittel welches aber nur bedingt empfehlenswert ist, da sie häufig zu einer negativen Wahrnehmung der Quotenidee führt und somit Ihr Ziel verfehlt. Viel performanter wäre hier der direkte Austausch und die direkte Information der Interessensgruppierungen als aktive Gleichstellungsmaßnahmen. Hiermit sind neben Allgemeinlösungen wie unternehmensfinanzierte Kindertagesstätten, konkrete Individuallösungen gemeint, welche eine personenspezifische Personalförderung nach sich ziehen. Weiter wäre die Einführung verpflichtender geschlechterneutraler Lebensläufe bei Jobausschreibungen eine Möglichkeit mit der eine geschlechtliche Gleichstellung, welche ohne großen Aufwand umsetzbar wäre, geschaffen werden könnte.

Ein anderer nicht zu vergessender Bereich ist jener der sozialen Dienstleistungen. Dieser kann speziell in Kombination mit dem demographischen Wandel als Wachstumsbranche gesehen werden. Die durchschnittlich längere Lebenszeit, welche auf eine bessere medizinische Versorgung zurückgeführt werden kann in Kombination mit dem stärker auf Familie und Freizeit ausgerichteten Mindset junger Menschen dafür sorgen, dass der Bedarf an qualifiziertem Personal im sozialen Dienstleistungssektor in Österreich konstant wächst und somit auch ein maßgebliches Potential für Entwicklungen darstellt.⁹

⁹ Hauser (2017)





Eine Gleichbehandlung aller Geschlechter kann und wird nur dann erreicht werden, wenn alle Geschlechter auch wirklich gleichbehandelt werden. Unternehmen müssen daher in ihren Förderprogrammen ein verstärktes Augenmerk auf die gezielte Förderung der Interessengruppen legen und ein für das jeweilige Geschlecht eigens definiertes System etablieren, welches die Jobchancen für Frauen, Männer, Transgender, etc... gleichermaßen erhöht.

Wie schätzen Sie die Bedeutung des Ziels in Österreich ein und wie gelangen Sie zu dieser Einschätzung? (z.B. Studienergebnisse, Wirtschaftstrends, Bevölkerungsentwicklung, Konsumtrends,...) Untermauern Sie Ihre Einschätzung mit Zahlenmaterial.

Bei Betrachtung der aktuellen Entwicklungen (Siehe Kurier(2016)) wird relativ deutlich, dass die Bedeutung der Gender Thematik einen eher rückläufigen als vorwärtsorientierten Trend folgt. Dies kann einerseits an der teilweise fehlenden Sensibilität gegenüber dieser wichtigen Themenstellung festgemacht werden und andererseits an aktuellen wirtschaftlichen und politischen Entwicklungen. Laut einer aktuellen Studie der GfK Austria GmbH (2016)¹⁰ erwarten sich fast 9 von 10 Österreichern, dass sich ein Unternehmen sozial und verantwortlich verhalten soll. Jedoch steht im Rahmen dieser Erwartungshaltung nicht die geschlechtliche Gleichstellung im Mittelpunkt des Interesses, sondern Initiativen im Bereich des Umweltschutzes und der regionalen Förderung. Die größte Schwachstelle für die teils lückenhafte Umsetzung aller Schwerpunkte von Corporate Social Responsibility-Initiativen sind aus Sicht der Österreicher die geringe Kontrolle der tatsächlichen Aktivitäten.

Auch im europäischen Parlament wurde der Rückgang der Gleichstellungsinitiativen zu einem Thema, als bereits Anfang 2016 von Evelyn Regner, Abgeordnete zum Europäischen Parlament, auf das inkonsequente Bekenntnis von Frauenförderung und das Fehlen von Fortschritten in der Gleichstellungspolitik auf europäischer Ebene verwies. Sie hob hervor, dass die gleichstellungsfördernden Maßnahmen der EU stetig abgenommen hätten. Die Richtlinie für Frauenquoten in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen wird beispielsweise seit Jahren blockiert und droht im Sande zu verlaufen.

Es wird daher von einer äußerst alarmierenden Entwicklung für die Gleichstellungspolitik der EU gesprochen. Dennoch sollte hervorgehoben werden, dass sich der Frauenanteil in Führungsgremien aufgrund nationalstaatlicher Maßnahmen (bspw. Frankreich, Italien, Deutschland) sukzessive erhöht hat.

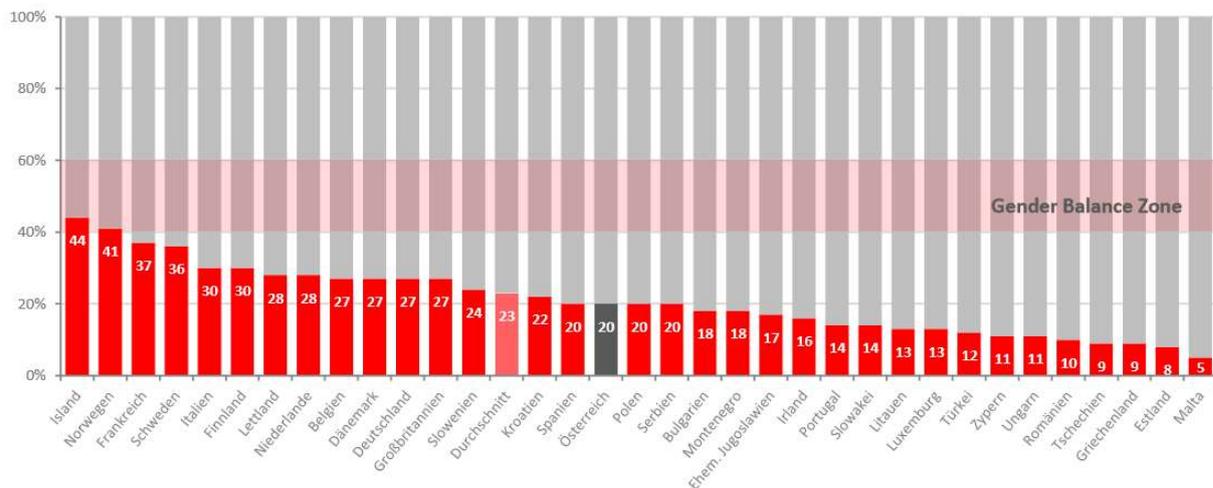
¹⁰ GfK Austria GmbH(2016)





Frauenanteil in den Aufsichts- oder Verwaltungsräten

Europa 2016

Abbildung 2: Frauenanteil in Aufsichts- oder Verwaltungsräten in Prozent¹¹

Der EU- Schnitt weiblicher Leitungsorgane der größten Börsenunternehmen lag 2016 bei 23 Prozent und entspricht damit einer klaren Verbesserung gegenüber den Werten des Vorjahres. Es gibt jedoch nur zwei Länder, Island (44 Prozent) und Norwegen (41 Prozent), welche sich in der Gender Balance Zone, einem Bereich bei dem der Frauenanteil bei Führungskräften zwischen 40 und 60 Prozent liegt. Österreich hingegen liegt mit einem Wert von knapp 20 Prozent lediglich im mageren Durchschnitt dieser Entwicklung.

