

Stand Mai
2019

Studie über den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Steiermark



HERAUSGEBER

FELIN *female leaders initiative*

c/o Caritas

Grabenstraße 39

8010 Graz

AUTORINNEN

Mag.^a (FH) Christiane Otter, Geschäftsführerin FELIN

Heide Cortolezis, MSc; MBI, Obfrau FELIN

Dr.ⁱⁿ Lisa K. Horvath, Schriftführerin, FELIN

Mag.^a Manuela Laufer, Kassiererin, FELIN

RECHTLICHER HINWEIS

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

DESIGN

taska.at

FOTOS

Seite 5: Manuela Laufer: Privat; Heide Cortolezis: Michael Jungwirth; Lisa Horvath:

Karin Lernbeiß / Seite 8: Mag.^a Regina Friedrich: Christian Jungwirth; Dr. Herbert

Knapp: Knapp AG; Mag.^a Dr.ⁱⁿ h.c. Monika Kircher: Mario Sudy / Mag. Gernot

Pagger: IV, Marija Kanizaj / Seite 24: Mag.^a Christina Lind: AMS, Opernfoto;

Dr. Günter Riegler: Stadt Graz, Foto Fischer

Graz, Mai 2019

Inhalt

4
VORWORT

6
ZUSAMMENFASSUNG

7
EINLEITUNG

9
RECHTLICHES

11
METHODIK

12
ERGEBNISSE

25
RESÜMEE, AUSBLICK & MASSNAHMEN

26
FELIN_FEMALE LEADERS INITIATIVE

Vorwort

FELIN engagiert sich seit 2013 für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und einflussreichen Funktionen in der Steiermark. Im Jahr 2017 wurde die erste Studie von FELIN über den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Steiermark publiziert. Bis vor 2 Jahren war der Status Quo für die Steiermark nicht bekannt. Mit einer abermaligen Erhebung im Jahr 2019 ist es nun erstmals möglich, Ergebnisse mit einander zu vergleichen und Entwicklungen aufzuzeigen. Diese Transparenz durch Zahlen braucht es, um bei allen Betroffenen und Entscheider*innen das Bewusstsein für dieses Thema zu wecken.

Die aktuellen Daten zeigen einen erfreulichen Anstieg des Frauenanteils in Aufsichtsräten, jedoch auch einen Rückgang des Frauenanteiles in den Managementebenen, insbesondere in Großbetrieben. Wir sehen in den Ergebnissen, dass zahlreiche Maßnahmen von Seiten der Politik und der Unternehmen zu wirken beginnen. Seit 1.1.2018 gilt in Österreich das „Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat“ (GFMA-G), das mit all seinen Zusatzregelungen aktuell jedoch nur für 70 bis 80 Unternehmen¹ in Österreich verpflichtend anzuwenden ist. Dass 2019 nun tatsächlich mehr Frauen in den Aufsichtsräten vertreten sind, wird auch dem Gleichstellungsgesetz von Männern und Frauen geschuldet sein.

Doch all das ist noch lange kein Grund zu jubeln, wir sind noch weit entfernt von gleicher Teilhabe von Frauen in Führungspositionen. In 65% der TOP 100 umsatzstärksten Unternehmen der Steiermark ist überhaupt keine einzige Frau in der 1. Führungsebene (Vorstand, Geschäftsführung und

Aufsichtsrat als Kontrollorgan) vertreten. Und das in Anbetracht der vielen wissenschaftlichen Ergebnisse (siehe Kapitel Resümee, Ausblick und Maßnahmen) sowie der mittlerweile verbreiteten Erkenntnis, dass Frauen in Führungsteams einen Wettbewerbsvorteil bringen. Was alles ist zu tun, um die Potenziale aller am Erwerbsleben Teilhabenden zu nutzen? Wir denken, es braucht einen Wertewandel genauso, wie Maßnahmen von Seiten der Politik, der Unternehmen und der Frauen selbst.

Dem Ziel „mehr Frauen in Führungspositionen zu sehen“ entgegen steht unseres Erachtens die Wertewelt der derzeitigen - meist - männlichen Führungskräfte (Babyboomer), die die Realität der heutigen Jungfamiliengeneration (Generation Y) noch nicht verinnerlicht haben. Heute entscheiden junge Eltern längst nicht mehr nur nach dem Geschlecht wer Teilzeit arbeitet und die Hauptaufgaben der Kindererziehung übernimmt; sie entscheiden vielmehr danach, wer mehr verdient und besser im Berufsleben reüssiert. Die höheren Bildungsabschlüsse liegen zwar bei den Frauen, jedoch verdienen sie durchschnittlich nach wie vor weniger bei gleicher Qualifikation (Gehaltsschere) und haben es darüber hinaus auch noch schwerer in Führungsfunktionen zu kommen.

Wir benötigen Mut von der Politik Regelungen zu entwickeln, die Frauen nicht nur in Kontrollfunktionen, sondern auch in Managementfunktionen bringen, bis eine gleiche Teilhabe realisiert ist. Wir wünschen uns weitblickend agierende Verantwortungsträger*innen in den Unternehmen, die die steigende Anzahl und das ständig steigende Potenzial hochqualifizierter und engagierter Frauen nutzt.

FELIN selbst hat im Jänner 2019 den Lehrgang „FRAUEN FÜHREN UND GESTALTEN“ gestartet mit dem Ziel, Frauen überregional zu vernetzen, zu stärken und ihnen das notwendige Rüstzeug für gesellschaftspolitische Aufgaben in Zusammenhang mit Führung zu vermitteln. Es nehmen 40 hochmotivierte Frauen an dem Lehrgang teil und verfolgen ehrgeizig das Ziel, Verantwortung zu übernehmen und mitzubestimmen.

Wir von FELIN werden mit all unserer Kraft, unser Ziel, Frauen in Führungspositionen zu bringen, weiterhin mit Freude verfolgen. Wir bedanken uns bei Dr. Paul Jimenez vom Institut für Psychologie für die Zusammenarbeit. Wir bedanken uns ebenso bei allen Unternehmen, die bereitwillig unsere Studie unterstützt haben. Ein großes Dankeschön gilt unseren Sponsor*innen, die es ermöglicht haben, diese Studie umzusetzen:



Heide Cortolezis,
MSc; MBI



Dr.ⁱⁿ Lisa K. Horvath



Mag.^a Manuela Laufer



Heide Cortolezis, MSc; MBI

Dr.ⁱⁿ Lisa K. Horvath

Mag.^a Manuela Laufer

Vorstand von FELIN

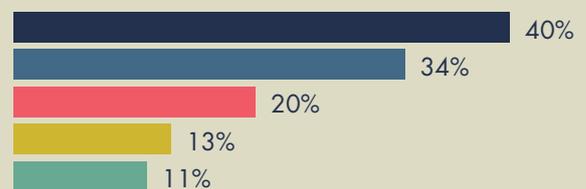
Zusammenfassung

DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK:

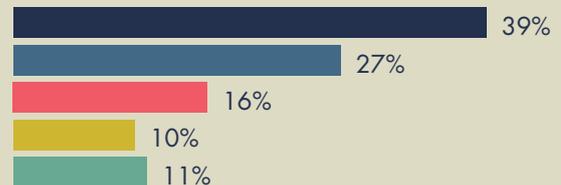
- In der **ersten Führungsebene** der **TOP 100 Unternehmen** liegt der Frauenanteil bei **11%** (keine Veränderung zu 2017)
- In den **Aufsichtsräten** der **TOP 100 Unternehmen** liegt der Frauenanteil bei **13%** (Anstieg von 3% Punkten im Vergleich zu 2017)
- In den **Aufsichtsräten** der **börsennotierten Unternehmen** liegt der Frauenanteil bei **20%** (Anstieg von 4% Punkten im Vergleich zu 2017)
- In den **Aufsichtsräten** der **Beteiligungsgesellschaften des Landes Steiermark** liegt der Frauenanteil bei **34%** (Anstieg von 7% Punkten im Vergleich zu 2017)
- In den **Aufsichtsräten** der **Beteiligungsgesellschaften der Stadt Graz** liegt der Frauenanteil bei **40%** (im Vergleich zu 39% in 2017)

FRAUENANTEILE IN UNTERSCHIEDLICHEN FÜHRUNGSEBENEN IM VERGLEICH 2017 ZU 2019:

2019



2017



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

Einleitung



Die vorliegende quantitative Erhebung hatte den Auftrag, den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Steiermark zu untersuchen und erstmals mit Zahlen aus der FELIN Studie 2017² zu vergleichen. Der direkte Vergleich der Ergebnisse ermöglicht eine Beurteilung hinsichtlich der positiven oder negativen Entwicklung der Frauenanteile und dient als Basis für gesellschaftspolitische Diskussionen.

Folgende Forschungsfragen lagen der Erhebung zugrunde:

1. Wie hoch ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der ersten Führungsebene (Vorstand, Geschäftsführung und Aufsichtsrat als Kontrollorgan) in den Top 100 Unternehmen?
2. Wie sieht der Frauenanteil in den Top 100 Unternehmen der Steiermark in der zweiten Führungsebene aus?
3. Wie hoch ist der Anteil von Frauen in den Aufsichtsräten der Beteiligungsgesellschaften des Landes Steiermark und der Stadt Graz?
4. Wie hoch ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der zweiten Führungsebene der Beteiligungsgesellschaften des Landes Steiermark und der Stadt Graz?
5. In welcher Branche sind die meisten bzw. wenigsten Frauen in Führungspositionen zu finden?

In der aktuellen Studie wurden 185 steirische Betriebe auf ihren Frauenanteil in den Führungsebenen untersucht. Hier wurden im Speziellen die obersten Führungsebenen Geschäftsführung, Vorstand und Aufsichtsrat als Kontrollorgan, sowie auch die zweite Führungsebene (Ebene unter Geschäftsführung und Vorstand) untersucht. Um einen differenzierten Blick auf unterschiedliche Unternehmensgruppen und deren Rahmenbedingungen werfen zu können, wurden die TOP 100 Unternehmen, die börsennotierten Unternehmen und die Beteiligungsgesellschaften des Landes Steiermark und der Stadt Graz spezifisch betrachtet. Ein weiterer Aspekt, der in die Vergleiche einfließt, ist der Frauenanteil innerhalb unterschiedlicher Branchen. Dadurch kann aufgezeigt werden, in welchen Branchen es Frauen leichter haben, in Führungspositionen zu gelangen. Dieser im Abschluss präsentierte Erkenntnisgewinn soll helfen, Maßnahmen zukünftig zielgerichteter zu definieren.

Mag.ª (FH) Christiane Otter

„In Teams, Firmen und Aufsichtsräten ist Diversität ein Gewinn. Menschen, die anders denken und verschiedene Herangehensweisen haben, finden kreative und innovative Lösungen. Ich würde mir wünschen, dass wir nicht mehr bewusst auf Vielfalt in Führungspositionen achten müssen, sondern dass sie eine Selbstverständlichkeit wird. So wie es selbstverständlich sein muss, dass in dieser Vielfalt Gleichbehandlung und Gleichberechtigung herrscht und wir uns auf Augenhöhe begegnen.“

Mag.^a Regina Friedrich
Aufsichtsratsvorsitzende der FH JOANNEUM



„Fragen zum Thema „Frauen in Führungspositionen“ werden seit Jahren diskutiert, ganz offenkundig deshalb, weil eine geschlechtsspezifische Benachteiligung von Frauen behauptet oder festgestellt wird. Der breite Zugang zu den Mittelschulen, Hochschulen und sonstigen Bildungseinrichtungen ermöglicht Frauen und Männern in gleicher Weise eine gute fachliche Qualifizierung und schafft die Basis einer beruflichen Karriere. Die Tätigkeit in einer Führungsposition zählt zu den zeitintensivsten. Eine solche Leitungsfunktion mit den Aufgaben in einer Familie in Einklang zu bringen, besonders wenn Kinder zu versorgen sind, ist belastend und muss bei der Besetzung einer Führungsposition berücksichtigt werden. In der KNAPP AG sind von 15 Aufsichtsräten 6 Frauen, das entspricht einer Quote von 40%. Bei der Besetzung ist für die Eigentümer neben der Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben immer Qualifikation und Ausgewogenheit entscheidend. Die Tendenz zu mehr Frauen in den Aufsichtsräten wird sich erfreulicherweise mit steigendem Angebot verfestigen.“

Hofrat Dr. Herbert Knapp,
Aufsichtsratsvorsitzender Knapp AG



„Frauen im Führungsteam als Wettbewerbsvorteil! Das Bewusstsein, dass Diversität auch ökonomisch von Vorteil ist, ist gestiegen. Kein Unternehmen würde heute mehr leugnen, dass gemischte Teams bei Kundenbeziehungen, vor allem im globalen Umfeld, hilfreich sind. Immer mehr Unternehmen erkennen aufgrund des sich ändernden Arbeitsmarktes und der Knappheit von Talenten ihre Holschuld, was die Förderung junger weiblicher Nachwuchskräfte betrifft. Dennoch bewegt sich die IST-Situation bei Frauen in Führung, vor allem in Österreich, nur sehr langsam: dass der Frauenanteil unter Vorständen in Österreichs börsennotierten Unternehmen 2019 bei nur 4,9% liegt, und sogar leicht gesunken ist, zeigt, wieviel Frauen UND Männer hier noch zu tun haben, um die Gesellschaft und Wirtschaft Österreichs zukunftsfit zu gestalten!“