Wenngleich die Frauenförderungsquote, wie zuvor beschrieben zu teilweisen gesellschaftlichen Kritiken führt, zeigt sich anhand des Beispiels Island, dass diese durchaus zu einer positiven Entwicklung der Gleichstellung beitragen kann. Island konnte durch eine verpflichtende Frauenquote in den höchsten Entscheidungsgremien von 2010 bis 2016 einen Anstieg von 28 Prozentpunkten verzeichnen. Österreich machte mit einem mageren Plus von 11 Prozent demnach nur durchschnittliche und nicht wirklich nennenswerte Fortschritte.

¹¹ Spitzer (2017) et.al





Wachstum des Frauenanteils in den Aufsichts- und Verwaltungsräten

Europa 2010-2016⁴¹

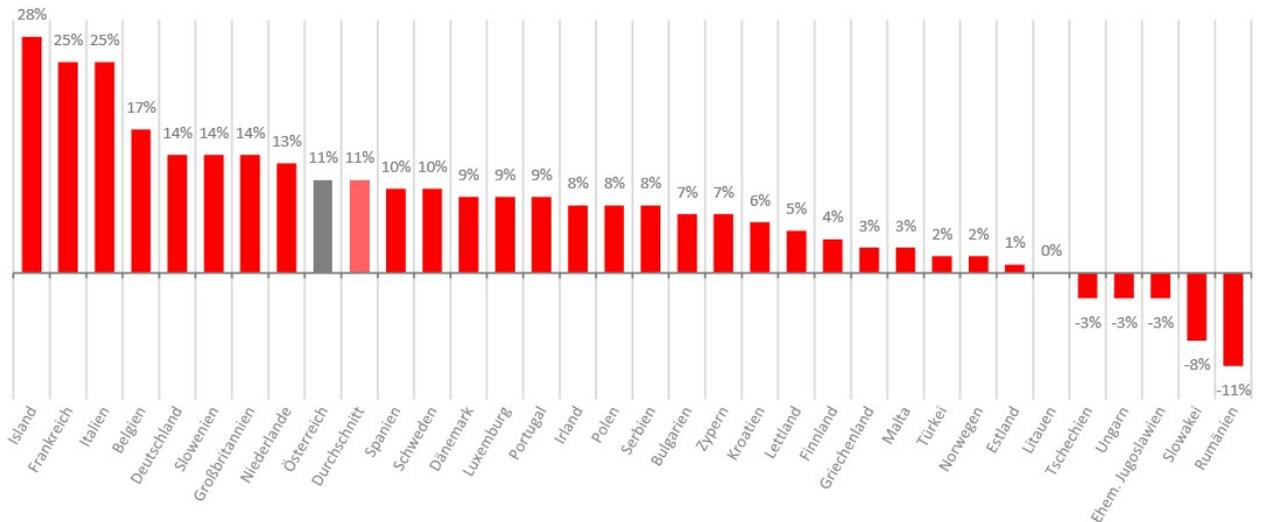


Abbildung 3: Durchschnittlicher Wachstum des Frauenanteils in den höchsten Entscheidungsgremien börsennotierter unternehmen¹²

Jedoch sollte die geplante Quotenregelung des österreichischen Ministerrates im Juni 2017 nicht mit zu viel Euphorie betrachtet werden. Die Einführung der 30-Prozent Quote in unserem Nachbarstaat Deutschland zog bereits in ihrem ersten Jahr große Kritik nach sich, da sich das Phänomen einstellte, das der Frauenanteil bei dem gesetzlichen festgelegten Wert stagnierte und sich nicht weiter erhöht hat, was wiederum zu einer zukünftigen Hürde für ArbeitnehmerInnen werden könnte.¹³

Vielmehr sollten die positiven Effekte einer diversifizierten Unternehmenskultur ins Rampenlicht gestellt werden und die Gleichberechtigung als Chance und nicht als Regulierung verkauft werden.

¹² Spitzer (2017) et.al

¹³ Spitzer (2017) et.al





Umfeldanalyse

Welche Relevanz hat das angesprochene SDG für österreichische Unternehmen? Welche Innovationen und Trends sind aktuell in Bezug auf das SDG zu beobachten?

Seit 1979 gibt es in Österreich das Gleichbehandlungsgesetz. Bis heute wurde dieses Gesetz laufend angepasst und in seiner heutigen Form darf in der Arbeitswelt niemand aufgrund von

- Geschlecht
- Alter
- ethnischer Zugehörigkeit
- Religion oder Weltanschauung oder
- sexueller Orientierung

diskriminiert werden.¹⁴ In Österreich ist die Gleichbehandlung von Mann und Frau im Arbeitsleben im Bundesgesetz über die Gleichbehandlung geregelt.

Gleichstellung von Mann und Frau in österreichischen Unternehmen wurde bereits im Zuge von einigen erfolgreich durchgeführten Maßnahmen angestoßen, jedoch ist die Benachteiligung von Frauen nach wie vor in vielen Bereichen des Arbeitsmarktes deutlich:¹⁵

- Österreich ist eines der EU-Länder mit den größten geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden.
- Mit der steigenden Erwerbsbeteiligung der Frauen in den letzten Jahren ging auch eine Erhöhung der Teilzeitquote unter den beschäftigten Frauen einher. Dabei kann Teilzeitbeschäftigung die wirtschaftliche Unabhängigkeit und finanzielle Absicherung von Frauen während ihres Erwerbslebens als auch in der Pension gefährden.
- Unbezahlte Betreuungs- und Pflegearbeit im familiären Bereich wird hauptsächlich von Frauen geleistet, die mit den Auswirkungen der damit einhergehenden Berufsunterbrechungen auf ihre Karriereverläufe konfrontiert sind.

¹⁴ Grundpfeiler des Arbeitsrechts (2017)

¹⁵ BMGF.GV (2017)





- Der österreichische Arbeitsmarkt ist nach Geschlechtern geteilt: Frauen arbeiten überwiegend in schlechter entlohnten Berufen des Dienstleistungssektors wie im Handel oder im Gesundheits- und Sozialwesen.
- Frauen sind in Führungspositionen in der Wirtschaft, in der Wissenschaft und Forschung, in der Politik und im öffentlichen Sektor in Österreich nach wie vor unterrepräsentiert.