Mag.^a Dr.ⁱⁿ h.c. Monika Kircher
Aufsichtsrätin



Rechtliche Informationen

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

Gesetzliche Quotenregelung in Österreich

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

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

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

Mit dem Gesetz soll Heterogenität und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen* und Männern* in den österreichischen Aufsichtsräten etabliert werden. Die Vorteile heterogener Teams werden seit Jahren gepredigt: Entscheidungen werden offener und aus mehreren Blickwinkeln diskutiert, der Aufsichtsrat nimmt seine Tätigkeit ausdifferenzierter wahr.⁴

Nach Erlass des Gesetzes war von rund 200 quotenpflichtigen Unternehmen in Österreich⁵ die Rede; in der Zwischenzeit sind es allerdings weit weniger: lediglich 70 bis 80 Gesellschaften sind aktuell gesetzlich verpflichtet,

die Quotenregelung anzuwenden⁶. Durch die zusätzlich geschaffenen Kriterien und die notwendige kumulative Erfüllung ist es Unternehmen möglich, durch entsprechende Umstrukturierungen aus der Quoten-Verpflichtung zu fallen.

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

Bei Nichteinhaltung dieser Regelung sieht das Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat folgende Sanktionen vor:

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

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

Selbstverpflichtung der Beteiligungsgesellschaften des Landes Steiermark¹⁰

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

Selbstverpflichtung der Beteiligungsgesellschaften der Stadt Graz

In der Gemeinderatssitzung vom 07. Juli 2011 wurde für die direkten und indirekten Beteiligungen der Stadt Graz eine Frauenquote von 40% der Sitze im Aufsichtsrat beschlossen.

Mit der Gemeinderatssitzung vom 29. Juni 2017 wurde dieser Beschluss wie folgt geändert:

„Die 40% Frauenquote wird in eine anzustrebende Quote von 50% umformuliert, jedoch nicht als formal starre Regel, sondern als Zielbestimmung, die nur nach Verfügbarkeit entsprechender Qualifikationen umzusetzen ist.“¹²

Wichtig:

Damit entfällt die fixe Mindestquote von 40% und wird in eine Kann-Bestimmung, abhängig von der Verfügbarkeit entsprechender Qualifikationen, umgewandelt.

Methodik

Als wissenschaftlicher Partner für die Datenerhebung und Analyse wurde Dr. Paul Jimenez vom Institut für Psychologie der Karl-Franzens-Universität Graz hinzugezogen.

Sample

Die Basis für die vorliegende Studie bilden die Top 100 Unternehmen in der Steiermark (Top of Styria)¹³. Darin enthalten sind die nach Umsatz gereihten 100 größten Unternehmen in der Steiermark. Darüber hinaus wurde die Studie um die Beteiligungsgesellschaften des Landes Steiermark sowie der Stadt Graz, um die größten Banken und Versicherungen und weitere ausgewählte Institutionen erweitert. In Summe wurden 185 Unternehmen in der Steiermark untersucht.

In der Zuordnung zu Untersuchungsgruppen gibt es Überschneidungen, beispielsweise sind die Energie Steiermark AG und die Steiermärkische Krankenanstaltengesellschaft m.b.H. (KAGes) ein TOP 100 Unternehmen sowie eine Beteiligungsgesellschaft des Landes Steiermark. Die Holding Graz ist ebenso ein TOP 100 Unternehmen und eine Beteiligungsgesellschaft der Stadt Graz.

An folgenden Gesellschaften ist sowohl das Land Steiermark als auch die Stadt Graz beteiligt: Grazer Spielstätten Orpheum, Dom im Berg und Schloßbergbühne Kasematten GmbH, Steirische Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojekträger-Gesellschaft m.b.H. (St:WUK)*, steirischer herbst festival gmbh, Team Styria GmbH, Theaterholding Graz/Steiermark GmbH, Universalmuseum Joanneum GmbH.

Nachstehende Grafik weist dadurch insgesamt 194 Unternehmen auf, weil oben genannte Gesellschaften in mehreren Gruppenauswertungen berücksichtigt wurden.

Samplegrößen im Vergleich

100

Top of Styria

12

Ausgewählte
Großbetriebe

41

Beteiligungen
Land Steiermark

41

Beteiligungen
Stadt Graz



Datensammlung

Die Daten für die erste Führungsebene wurden für eine möglichst objektive Erhebung durch öffentlich zugängliche Quellen wie Unternehmens-Webseiten, Finanzberichte, Jahresabschluss, die Website firmenabc.at sowie Firmenbuchauszüge erhoben. Darüber hinaus wurden die erhobenen Daten anhand des entwickelten elektronischen Fragebogens überprüft. Dieser wurde ebenfalls für die Untersuchung der zweiten Führungsebene herangezogen. Insgesamt 86 der 185 angeschriebenen Unternehmen haben sich an der Online-Befragung beteiligt und den elektronischen Fragebogen ausgefüllt.

Ergebnisse

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

- Top 100 Betriebe
 - Börsennotierte Unternehmen
 - Beteiligungsgesellschaften des Landes Steiermark und der Stadt Graz
-

Für die Analyse der 1. Führungsebene werden Vorstand, Geschäftsführung und Aufsichtsrat (als Kontrollorgan) kumuliert und nachfolgend auch getrennt betrachtet.

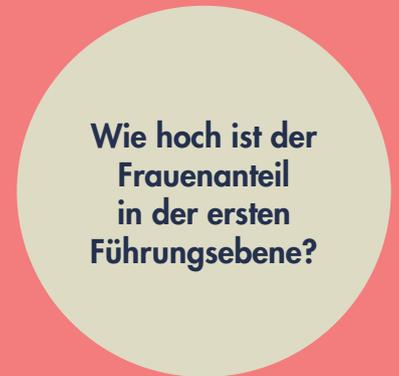
Innerhalb der Top 100 wurden die Unternehmen außerdem anhand ihrer Mitarbeiter*innenanzahl in Klein- (0 bis 300 Mitarbeiter*innen), Mittel- (300 bis 1000 Mitarbeiter*innen) und Großbetriebe (über 1000 Mitarbeiter*innen) eingeteilt.