Chancengleichheit und eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern in Führungspositionen wie in Politik, Industrie, Wissenschaft, etc. ist von größter Relevanz und bringt Ausdruck demokratischer Repräsentation.

Immer mehr Frauen sind besser ausgebildet als je zuvor. Zahlreiche Studien belegen, dass das Bildungsniveau der Frauen zudem noch stetig steigt.

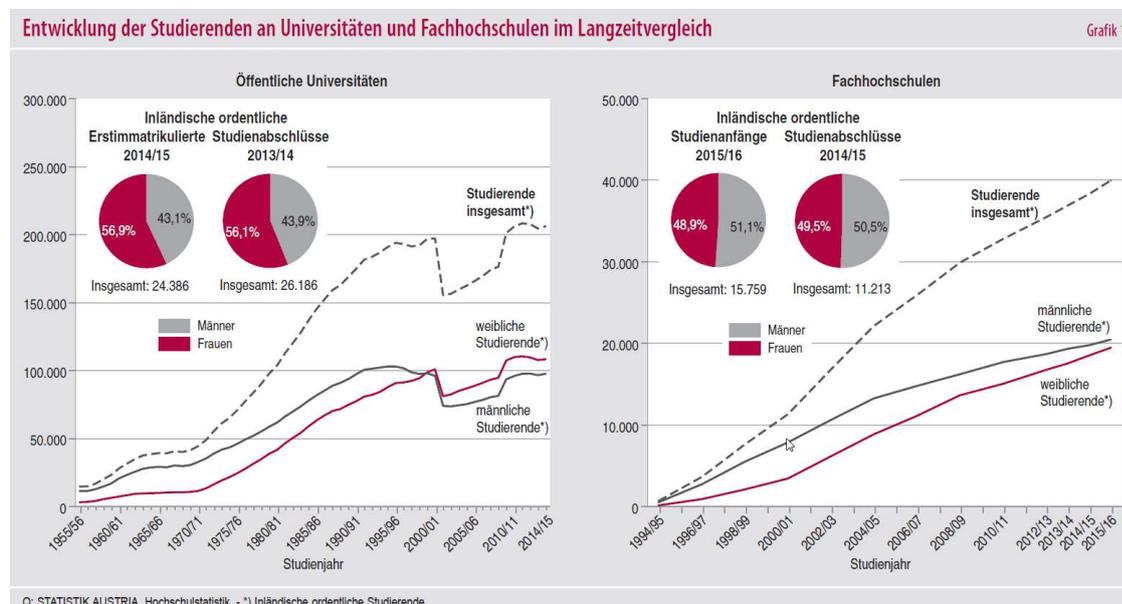


Abbildung 4: Entwicklung der Studierenden¹⁶

Im Zeitverlauf seit 1955 erkennt man, wie in **Abbildung 4** dargestellt, das jährliche Wachstum der Studierenden beider Geschlechter. An Universitäten studieren sogar im Schnitt deutlich mehr Frauen als Männer.

¹⁶ Gabriele Spörker, et al (2016)

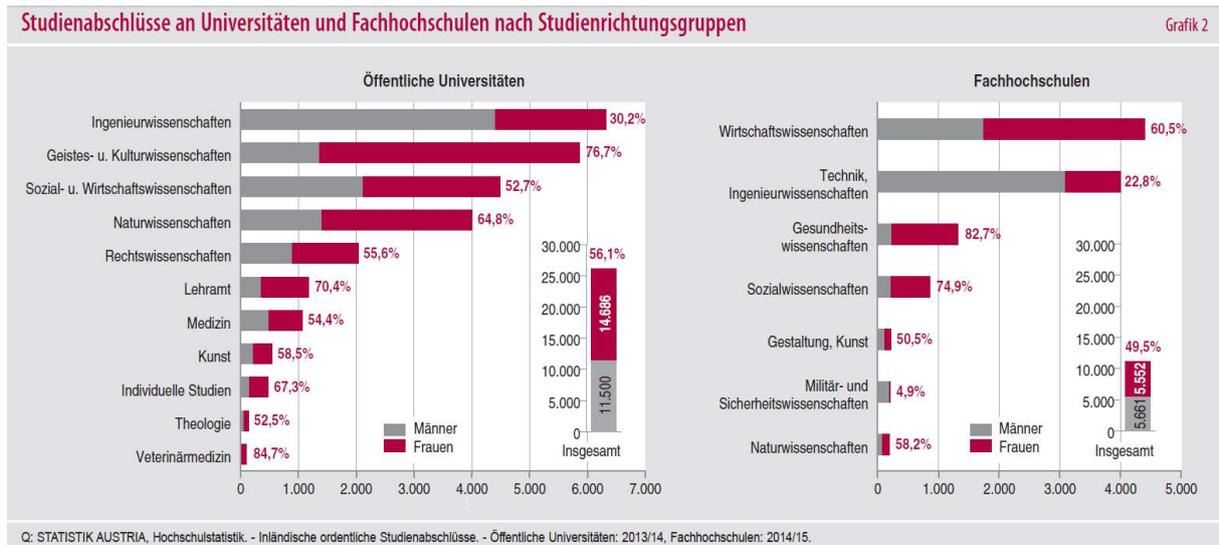


Abbildung 5: Frauenanteil nach Studienrichtungen¹⁷

Abbildung 5 zeigt den Frauenanteil an bestimmten Studienrichtungen. Vor allem in den Richtungen Veterinärmedizin, Geisteswissenschaften, bildende und angewandte Kunst aber auch in technischen Studien wächst der Frauenanteil kontinuierlich an.

Trotzdem sind sie in den Spitzen- und Entscheidungspositionen weiterhin seltener vertreten als Männer.

Entwicklung des Frauenanteils in der Geschäftsführung
Top 200 2007-2017

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Frauen	5,0	4,6	4,8	5,3	4,4	5,1	5,6	5,6	5,9	7,2	7,2
Männer	95,0	95,4	95,2	94,7	95,6	94,9	94,4	94,4	94,1	92,8	92,8

Abbildung 6: Frauenanteil Geschäftsführung Top 200 Unternehmen¹⁸

Ein Gesamtüberblick der AK-Studien der letzten zehn Jahre zeigt die nahezu unverändert niedrige Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen der 200 umsatzstärksten Unternehmen des Landes.