Die von uns gewählte Größeneinteilung entspricht damit nicht der unverbindlichen „Empfehlung betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen“¹⁴ der EU Kommission, sondern wurde nach studienrelevanten Gesichtspunkten gewählt. Die Gruppe Großbetriebe repräsentiert somit rein größtmäßig die von der Frauenquote betroffenen Unternehmen, die Gruppe Kleinstunternehmen gibt es in unserem Sample nicht.

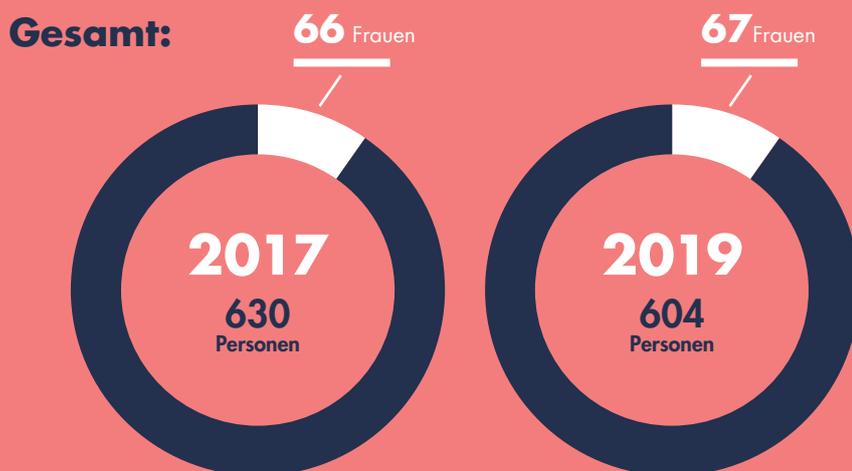
Neu ist darüber hinaus die Auswertung nach Branchen – wofür alle erhobenen 185 Unternehmen herangezogen wurden.

Erste Führungsebene in den TOP 100 Unternehmen

Die TOP 100 Betriebe in der Steiermark markieren die umsatzstärksten Unternehmen und werden jährlich neu erhoben. Innerhalb dieser ist der Frauenanteil in der ersten Führungsebene (Vorstand, Geschäftsführung und Aufsichtsrat als Kontrollorgan) mit **11%** annähernd gleich geblieben.



Bei genauerer Betrachtung der absoluten Zahlen stellt sich heraus, dass im Jahr 2017 noch 630 Personen gesamt in den ersten Führungsebenen vertreten waren und im Jahr 2019 die Anzahl auf 604 Personen gesamt (26 Personen weniger) gesunken ist. Der Frauenanteil ist dabei aber von 66 Frauen im Jahr 2017 auf 67 Frauen im Jahr 2019 gestiegen und erklärt den stabilen Gesamtfrauenanteil von 11%.



Wenn die Betriebsgröße mitbetrachtet wird, ist darüber hinaus festzustellen, dass Frauen ausschließlich in den Großbetrieben an Terrain in Führungsebenen gewonnen haben: Anstieg von 12% (2017) auf 15% (2019). In den Klein- und Mittelbetrieben reduziert sich der Anteil jeweils um 1% Punkt im Vergleich zum Vorjahr.

Anteil Frauen in der 1. Führungsebene 2019 im Vergleich zu 2017

	Kleinbetriebe		Mittelbetriebe		Großbetriebe	
	2017	2019	2017	2019	2017	2019
Personen gesamt	175	154	196	189	259	261
Fauen gesamt	14	11	22	18	30	38
Frauenanteil in %	8%	7%	11%	10%	12%	15%

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

Einzelne Betrachtungen von Vorstand, Geschäftsführung, Aufsichtsrat und börsennotierten Unternehmen

In der **Geschäftsführung** ist der Frauenanteil von 11% (2017) auf 6% (2019) um 5% Punkte gesunken. In den Kleinbetrieben ist die Veränderung am deutlichsten sichtbar.

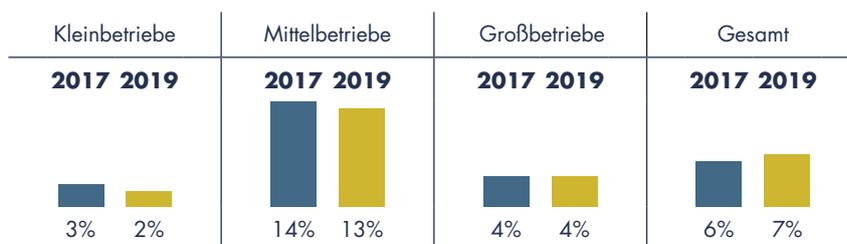
Frauenanteil in der Geschäftsführung in den TOP 100 Unternehmen 2017 & 2019



In den steirischen **Vorständen** der TOP 100 liegt der Frauenanteil 2019 bei **7%** (plus 1% Punkt im Vergleich zu 2017). Der Frauenanteil wurde in den Großbetrieben über die Vergleichsperiode hinweg gehalten. In den Klein- und Mittelbetrieben ist der Anteil wie in der Geschäftsführung geringfügig gesunken.

Im Österreichvergleich zeigt die Steiermark hier ein besseres Ergebnis, ist dort doch der Frauenanteil in den heimischen Vorständen im letzten Jahr von 6% auf 4,8% gesunken: von 186 Vorstandsmandaten in börsennotierten Unternehmen sind nur 9 mit Frauen besetzt¹⁵.

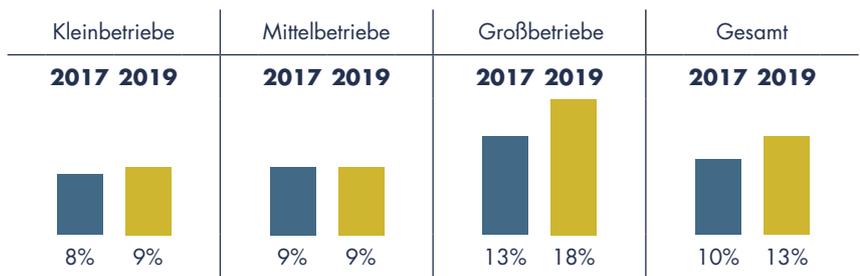
Frauenanteil im Vorstand in den TOP 100 Unternehmen 2017 zu 2019



In den **Aufsichtsräten** ist der Frauenanteil von 2017 (10%) auf 2019 (13%) um **3%** Punkte angestiegen. Dieses Gremium hat sich somit am stärksten hinsichtlich seines Frauenanteils verändert. Wie in der Auswertung ersichtlich, sind es auch hier die Großbetriebe, in denen sich der Anteil an Frauen am deutlichsten steigern konnte.