Unterschiedliche Mentoring-Programme, Frauenförderungsnetzwerke und Workshops in einzelnen Unternehmen führen oft nur teilweise zu gewünschten Ergebnissen zur Erhöhung

¹⁷ Gabriele Spörker, et al (2016)

¹⁸ Spitzer, S.; Wieser, C (2017)





des Frauenanteils. Diese sind aber nichts desto trotz ein solider Ausgangspunkt um weitere Projekte in Richtung vollkommener und intuitiver Gleichstellung zu forcieren. Ein erfolgreicher Ansatz wurde unter anderem mit einem von der europäischen Kommission kofinanzierten Projekt „women are top“ gestartet, worin vorbildhafte bereits durchgeführte Maßnahmen von 50 österreichischen Unternehmen gesammelt wurden und als Inspiration für geschlechtergerechte Unternehmenskulturen zur Verfügung stehen.¹⁹

Welche hervorzuhebenden Chancen und Risiken birgt das Ziel ihrer Meinung nach für Unternehmen? Für welche 3 wichtigsten Sektoren/(ev. Regionen) könnte das Ziel von stärkerer Relevanz sein?

Ist des einen Gewinn des anderen Verlust? Wenn Bewerber und Bewerberin die gleichen Qualifikationen zum Ausüben eines Jobs mitbringen, werden Frauen der Position oftmals vorgezogen. Ob man tatsächlich keine relevanten Faktoren erkennt, welche dem/ der Bewerber/in einen bekräftigenden und entscheidenden Vorteil bringt sei dahin gestellt, aber allein die Tatsache dass eine Frau automatisch vorgezogen wird, führt vor allem bei Männern stark zu Verdruss. „Junge Männer sehen sich schon als Teil einer verlorenen Generation, die bei der nächsten Beförderungsrunde leer ausgeht. Den Führungsjob kann schließlich nur einer besetzen.“²⁰

Eine weitere Gefahr birgt die Akzeptanz der bisherigen, oft langjährigen (männlichen) Mitarbeiter in österreichischen Unternehmen. Konservative Einstellungen und die Überzeugung früherer Rollenverteilungen erschwert es oftmals einen fundamentalen Wandel in Unternehmenskulturen voranzutreiben.

Studien belegen, dass Frauen in der Wirtschaft jedoch Chancen für Unternehmen und Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer mit sich bringen: Sie sind oftmals kommunikativer als Männer, bringen verschiedene Perspektiven mit, gehen mit Risiken anders um und hinterfragen oft gewisse Gegebenheiten. Arbeiten im diversifiziertem Team sind kreativer, ungewöhnlicher und vielfältiger mit der an Lösungsfindungen auf unterschiedliche und oftmals effizientere Arten herangegangen wird. Dies zeigt auch eine Studie aus den USA: Es wurden Daten von über 15 Jahren ausgewertet und 1.500 amerikanische Unternehmen untersucht mit dem Ergebnis, dass Frauen in Top-Management Positionen den Unternehmenserfolg deutlich positiv beeinflussen. Schon eine einzelne Frau in

¹⁹ Frauen in Führungspositionen (2015)

²⁰ Zeit.de(2015)





Führungsetagen steigert den Umsatz um im Schnitt 1% (oder über 40 Mio.\$).²¹ Konkreter: Unternehmen mit 30 % Frauen im Topmanagement sind 15 % profitabler als Unternehmen ohne Frauen im Topmanagement.²²

Somit wird klar, dass sich ein steigender Unternehmenserfolg auch deutlich positiv auf die Männer in den Firmen, wenn auch indirekt auswirkt: mehr Gehalt, Wachstum des Unternehmens, größere Verantwortungsbereiche...etc.

„Gleichberechtigung nützt beiden Geschlechtern.“²³ Ein Studie und Artikel der British Columbia zeigte, dass beginnend bei der Gleichberechtigung in Haushalten und Familien das zukünftige Berufsbild, vor allem der Töchter, insofern beeinflusst wird, dass Mädchen auch später vermehrt über Arbeiten im Ausland, in der Industrie und weg von stereotypischen Berufswegen nachdenken. „Findings suggest that a more balanced division of household labor among parents might promote greater workforce equality in future generations“.²⁴ Zudem wird auch darauf verwiesen, dass bei Einbindung von Frauen schon während der Produktentwicklung bzw. Produktvertriebung in Unternehmen, Kaufentscheidungen positiv beeinflusst werden können, da Frauen für 80% aller Käufe verantwortlich sind.²⁵

Betrachtet man unterschiedliche Branchen, wird deutlich erkennbar, dass Frauen vor allem im **Finanzsektor** nach wie vor noch große Schwierigkeiten haben tatsächlich bis zur Spitze zu gelangen. Auch in der **Bank- und Versicherungsbranche** versucht man Initiativen zu ergreifen und langsam gibt es auch Erfolgsgeschichten zu verzeichnen, jedoch werden weniger Frauen eingestellt und befördert als in anderen Branchen.²⁶ Laut einer Studie von der Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft PWC haben 91% der Firmen dieser Branchen besondere Einstiegs- und Förderungsprogramme, jedoch erkennt man nur bei 1/3 der Unternehmen einen tatsächlichen Anstieg der weiblichen Einstellungen.²⁷ Finanzdienstleister rühmen sich oftmals mit ansprechenden Programmen und Diversitätsgedanken, jedoch scheint dies eher der PR zu nützen als der realen Gleichberechtigung von Mann und Frau. Somit sollte man im Zuge der Erfüllung des SDG #5 besonders die Finanzbranche und ihre Richtlinien bzw. Umsetzung von Maßnahmen untersuchen.

²¹ Dezsö, C.L. et al. (2012)

²² Quelle: Peterson Institute for International Economics

²³ Zeit.de(2015)

²⁴ Croft, A., et al. (2014)

²⁵ Deutsches Global Compact Netzwerk (2016)

²⁶ derStandard(2016)

²⁷ PWC(2017)





Bestimmte Unterziele des SDGs haben eine stärkere oder geringere Relevanz für Unternehmen. Fokussieren Sie sich auf jene Unterziele, von denen Unternehmen stärker betroffen sind. Begründen Sie Ihren Fokus kurz.

Berücksichtigt man die bisherige Recherche und die allgemeine Relevanz der Gleichstellung von Mann und Frau sind alle Unterziele von größter Bedeutung um das Gesamtziel auch in Österreich durchzusetzen. Auch wenn besonders in Österreich die gesellschaftlichen Entwicklungen, Gesetze, Politik...etc. schon weit vorangeschritten sind und Frauen und Mädchen gegen Zwangsheirat, Kinderarbeit, Missbrauch etc. so gut es geht geschützt und unterstützt werden, gibt es dennoch Teilziele die auch am Arbeitsmarkt weiter forciert werden sollten:

„Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen,“ mit dem Ziel, dass Quoten oder Zieldefinitionen von Mindestanteilen von Frauen nicht mehr notwendig sein werden.

Im weiteren Fokus sollte man sehen, dass alle Formen der Diskriminierung und Ausbeutung von Frauen und Mädchen vermieden bzw. beendet werden. Österreichische Unternehmen sollen einen sicheren Arbeitsplatz darstellen. Nur mit der Befriedigung der Bedürfnisse nach Sicherheit, wie es auch schon Maslow in der Bedürfnispyramide darstellt, sind Menschen fähig eine Stufe weiter zu springen und gute und effiziente Arbeit zu leisten.

Welche 5 Organisationen (/Unternehmen) haben in Österreich den Themenlead in Bezug auf das Ziel bzw. Unterpunkte? Benennen Sie die Organisationen.

Im Dezember 2016 erhielt die Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft (Zurich) als erstes österreichisches Unternehmen die internationale EDGE-Zertifizierung für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz. Während die Versicherungsbranche im allgemeinen keine Vorreiterrolle zum Thema Gleichstellung am Arbeitsplatz liefert, hat ZURICH die Geschlechtergleichstellung sogar in seiner Strategie verankert:

„Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist in der Unternehmensstrategie verankert und ein wichtiger Aspekt unseres Bestrebens, der bevorzugte Arbeitgeber für Frauen in der Versicherungsbranche zu werden“, erklärt Dr. Gerhard Matschnig, Vorsitzender des Vorstandes von Zurich Österreich.





„Wir legen großes Augenmerk darauf, ein fairer Arbeitgeber zu sein und gleiche Chancen für Frauen und Männer zu gewährleisten.“²⁸

Ein weiteres Vorbild stellt die Telekom Austria dar, welche sich selbst für eine interne Quotenregelung bzw. Zielsetzung des Frauenanteils im eigenen Unternehmen verpflichtet hat: „Mit einem Frauenanteil von 35 % in Managementpositionen und 38 % in der Unternehmensgruppe wurde die für beides definierte Quote von 35 % erreicht bzw. übertroffen. In Zahlen wie diesen spiegelt sich unser erfolgreiches Engagement für Gender Equality.“²⁹

Grundsätzlich zeigt die Telekommunikations- bzw. EDV / IT Branche frauenfreundliche Arbeitsplätze, was sich auch im Ranking der Top 10 Unternehmen für Frauen in Österreich 2017 widerspiegelt (Abbildung 7).

Unternehmen	Gesamtbewertung	Branche
ePunkt Internet Recruiting GmbH	4,63	Personalwesen/Personalbesch
Frequentis AG	4,22	Telekommunikation
ACP Gruppe	4,04	EDV/IT
Generali Gruppe Österreich	3,97	Versicherung
BIG Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.	3,94	Immobilien/Facility Managem
Allianz Elementar Vers.AG	3,83	Versicherung
HEROLD Business Data GmbH	3,70	Medien
Hutchison Drei Austria GmbH	3,32	Telekommunikation
IBM Österreich	3,26	EDV/IT
IKEA Möbelvertrieb OHG	3,19	Handel/Konsum

Abbildung 7: Top 10 Unternehmen für Frauen in Österreich³⁰

Laut einem Bericht der AK Wien³¹ ist in 159 der 200 umsatzstärksten österreichischen Unternehmen keine einzige Frau im Vorstand vertreten. In den Unternehmen Hutchison Drei

²⁸ ZURICH (2017)

²⁹ Telekom (2016)

³⁰ News.at(2015)

³¹ Spitzer, S.;Wieser,C (2017)





Austria AG, die ÖBB Personenverkehr AG und die Vienna Insurance Group zählt man jedoch 2 Frauen im Aufsichtsrat, welche im Schnitt deutlich über dem Durchschnitt liegen.

In Österreich etwa gibt es generell für den staatsnahen Bereich und den öffentlichen Dienst bereits konkrete Zielvorgaben: so ist im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz eine Frauenförderquote von 50% festgelegt. Bis dieser Frauenanteil in der jeweiligen Funktionsstufe erreicht ist, werden Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt aufgenommen. Für die Privatwirtschaft gilt ab 1.1.2018 das Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat, das eine Zielvorgabe von 30% für Frauen und Männer in Aufsichtsräten börsennotierter sowie großer Unternehmen (mehr als 1.000 Beschäftigte) festlegt.³²

Blickt man in die Politik gibt es bislang nur teilweise freiwillige Selbstverpflichtungen. Im Nationalrat erkennt man durchaus einen positiven prozentuellen weiblichen Anteil: Von den 183 Abgeordneten des Nationalrats sind derzeit 57 Frauen (31,15 %).³³

Klub	Anzahl Mandate	davon Frauen	%
SPÖ	52	18	34,62
ÖVP	51	14	27,45
FPÖ	38	7	18,42
GRÜNE	24	12	50,00
NEOS	8	2	25,00
STRONACH	6	3	50,00
OK	4	1	25,00

Abbildung 8: Frauenanteil in österreichischen Parteien³⁴

Aufgrund der unterschiedlichen gesetzten Maßnahmen geschehen auch die Fortschritte unterschiedlich rasch. Sowohl in der Wirtschaft als auch in der Politik gilt jedoch: von einem

³² BMGF.GV (08.2017)

³³ Parlament.GV (2017)

³⁴ Parlament.GV (2017)





ausgewogenen Geschlechterverhältnis sind österreichische Spitzenpositionen durch die Unterrepräsentation von Frauen trotz gleicher Qualifikation noch deutlich entfernt.³⁵

Spezifizieren Sie die Kompetenzen, die die oben beschriebenen Sektoren bzw. Organisationen in Bezug auf das SDG haben. Welche Rolle sollten diese angesichts ihrer Kompetenzen einnehmen?

Ungeachtet um welche Branche oder Sektor es sich handelt, ein zentraler Kernpunkt wird aufgrund der einhergehenden Recherche verdeutlicht: Der Anstoß und Zieldefinitionen im Hinblick auf Gleichstellungen von Mann und Frau in österreichischen Unternehmen müssen vom Top-Management kommen und entsprechend Top-Down kommuniziert werden. Ob es sich um bewusste Regelungen vom Bund, Berücksichtigung der Gleichberechtigung in der Unternehmensstrategie oder richtungsweisende Initiativen sind: Kommunikation und die entsprechende Verkündung der Relevanz von Personen mit Entscheidungsbefugnis sind zentrale Faktoren, die man zu berücksichtigen hat. Hat der Manager das Thema Gleichstellung nicht auf seiner Agenda, hat auch der Mitarbeiter dieses Thema nicht auf seiner Agenda und somit ist es nicht möglich die österreichischen Firmenkulturen nachhaltig zu verbessern.

Programme und Frauenförderungsnetzwerke, die ohne Nachdruck verfolgt werden und auf welche keine entscheidenden Taten folgen sind zu überarbeiten und kontinuierlich anzupassen bis entsprechende Zieldefinitionen erreicht sind.