Frauenanteil in den Aufsichtsräten der TOP 100 Unternehmen 2017 & 2019



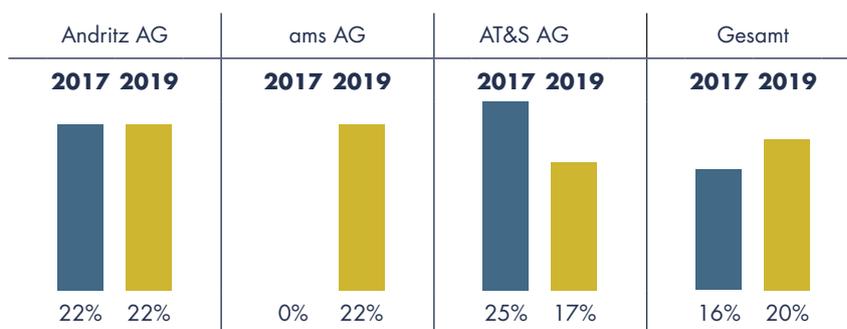
Ein Blick in die einzelnen Unternehmen zeigt, dass für diese Verbesserung des Frauenanteils im Aufsichtsrat u.a. folgende Unternehmen verantwortlich sind:

- Energie Steiermark AG: 0% auf 17% (+ 2 Frauen)
- Steiermärkische Krankenanstalten GmbH: 27% auf 36% (+ 1 Frau)
- Kastner & Öhler AG: 38% auf 50% (+ 1 Frau)
- ams AG: 0% auf 22% (+ 2 Frauen)

Plus 4%
im Aufsichtsrat der
börsennotierten
Unternehmen!

Innerhalb der **börsennotierten Unternehmen** der Steiermark hat sich der Frauenanteil im Aufsichtsrat im Vergleichszeitraum verbessert. Der Anteil konnte hier von 16% (2017) auf **20%** (2019) gesteigert werden (plus von 4% Punkten). Verantwortlich für die Verbesserung ist die **ams AG mit 2 neuen weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern**.

Frauenanteil in den Aufsichtsräten der börsennotierten Unternehmen in der Steiermark



Abschließend ist zu den TOP 100 Unternehmen zu erwähnen, dass alle positiven Veränderungen von nur **35%** der Unternehmen in dieser Kategorie getragen werden. In den verbleibenden 65% der TOP 100 Unternehmen ist keine einzige Frau in der ersten Führungsebene (Vorstand, Geschäftsführung und Aufsichtsrat als Kontrollorgan) vertreten (vgl. 2017 62% der TOP 100 Unternehmen ohne Frau in der 1. Führungsebene).

Frauenanteile innerhalb der 1. Führungsebene der TOP 100 Unternehmen



Zweite Führungsebene in den TOP 100 Unternehmen

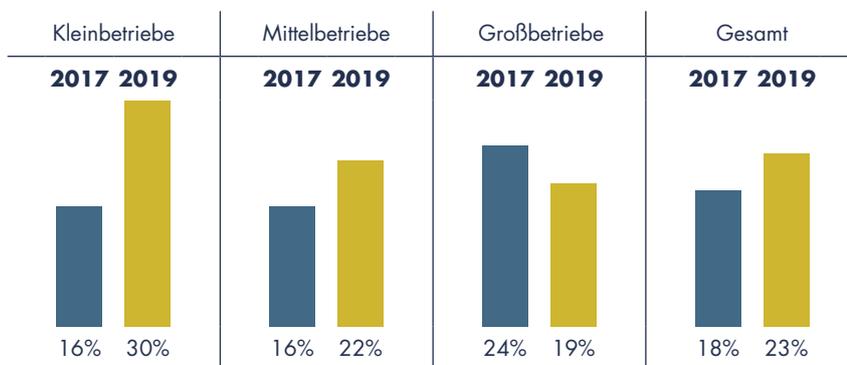
Die Ergebnisse der zweiten Führungsebene hängen stark von der Einschätzung der Unternehmen, und wie sie die „zweite Führungsebene“ definieren, ab. Obwohl der Fragebogen ein so genaues Bild wie möglich versucht zu vermitteln, wurde festgestellt, dass die Ergebnisse aus den Jahren 2017 und 2019 große Differenzen aufweisen.

Wie schon in der Datenerhebung 2017 wird durch die Erhebung des Frauenanteils in der zweiten Führungsebene versucht, das Potential für Besetzungen in der ersten Führungsebene darzustellen.

In den TOP 100 Unternehmen liegt der Frauenanteil in der zweiten Führungsebene aktuell bei **23%** und hat sich damit im Vergleich zu 2017 (18%) um 5% Punkte verbessert.

5% Punkte
Steigerung in der
zweiten Führungsebene!
Eine Verbesserung?

Frauenanteil in der zweiten Führungsebene nach Unternehmensgröße im Vergleich 2017 zu 2019



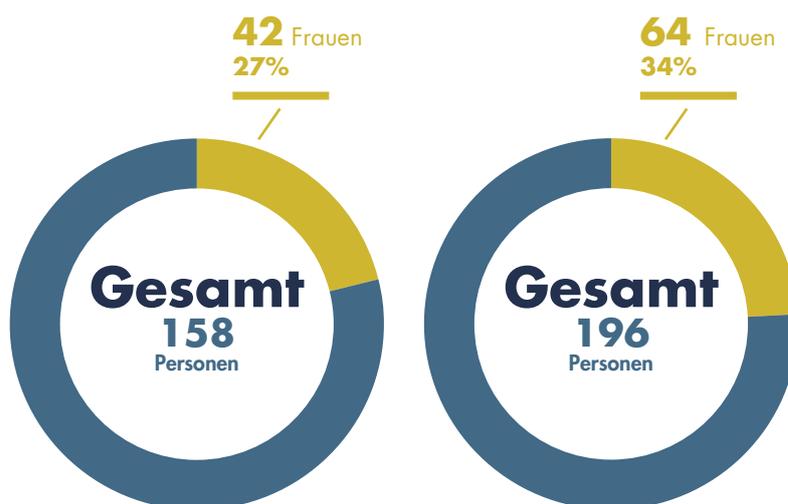
Die starke Verbesserung des Frauenanteils in der zweiten Führungsebene im Jahr 2019 ist in den Klein- und Mittelbetrieben zu finden, in den Großbetrieben hingegen ist der Anteil im Vergleich zu 2017 gesunken. Unsere Annahme, dass durch den gesunkenen Frauenanteil in der Geschäftsführung und den Vorständen der Klein- und Mittelbetriebe nun mehr Frauen in der zweiten Führungsebene „verweilen“, kann durch die rein quantitative Untersuchung nicht belegt werden.