³⁵ BMGF.GV (08.2017)





Unternehmensstrategie

Verknüpfen sie die Ergebnisse mit den Erkenntnissen aus der Delta-Akademie: Sie sind FK in einer direkt der GF unterstellten Stabsstelle. In dieser Position sind Sie für Unternehmensstrategien verantwortlich. Wie gehen Sie vor?

1)Evaluieren

Um eine Strategie zur Förderung der Gleichberechtigung in einem Unternehmen zu entwickeln, muss der Ist-Status evaluiert werden. Zudem können Fragebögen unter den Mitarbeitern ausgeteilt werden. Daraus kann ermittelt werden, wie das Befinden und der Zugang im Unternehmen ist.

2)Recherche

Es müssen die rechtlichen Grundlagen abgeklärt werden. Was ist rechtlich notwendig bzw. möglich? Wo können Förderungen eingereicht werden? Wie können Maßnahmen umgesetzt werden, ohne rechtliche Grenzen zu überschreiten?

3)Planung

Nachdem der Ist-Status und die rechtlichen Rahmenbedingungen aufgenommen wurden, kann ein Umsetzungsplan entwickelt werden. Darin sollen Ziele, Nichtziele, Maßnahmen, Budget, etc. erarbeitet werden.

4)Umsetzung

4a, Schaffen einer Infrastruktur

In technischen Betrieben, in denen Akademiker der Montanuniversität zum größten Teil tätig sind, ist der Ansatz einen gewissen Frauenanteil vorzuschreiben unrealistisch. Jedoch kann daran gearbeitet werden, alle Voraussetzungen zu schaffen, überhaupt alle vorhandenen Positionen mit Frauen besetzen zu können. Viele Fachberufe, wie Elektriker oder Mechaniker, waren bis dato kaum mit Frauen besetzt. Jedoch geht der Trend speziell in der Lehre dahin, dass auch viele junge Frauen sich der Herausforderung eines technischen Berufs stellen. In vielen Unternehmen muss dafür erst die Infrastruktur (eigene





Damentoiletten bzw. allgemeine Sanitärräume) geschaffen werden.

4b, Sensibilisierung aller Mitarbeiter in einem Unternehmen

Mitarbeiter aller Hierarchiestufen müssen auf Änderungen in einem Unternehmen vorbereitet werden. Führungspersonen müssen mit einer Selbstverständlichkeit Positionen von Frauen vertreten. Zweifel, Angst oder Eifersucht muss von Führungskräften genommen werden. Die geht nur durch Aufklärung und Vorbildwirkung.

Im Angestelltenverhältnis sind die Rahmenbedingungen geschaffen worden. Auch in technischen Berufen wächst die Anerkennung der Frau. Leader erkennen immer mehr, dass Frauen eine andere Herangehensweise bzw. in notwendigen Situation das nötige Fingerspitzengefühl bei vielen Dingen haben und dadurch einen großen Wert für das Unternehmen.

Um Frauen für höhere Positionen, beispielsweise für eine Position im Aufsichtsrat, vorzubereiten, muss die volle Akzeptanz und der Respekt der Mitarbeiter gegeben sein. Dies kann nur in Form von Rolemodels und voller Unterstützung der Führungskräfte passieren. Gute Leader müssen früh Potentiale von jungen Frauen erkennen, um sie dahingehend zu führen und zu unterstützen. Es müssen Karrierepläne ausgearbeitet werden, sowie eine Gleichstellung von Gehalt muss Voraussetzung sein.

4c, weitere Umsetzungsmaßnahmen

- Transparentes Lohn- und Gehaltsmanagement
- Stammtische/Treffen für Frauen in Führungspositionen

4d, Trend der Vollbeschäftigung in Familien

Ein immer stärker werdender Trend geht in Richtung Vollbeschäftigung beider Partner und somit das Gehalt der Frau einen ebenso entscheidenden Anteil am Budget einer Familie leisten wird, wie jenes des Mannes. Anbetracht der aktuellen Trends hinsichtlich Scheidungsraten (2015: 41,6%)³⁶ muss aber im Speziellen der Bereich alleinerziehender Elternteile hervorgehoben werden. Dem zu Folge müssen Maßnahmen getroffen werden:

- flexible Arbeitszeitmodells

³⁶ derStandard (2016)





- unternehmensfinanzierte Kindertagesstätten
- personenspezifische Personalförderung

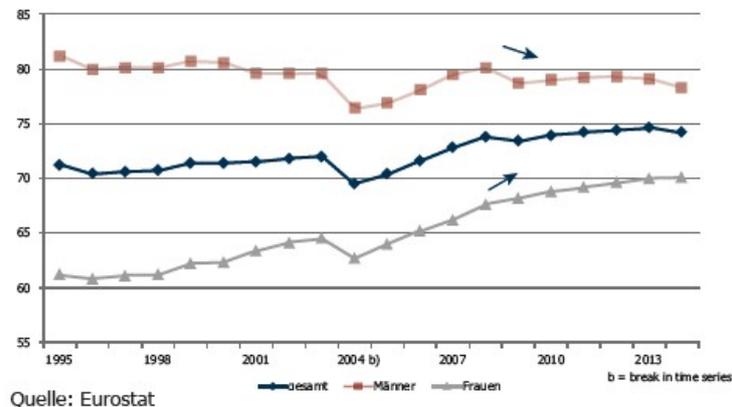
Diagramm 2: Beschäftigungsquote in Österreich⁷

Abbildung 9: Beschäftigungsquote Österreich 1995 – 2015

4e. Einführung geschlechterneutraler Lebensläufe

Unternehmen müssen in ihren Förderprogrammen ein verstärktes Augenmerk auf die gezielte Förderung der Interessengruppen legen und ein für das jeweilige Geschlecht eigens definiertes System etablieren, welches die Jobchancen für Frauen, Männer, Transgender, etc. gleichermaßen erhöht. Standard bei der Ausschreibung von Jobs muss daher sein, diese geschlechtsneutral zu verfassen.

4f. Mögliche Sondermaßnahmen (temporär, bis zur Erreichung der Gleichstellung)

Eine recht starre Sondermaßnahme könnte eine Quotenregelung sein. Absolute oder starre Quoten schreiben vor, dass eine bestimmte Anzahl Frauen im definierten Bereich erreicht werden muss. Gelten sie für öffentliche Stellen, müssen diese aber in Gesetzen niedergeschrieben sein. Relative oder flexible Quoten zielen darauf ab, Frauen bei gleicher Qualifikation zu bevorzugen. Diese Möglichkeit wird zu Recht stark kritisiert, da die Bedingung „gleiche Qualifikation“ großen Interpretationsspielraum zulässt und deshalb in vielen Fällen die weibliche Kandidatin nur dann eingestellt werde, wenn sie deutlich höher qualifiziert sei als der männliche Kandidat. Abgesehen davon, wo wäre hier die Gleichstellung zum Mann?



Die CEDAW sieht temporäre Sondermaßnahmen ausdrücklich in Art. 4 vor. Der CEDAW-Ausschuss hat in der Allgemeinen Empfehlung Nr. 25 Sondermaßnahmen als notwendige Strategie propagiert, um die Gleichstellung der Geschlechter zu beschleunigen. Der Europäische Gerichtshof qualifizierte im Entscheid Kalanke (Urteil vom 17.10.1995, Rs. C-450/93, Slg. 1995, I-3051 ff- EuGRZ 1995,546ff) eine absolute und unbedingte Bevorzugung bei gleicher Qualifikation als Diskriminierung von Männern. 37

Im europäischen Raum ist die Schweiz einer der wenigen Staaten, die sich gegen eine Quotenregelung ausspricht. Der CEDAW-Ausschuss hat die Schweiz wiederholt aufgefordert, Quoten einzuführen. In der Schweiz fehlt es jedoch am politischen Willen, dieser Aufforderung nachzukommen

Was ist ihr Ziel/Nichtziel in Bezug auf das SDG?

Ziele:

- Hauptziel ist eine Wertschätzung allen Mitarbeiter und Kollegen in allen Betrieben, sowie eine transparente Gehaltspolitik, um eine respektvolle Basis zu schaffen.
- Frauen sollen die gleichen Möglichkeiten bekommen.

Nichtziel:

- Benachteiligung von Männern durch Quotenregelungen. Gleichberechtigung bedeutet gleiches Gehalt bei gleicher Qualifikation, egal welches Geschlecht.

Dies sind Ziele, die ein westeuropäisches Unternehmen in Angriff nehmen sollte. Jedoch liegen das Übel und die Ungleichheiten weltweit gesehen auf ganz anderen Ebenen. Sorgen, die in Österreich schon lange kein Thema mehr sind. Es müssen weltweit Grundlagen geschaffen werden, die folgende Themen betreffen:

Globale Ziele:

- Die globale Verantwortung liegt grundlegend darin, dass jegliche Formen der Diskriminierung gegen Frauen und Mädchen überall auf der Welt beendet werden.

³⁷ <https://www.humanrights.ch/de/menschenrechte-themen/>



- Alle Formen von Gewalt gegen alle Frauen und Mädchen im öffentlichen und im privaten Bereich einschließlich des Menschenhandels und sexueller und anderer Formen der Ausbeutung muss beseitigt werden.
- Kinderheirat und Zwangsheirat sowie die Genitalverstümmelung bei Frauen muss beseitigt werden.
- Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben muss auf Dauer sichergestellt werden.
- Eine solide Politik und durchsetzbare Rechtsvorschriften zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Selbstbestimmung aller Frauen und Mädchen auf allen Ebenen beschließen und verstärken. (Vereinte Nationen 2015: Entwurf des Ergebnisdokuments des Gipfeltreffens der Vereinten Nationen zur Verabschiedung der Post-2015-Entwicklungsagenda)

Identifizieren Sie drei Stakeholdergruppen/Partner, die wichtig sind, um dieses Ziel zu erreichen!

- 1) Mitarbeiter: Sensibilisierung und Aufklärung aller Mitarbeiter
- 2) Oberste Leader (Vorstand, GF): Förderung und Unterstützung von Frauen muss von oberster Stelle in jedem Unternehmen kommen.
- 3) Politik: Als erstes Ziel wird ein nationales Programm zur Förderung der Gleichstellung gefordert bzw. müssen diese in Unternehmen auch tatsächlich kontrolliert werden.

(Anfang 2016 wird von Evelyn Regner, Abgeordnete zum Europäischen Parlament, auf das inkonsequente Bekenntnis von Frauenförderung und das Fehlen von Fortschritten in der Gleichstellungspolitik auf europäischer Ebene hingewiesen)

2006 hat der Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) eine Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern erlassen, die europäische Städte und Gemeinden dazu auffordert, Gleichstellung auf lokaler Ebene umzusetzen. Mit der Unterzeichnung verpflichten sich die Gemeinden, einen Gleichstellungs-Aktionsplan auszuarbeiten, der u.a. die Umsetzung von Gender-Mainstreaming, Gender Assessment und Gender Budgeting anregen soll. Fortschritte bzw. fruchtbare Ergebnisse sind jedoch ausständig.





Welches Verhalten brauchen Sie von den drei Stakeholder um das Ziel zu erreichen?

- 1) Mitarbeiter: Frauen müssen voll akzeptiert und integriert werden.
- 2) Oberste Leader (Vorstand, GF): Eine Gleichstellungskultur muss vorgelebt werden.
- 3) Politik: Klare Strukturen und Richtlinien und deren Kontrolle und daraus resultierende Konsequenzen

Die EU übernimmt die Geschlechtergleichstellungsziele in das Programm der Gender Regulation (Nr. 806/2004), sowie auch die Richtlinien des Development Assistance Committee (OECD/DAC, 1998) (aus Paper LL_Gender_Mar2010_DE). Die Sektorpolitik betrifft hier in erster Linie drei Kernbereiche: Befähigung, Möglichkeiten und persönliche Sicherheit. Durch die Zusicherung von Länderübergreifenden Richtlinien können auch Projekte gefördert werden. Auch der neue Aktionsplan der Europäischen Union (EU) – „Gender Equality and Women’s Empowerment: Transforming the Lives of Girls and Women through EU External Relations 2016 - 2020“– wurde im Jahr 2015 erarbeitet. Mit ihm wird die Bedeutung von Geschlechtergerechtigkeit für die Entwicklungs- und Außenpolitik der EU betont und eine Umsetzung angestrebt, die zu konkreten Verbesserungen im Leben von Frauen und Mädchen sowie der Realisierung ihrer Menschenrechte führen soll.

Wie der Gender-Aktionsplan (GAP) der Bundesregierung, der zurzeit überarbeitet wird, inhaltlich ausgestaltet sein wird, bleibt abzuwarten. In keiner Region der Welt ist die Gleichberechtigung der Geschlechter erreicht. 20 Jahre nach Verabschiedung der Aktionsplattform von Peking muss festgestellt werden, dass der politische Wille der UN-Mitgliedstaaten zu deren Umsetzung äußerst schwach war. Daraus stellt sich die Frage: Wo bleiben die Konsequenzen?





Mit welchen Maßnahmen und Botschaften motivieren Sie die Stakeholder zu diesem Verhalten?