Beteiligungsgesellschaften des Landes Steiermark und der Stadt Graz

Beteiligungsgesellschaften des Landes Steiermark

2019 wurden insgesamt 41 Beteiligungsgesellschaften des Landes Steiermark ausgewertet, wovon 23 Gesellschaften einen Aufsichtsrat besitzen. Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten beträgt aktuell **34%** und ist somit um 7% Punkte im Vergleich zu 2017 (27%) angestiegen.

Frauenanteil im Aufsichtsrat der Beteiligungsgesellschaften des Land Steiermark im Vergleich von 2017 zu 2019



Ein genauerer Blick in die Beteiligungsgesellschaften des Landes Steiermark zeigt, dass folgende Gesellschaften ihren Anteil deutlich steigern konnten:

- Planai Hochwurzten Bahnen: 0 auf 25% (+2 Frauen)
- Steirische Tourismus GmbH: 30 auf 44% (+1 Frau)
- Steirischer Landestiergarten GmbH: 14 auf 43% (+2 Frauen)

Die Freiwillige Quote von +35% Frauen in Führung (siehe Rechtliche Grundlagen) erfüllen im Moment 10 Gesellschaften im Vergleich zu 5 im Jahr 2017. Das Land konnte in seinen Beteiligungen den Frauenanteil also stark steigern. In 13 Gesellschaften liegen die Anteile zwischen 0 und 34%. Die nachfolgende Auflistung gibt Auskunft über die 23 Beteiligungsgesellschaften und ihren Frauenanteil im Aufsichtsrat.

Beteiligungsgesellschaft des Landes Steiermark und der jeweilige Frauenanteil im Aufsichtsrat

Energie Steiermark AG	17%
Steiermärkische Krankenanstalten GmbH	36%
Bergbahnen Turracher Höhe GmbH	20%
Energieagentur Steiermark GmbH	40%
FH Joanneum GmbH	50%
Grazer Spielstätten Orpheum, Dom im Berg und Schloßbergbühne Kasematten GmbH	33%
Hauereck Schilift Betriebs GmbH & Co KG	20%
Hauser Kaibling Seilbahn- und Lift GmbH und Co KG	0%
Joanneum Research Forschungsgesellschaft mbH	36%
Landesimmobilien-Gesellschaft mbH	33%
Österreich Wein Marketing GmbH	0%
Planai Hochwurzten Bahnen GmbH	25%
Steiermarkbahn und Bus GmbH (ab 30.3.2017)	22%
Steirische Tourismus GmbH	44%
Steirische Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojektträger-Gesellschaft m.b.H. (St:WUK)*	50%
steirischer herbst festival gmbh	50%
Steirischer Landestiergarten GmbH	43%
Steirischer Verkehrsverbund GmbH	30%
STERTZ – Steirische Ernährungs- und Technologiezentrum	67%
Theaterholding Graz/Steiermark GmbH	33%
Thermalquelle Loipersdorf Gesellschaft m.b.H. & Co KG	0%
Universalmuseum Joanneum GmbH	29%
zam Steiermark GmbH	100%

43%
Frauenanteil
in der zweiten
Führungsebene

Beteiligungsgesellschaften Stadt Graz

Die Stadt verfügt über zahlreiche direkte und indirekte Beteiligungsgesellschaften. In den 17 direkten Beteiligungen der Stadt Graz gibt es 11 Gesellschaften mit Aufsichtsrat¹⁶. Der durchschnittliche Frauenanteil in diesen Aufsichtsräten beträgt **40%** im Vergleich zu 39% im Jahr 2017.

Frauenanteil in den Aufsichtsräten der direkten Beteiligungsgesellschaften der Stadt Graz

Holding Graz - Kommunale Dienstleistungen GmbH	27%
steirischer herbst festival gmbh	50%
Theaterholding Graz/Steiermark GmbH	33%
Universalmuseum Joanneum GmbH	29%
Creative Industries Styria	40%
GBG - Gebäude- und Baumanagement Graz GmbH	50%
Graz Tourismus- und Stadtmarketing GmbH	20%
MCG Graz e.gen.	33%
ITG Informationstechnik Graz GmbH	33%
KIMUS Kindermuseum Graz GmbH	71%
Stadtmuseum Graz GmbH	50%

Erfreulich ist der hohe Anteil von +40% in 5 von 11 Gesellschaften. In den restlichen 6 Gesellschaften liegt der Anteil zwischen 20 und 40%.

Zweite Führungsebene Stadt und Land kumuliert

Wie bereits 2017 haben wir auch in den Beteiligungsgesellschaften des Landes Steiermark und der Stadt Graz den Anteil von Frauen in der 2. Führungsebene erhoben. Das kumulierte Ergebnis für die Beteiligungen von Stadt und Land liegt für 2019 bei **43%** (im Vergleich zu 32% 2017). Auch hier sehen wir eine starke Steigerung von 11% Punkten im Vergleich zum Vorjahr.

„Die Einführung der verpflichtenden Quote in den Aufsichtsratsgremien war ein längst überfälliger Schritt, um der ungleichen Verteilung von Führungspositionen entgegen zu wirken. Die gesetzliche Quote macht Frauen nicht nur sichtbar, sondern verstärkt auch Gleichstellungsstrategien und führt zu mehr Vielfalt an der Führungsspitze. Wir müssen im Bewusstsein der Menschen verankern, dass auch im Führungsbereich Gleichheit herrschen soll. Es freut mich, dass mit der vorliegenden Studie diese Entwicklung dokumentiert wird.“

Josef Pessler
Präsident AKSTMK



„Ich bin überzeugt davon, dass gute Entscheidungen dann getroffen werden, wenn die unterschiedlichen Perspektiven und Lebensrealitäten von Männern und Frauen gleichermaßen in die Entscheidungsprozesse einfließen. Wir brauchen daher in den Führungs- und Entscheidungsebenen in Wirtschaft und Politik eine Ausgewogenheit der Geschlechter. Bis diese erreicht ist, haben wir noch einen weiten Weg vor uns. Die vorliegende Studie von FELIN liefert wichtige Informationen und dient als Orientierung, wie wir diesen Weg gestalten müssen.“

Mag.^a Ursula Lackner
Landesrätin für Bildung und Gesellschaft

„Vor zwei Jahren veröffentlichte FELIN die erste Studie über den Anteil von Frauen in Führungspositionen. Es ist für die IV-Steiermark von großem Interesse, die Folgestudie zu unterstützen, denn gerade ein Innovationsland wie es die Steiermark ist, profitiert enorm davon, alle vorhandenen Talente, Begabungen und Möglichkeiten bestmöglich zu nutzen“

Mag. Gernot Pagger
Geschäftsführer IV-Steiermark



Und in welcher Branche sind die meisten und wenigsten Frauen in Führungspositionen zu finden?

Frauenanteile nach Unternehmensbranchen

Erstmals ausgewertet wurde der Frauenanteil in der 1. Führungsebene in den unterschiedlichen Branchen der 185 untersuchten Betriebe. Folgende Brancheneinteilung wurde dazu vorgenommen:

- Bildung, Wissenschaft und Forschung
- Dienstleistungen
- Handel
- Industrie
- Tourismus und Freizeitwirtschaft



Dienstleistungen

Der Branche Dienstleistungen wurden insgesamt 46 Unternehmen zugeordnet. Die Branchengröße entspricht damit 25% aller untersuchten Unternehmen.

44% dieser Unternehmen haben **0%** Frauenanteil in der 1. Führungsebene

24% dieser Unternehmen haben **1-24%** Frauenanteil in der 1. Führungsebene

33% dieser Unternehmen haben mehr als **25%** Frauenanteil in der 1. Führungsebene



Handel

Der Branche Handel wurden insgesamt 17 Unternehmen zugeordnet und stellt damit 9,2% aller untersuchten Unternehmen dar.

59% dieser Unternehmen haben **0%** Frauenanteil in der 1. Führungsebene

24% dieser Unternehmen haben **1-24%** Frauenanteil in der 1. Führungsebene

18% dieser Unternehmen haben mehr als **25%** Frauenanteil in der 1. Führungsebene

Industrie

Der größten Branche Industrie wurden 80 Unternehmen zugeordnet und stellt damit 44% aller untersuchten Unternehmen dar.

- 70% dieser Unternehmen haben 0% Frauenanteil in der 1. Führungsebene
- 14% dieser Unternehmen haben 1-24% Frauenanteil in der 1. Führungsebene
- 16% dieser Unternehmen haben mehr als 25% Frauenanteil in der 1. Führungsebene



Tourismus und Freizeitwirtschaft

Die Branche Tourismus und Freizeitwirtschaft umfasst 35 Unternehmen und macht somit 19% aller untersuchten Unternehmen aus.

- 40% dieser Unternehmen haben 0% Frauenanteil in der 1. Führungsebene
- 14% dieser Unternehmen haben 1-24% Frauenanteil in der 1. Führungsebene
- 46% dieser Unternehmen haben mehr als 25% Frauenanteil in der 1. Führungsebene



Mit Fokus darauf in welcher Branche am meisten und am wenigsten Frauen in erster Führungsebene zu finden sind, wollen wir folgende Ergebnisse hervorheben:

- 46% der Unternehmen aus der Branche **Tourismus und Freizeitwirtschaft** haben mehr als 25% Frauen in der 1. Führungsebene; das ist nicht nur der höchste Wert über alle Branchen, sondern diese Branche ist auch die Einzige, in der prozentuell mehr Unternehmen einen höheren Frauenanteil haben als 0%.
 - 33% der Unternehmen in der Branche **Dienstleistung** haben mehr als 25% Frauenanteil in der 1. Führungsebene.
 - In der Branche **Industrie** haben 70% der zugeordneten Unternehmen keine Frau in der ersten Führungsebene vertreten.
 - Im **Handel** haben 59% aller Unternehmen keine Frau in der ersten Führungsebene.
-

„Felin engagiert sich seit Jahren für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen. Die Publikation der Studie unterstützen wir gerne, weil wir wissen, dass der Wirtschaftsstandort Steiermark nur mit den besten und hellsten Köpfen an der Spitze erfolgreich sein kann. Wir setzen seit 25 Jahren auf Gleichstellungsarbeit und Frauenförderung und der Erfolg gibt uns Recht.“

Mag.^a Christina Lind
stv. Landesgeschäftsführerin
Arbeitsmarktservice Steiermark



„Der Kulturwandel, der Frauen so selbstverständlich wie Männer in Führungsetagen und Aufsichtsräten vorsieht, ist wichtig für Unternehmen, öffentliche Körperschaften und Politik gleichermaßen. Felin verbindet Kompetenzerwerb mit Netzwerk- und Lobbyarbeit und zeigt in der vorliegenden Studie, was schon erreicht wurde, vor allem aber, was noch zu tun ist. Felin steht deshalb für die Förderung von Frauen, die mehr wollen: mehr Mitsprache, mehr Entscheidungskompetenz, mehr Macht. Und wir wollen mehr solche Frauen.“

Dr. Günter Riegler
Stadtrat für Kultur, Wissenschaft und Finanzen

Resümee, Ausblick & Maßnahmen

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen, dass zwar vereinzelt mehr Frauen in der Führungsverantwortung sind als noch 2017 und gleichzeitig auch noch viel Arbeit hinsichtlich der Beteiligung von Frauen in den steirischen Führungsgremien vor uns liegt. Der Verbesserung von Frauen in Führungspositionen im Einflussbereich von Land und Stadt steht eine Verschlechterung bei den Großbetrieben gegenüber. Auch wenn dies durch die geringe Anzahl von Techniker*innen teilweise erklärbar ist, scheint das Ziel einer paritätischen Verteilung der Sitze in den Gremien auch mittelfristig außer Reichweite zu sein.

Die Tatsache dass es bei 65% der TOP 100 Betriebe in der Steiermark ausschließlich männlich besetzte Gremien gibt, widerspricht allen wissenschaftlichen, wirtschaftlichen und sozioökonomischen Erkenntnissen.

Eine aktuelle Umfrage von Deloitte zum Thema „Frauen und Führung“ zeigt auf, dass 93% der befragten Unternehmen es als Wettbewerbsvorteil erachten, Frauen in Führungsteams zu haben.¹⁷ Was steckt hinter dieser Annahme? Und was wäre zukünftig zu erwarten, wenn mehr Frauen in Führungsaufgaben und -gremien in Richtung paritätischer Besetzung miteinbezogen werden würden?