Personalentwicklung: Es muss die Möglichkeit geben, für jeglichen Job in Führungspositionen Männer, wie Frauen zu positionieren. Die Personalführung ist für eine transparente Einstufung zuständig, sowie für die Schaffung von Möglichkeiten Frauen zu fördern.

Frauen haben andere Herangehensweisen und sind oft sehr effizient bei Lösungsfindungen, wenn es zu Fehlern bzw. Problemen im Unternehmen kommt. Durch die Betrachtung aus anderen Perspektiven generiert sich ein Mehrwert, der für ein Unternehmen ein großes Potential darstellen kann. Dies muss neben den Personalmanagern, auch den Führungspersonen im Unternehmen bewusst gemacht werden.

Politik: Offizielle Ausschreibung von Förderpreisen

Dieser Preis ist auf die Entwicklung besonders innovativer und nachhaltiger Vorhaben zur Förderung der Gleichstellung ausgerichtet. Solche Maßnahmen und innovative Projekte könnten beispielsweise sein:

- Innovative Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern
- Maßnahmen, die dazu beitragen, die Zahl von Frauen auf allen Qualifikationsstufen zu erhöhen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Insbesondere Maßnahmen, die darauf abzielen, die Zahl von Frauen in Führungspositionen in Einrichtungen der Forschung und Lehre, insbesondere auf Professuren, insgesamt zu erhöhen
- Besondere Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium





Quellenverzeichnis

Statistik Austria (2017) - Durchschnittliches Bruttojahreseinkommen der unselbständig erwerbstätigen in Österreich nach Geschlechtern von 2004 bis 2014;
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/290795-/umfrage/bruttojahreseinkommen-in-oesterreich-nach-geschlechtern/>; 09.07.2017;09:07 (MEZ)

DOYÉ, T. (2016) - CSR und Human Resource Management die Relevanz von CSR für modernes Personalmanagement. Management-Reihe Corporate Social Responsibility. Berlin, Gabler.

Kurier (2016) - Frauen-Gleichstellung: Österreich fällt zurück;
<https://kurier.at/politik/inland/frauen-gleichstellung-oesterreich-faellt-international-zurueck/227.445.813>; 08.07.2017; 10:24(MEZ)

GGGR (2016) - Global Gender GAP Report, World Economic Forum; http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_GGGR16_Full_Report.pdf; 08.07.2017; 10:48(MEZ)

derStandard (2016) - Österreich: Mehr Eheschließungen, weniger Scheidungen;
<http://derstandard.at/2000041077494/Oesterreich-Mehr-Eheschliessungen-weniger-Scheidungen>; 09.07.2017; 12:15(MEZ)

OECD (2013) - Gleichstellung der Geschlechter: Zeit zu Handeln; OECD Publishing.
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264190344-de>; ISBN 978-9264-19034-4

EU-Parlament(2016) - Report on gender equality and empowering women in the digital age;
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A8-2016-0048+0+DOC+PDF+V0//EN>; 09.07.2017 ;14:20(MEZ)

Hauser(2017) - Digitalisierung-Selbstläufer Richtung Gleichstellung?; <http://blog.arbeitswirtschaft.at/digitalisierung-selbstlaeufer-richtung-gleichstellung/>; 10.07.2017; 17:24(MEZ)

GfK Austria GmbH(2016) - CSR – die Bedeutung bleibt hoch, die Schwerpunkte befinden sich im ständigen Wandel;
http://www.gfk.com/fileadmin/user_upload/dyna_content/AT/PM_2016/GfK_PM_-_CSRMonitor2016.pdf; 15.07.2017; 13:00(MEZ)

Grundpfeiler des Arbeitsrechts (2017) -
https://www.sozialministerium.at/site/Arbeit_Behinderung/Arbeitsrecht/Gleichbehandlung/
 (01.08.2017)

BMGF.GV (2017) -
https://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Gleichstellung_am_Arbeitsmarkt/
 (05.08.2017)

Gabriele Spörker, et al (2016): Frauen in Forschung und experimenteller Entwicklung in Österreich 2011-2013. Forschung (F&E), Innovation. Statistische Nachrichten, Vol.6

News.at (2015): <https://www.news.at/a/beliebtteste-arbeitgeber-frauen> (10.08.2017)

Spitzer, S.;Wieser,C (2017): Frauen.Management.Report.2017; Kammer für Arbeiter und





Angestellte für Wien Abteilung Betriebswirtschaft; ISBN 978-3-7063-0664-5

Frauen in Führungspositionen (2015) -

<http://www.frauenfuehren.at/unternehmensmassnahmen/>

Zeit.de(2015) - <http://www.zeit.de/2015/14/gleichberechtigung-frauenquote-chancengleichheit>

derStandard(2016) - <http://derstandard.at/2000044376597/Frauen-haben-in-der-Finanzbranche-besonders-schlechte-Chancen-auf-Top>

PWC(2017) - <https://www.pwc.de/de/pressemitteilungen/2017/frauen-bleiben-in-der-finanzbranche-unterrepraesentiert.html>

Deutsches Global Compact Netzwerk (2016) -

https://www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/Chancen-nutzen_Frauen_staerken_DGCN.pdf

Croft, A., et al. (2014): The Second Shift Reflected in the Second Generation: Do Parents' Gender Roles at Home Predict Children's Aspirations? Psychological Science. PSCI-13-1163.R2

ZURICH (2017) - <http://www.edge-cert.org/zurich-als-erstes-osterreichisches-unternehmen-fur-gleichstellung-von-frauen-und-mannern-ausgezeichnet/>

Telekom (2016) - <http://csr2015-16.telekomaustria.com/>

BMGF.GV (08.2017) -

https://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Gleichstellung_am_Arbeitsmarkt/Frauen_in_Fuehrungs_und_Entscheidungspositionen

Parlament.GV(2017) -

https://www.parlament.gv.at/SERV/STAT/PERSSTAT/FRAUENANTEIL/frauenanteil_NR.shtml

Dezsö, C.L. et al. (2012): Does Female Representation in Top Management Improve Firm Performance? A Panel Data Investigation. Strategic Management Journal, No. 9.

<https://www.humanrights.ch/de/menschenrechte-themen/gleichstellung/politik/aktionsplaene/>

<https://www.hfwu.de/hfwu-scout/anlaufstellen/zentrale-servicebereiche-und-anlaufstellen-a-z/gleichstellung-und-chancengleichheit/gleichstellungspreis/gleichstellungspreis/#c31235>

<https://www.globaleverantwortung.at/was-bringen-die-sustainable-development-goals-sdgs-fuer-geschlechtergerechtigkeit-und-die-ermaechtigung-von-maedchen-und-frauen>

http://venro.org/uploads/tx_igpublikationen/Standpunkt_Lippenbekenntnisse_oder_Taten.pdf