Ein Blick in die Wissenschaft zeigt folgendes Bild:

- Teams mit höherem Frauenanteil haben ein erhöhtes **Innovationspotential** und bessere Strategien für Problemlösung¹⁸
- Frauenanteil in höchsten Führungsebenen hängt langfristig positiv mit dem Firmenwert zusammen¹⁹
- Frauenanteil in höchsten Entscheidungsebenen hängt positiv mit Leistung von **Unternehmen** zusammen²⁰

Was ist also zu tun, damit zumindest die Anzahl der Unternehmen mit 0% Frauenanteil zurückgeht? Welche Handlungsempfehlungen für Politik, Unternehmen und Frauen sehen wir von FELIN:

Was Unternehmen tun können:

- Mehr Transparenz in Auswahlprozessen schaffen durch öffentliche Ausschreibungen
- (Frauen) Netzwerke nutzen
- Gleichstellungsorientierte Kultur in Gremien etablieren
- Persönliche Ansprache und Motivation von Frauen
- Unterstützung durch Mentor*innen für beide Geschlechter um Gremien Diversity-Fit zu machen

Was Frauen tun können:

- Chancen ergreifen
- Vorbilder suchen
- Vernetzen, Netzwerke nutzen

Was muss die Politik tun:

- Die Zusatzregeln des GFMA – G entschärfen, damit dieses Gesetz für eine namhafte Anzahl von Unternehmen relevant wird
- Gesetzliche Regelungen für die Managementebene durch eine behutsame und differenzierte Quote, an die jeweiligen Branchenspezifika angepasst, ersetzen, bis Gleichstellung gegeben ist
- Mehr Förderungen für Frauen, um sie zu vernetzen und zu stärken und sichtbar zu machen
- Und ... den Wertewandel der heute jungen Menschen sehen

FELIN_ *female leaders initiative*

FELIN engagiert sich seit 2013 den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Steiermark zu erhöhen. Dazu betreiben wir ein Netzwerk aus hochqualifizierten Frauen einerseits, die Kompetenz, Qualifikation und Interesse für Spitzenfunktionen mitbringen, und Akteur*innen aus Politik und Wirtschaft andererseits, die auf der Suche nach weiblichem Potential sind.

FELIN_ *female leaders initiative*

c/o Caritas

Grabenstraße 39

8010 Graz, Österreich

Telefon: +43 / 650 / 6740697

office@felin.at

www.felin.at

Unsere Aktivitäten:

Qualifizierung

Lehrgang 2019 FRAUEN FÜHREN UND GESTALTEN. Ein überparteilicher Lehrgang für gesellschaftspolitisch interessierte Frauen, die Verantwortung in Führungspositionen in der Politik und Verwaltung, Zivilgesellschaft oder Interessensvertretungen übernehmen wollen oder das bereits tun. 10 Module, Dauer 12 Monate

Information

FELIN informiert über die Bedeutung und Wirkung von Frauen in Führungspositionen.

2017 erschien erstmals die Studie über den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Steiermark.

Bewusstseinsbildung

Im Rahmen von Öffentlichkeitsarbeit wird auf das Thema aufmerksam gemacht.

Netzwerktreffen und Veranstaltungen

Unsere regelmäßigen Formate FELIN Forum und Strategischer Dialog dienen der Vernetzung und dem Austausch sowie dem Ideenaustausch und der Projektplanung.

Literaturverzeichnis

- ¹ Kalss, Brameshuber, Durstberger, Die Quote im Aufsichtsrat für Kapital- und Arbeitnehmervertreter, 2017
 - ² FELIN, Studie über den Anteil von Frauen in Führungspositionen, 2017
 - ³ Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich (2017), Gleichstellungsgesetz von Männern und Frauen im Aufsichtsrat, unter https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2017_I_104/BGBLA_2017_I_104.html, abgerufen am 21.5.2019
 - ⁴ Kalss, Brameshuber, Durstberger, Die Quote im Aufsichtsrat für Kapital- und Arbeitnehmervertreter, 2017
 - ⁵ Johanna Ruzicka (2017), Frauenpower im Aufsichtsrat: Staatsnahe Betriebe als Vorlage, unter <https://derstandard.at/2000052015712/Frauenpower-im-Aufsichtsrat-Staatsnahe-Betriebe-als-Vorlage>, abgerufen am 21.5.2019
 - ⁶ Kalss, Brameshuber, Durstberger, Die Quote im Aufsichtsrat für Kapital- und Arbeitnehmervertreter, 2017
 - ⁷ Kalss, Brameshuber, Durstberger, Die Quote im Aufsichtsrat für Kapital- und Arbeitnehmervertreter, 2017
 - ⁸ Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich (2017), Gleichstellungsgesetz von Männern und Frauen im Aufsichtsrat, unter https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2017_I_104/BGBLA_2017_I_104.html, abgerufen am 21.5.2019
 - ⁹ Kalss, Brameshuber, Durstberger, Die Quote im Aufsichtsrat für Kapital- und Arbeitnehmervertreter, 2017
 - ¹⁰ FA4A-490/2012-4 Landtagsvorlage aus der Regierungssitzung Nr. 56. Vom 29.03.2012
 - ¹¹ Bundeskanzleramt (2018), Frauen in wirtschaftlichen Führungspositionen, unter <https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/frauen/gleichstellung-arbeitsmarkt/frauen-fuehrungs-und-entscheidungspositionen/frauen-in-wirtschaftlichen-fuehrungspositionen.html>, abgerufen am 21.05.2019
 - ¹² StadtGraz (2017), Bericht an den Gemeinderat GZ: A 8–30180/2006-19, unter https://www.graz.at/cms/dokumente/10291634_7768145/8387da89/zu%20Pkt.%208.pdf, abgerufen am 21.05.2019
 - ¹³ Top of Styria (2018) unter <https://www.topofstyria.at/tos2018/top100-aktuell.php>, abgerufen am 21.05.2019
 - ¹⁴ Amtsblatt der europäischen Kommission, unter http://wko.at/Statistik/kmu/Defintion_KMU_Empfehlung_2003-361-EG.pdf?_ga=2.238487040.1808478183.1558539911-1403453362.1558539911, abgerufen am 21.05.2019
 - ¹⁵ EY, Mixed Leadership Barometer Österreich, 2019
 - ¹⁶ E-Mail von Herrn Mag. Robert GÜNTHER, am 14.02.2019
 - ¹⁷ Deloitte (2019), Frauen und Führung, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/consulting/at-deloitte-umfrage-frauen-und-fuehrung-2019.pdf>, abgerufen am 21.5.2019
 - ¹⁸ Welbourne, T. M., Cycyota, C. S., & Ferrante, C. J. (2007). Wall Street reaction to women in IPOs: An examination of gender diversity in top management teams. *Group & Organization Management*, 32(5), 524-547.
 - ¹⁹ Campbell, K., & Vera, A. M. (2010). Female board appointments and firm valuation: Short and long-term effects. *Journal of Management & Governance*, 14(1), 37-59.
 - ²⁰ Desvaux, G., Devillard-Hoellinger, S., & Baumgarten, P. (2007). Women matter: Gender diversity, a corporate performance driver. McKinsey
-

www.felin.at

