



Frauen sind da oben nicht erwünscht!

Gastkommentar. Frauen in Vorstandspositionen sind in Österreich, anders als in Ländern wie Norwegen, noch immer nicht normal.

VON ØYVIND BO

Was in Norwegen oder anderen skandinavischen Ländern längst zur Normalität gehört, ist in Österreich noch immer nicht normal: Frauen in Vorstandspositionen und ein Aufbrechen der gläsernen Decke. Und das, obwohl hierzulande immer wieder groß verkündet wird, dass die Gleichberechtigung oberste Priorität für Unternehmen und Politik hat. Eines zeigt die Praxis: Die Unternehmen wollen sich verbessern, doch noch gibt es zu wenig Unterstützung aus der Politik und so ganz „normal“ ist es halt dann doch nicht.

„Kommt ein Norweger nach Österreich“, könnte der Beginn eines Witzes sein, aber tatsächlich ist es in der Realität ein richtiger Culture Clash. Seit mittlerweile fast 20 Jahren in der DACH-Region, davon 12 Jahre in Österreich, war es eine große Überraschung für mich, dass es in Österreich lang gang und gäbe war, Frauen in Bewer-

bungsgesprächen zur bevorstehenden Familienplanung zu befragen. Klar: Heute ist man hierzulande auch strenger und hält sich immer strikter an das Gleichberechtigungsgesetz. Die gläserne Decke ist trotzdem noch real und Frauen können sie immer noch schwer durchbrechen.

Norwegen oder generell Skandinavien ist nicht nur im Bildungswesen oder in der Technologie weit fortgeschrittener als Österreich, auch die Gleichbehandlung bei der Bezahlung von Frau und Mann ist schon seit 1978 Realität; festgeschriebene Quoten für Vorstandspositionen, nach denen börsennotierte Unternehmen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis von mindestens 40/60 aufweisen müssen, bestehen seit 2006.

Zehn Jahre später zeigt sich, dass die Anzahl von weiblichen Vorstandsmitgliedern von sechs Prozent im Jahr 2002 auf 42 Prozent im Jahr 2016 gewachsen ist. Heutzutage braucht es jedoch nicht einmal mehr diese Gesetze:

Für Norwegen gehört Gleichberechtigung mittlerweile zur Normalität und Diversität auf Vorstandsebene heißt „interkulturelle Vielfalt“. Studien belegen seit Jahren höhere Rentabilitätsraten bei Unternehmen, die eine ausgewogene Geschlechterverteilung in ihrem Führungsteam haben.

Neues Vertrauen

Dass man in Österreich schnell nachziehen muss und dass dabei an Frauen oft nicht gedacht wird, erlebt man hierzulande noch immer. Im Zuge der Neubesetzung einer Vorstandsposition wurden vorrangig Frauen präsentiert, die aussichtsreichste Kandidatin hat zwischenzeitlich erfahren, dass sie schwanger ist und wollte daraufhin – ganz „Austrian Style“ – den Prozess abbrechen.

Für uns war das kein Problem und auch der Auftraggeber hat uns letztlich vertraut, dass das kein Ausschlussgrund sei. Problem war nur: Die gesetzliche Grundlage für eine Väterkarenz, die Frau-

en wirklich entlastet, fehlt. Aber selbst dafür hätte man eine Lösung finden können. Die Unternehmen wollen also und fangen an, Vertrauen zu haben. Was war also das Problem? Das Umfeld der Kandidatin hatte Zweifel. Eine schwangere Frau in einer Vorstandsposition gibt es ja schließlich noch nicht und was passiert dann eigentlich nach der Geburt? Alles Fragen, auf die es in anderen (skandinavischen) Ländern Antworten und Lösungen gibt, die jedoch dazu geführt haben, dass die bei Weitem am besten qualifizierte Kandidatin an ihren eigenen Möglichkeiten zweifelte.

Zukunftsfähig bleiben

Dass eine Frau weniger verdient als ein Mann ist bekannt. Dass sich das aber ganz einfach lösen lassen könnte nicht: Eine kürzlich veröffentlichte Studie zeigt, dass, wenn man bei Bewerbungsgesprächen die Frage nach dem aktuellen Gehalt verbietet, die Löhne für Frauen um 8 Prozent und für andere Minderheiten um durchschnittlich 13 Prozent steigen. Bei der Festlegung der Gehälter erfolgt dann eine Einstufung anhand des Markts, des Positionsniveaus und der fachlichen Kompetenz.

Mit dem Gehalt geht auch oft das Arbeitsverhältnis einher. Teilzeitstellen sind noch immer dominiert von Frauen und Teilzeitarbeitsverhältnisse in Führungspositionen undenkbar. Muss aber nicht sein. Bei einem großen deutschen Unternehmen teilen sich seit Jahren zwei weibliche Führungskräfte – gleiches könnte natürlich auch für zwei männliche Führungskräfte gelten – sehr erfolgreich einen Job. Sie arbeiten jeweils drei Tage im Büro und nutzen den Rest der Zeit für die Familie. Das ist aber nur möglich, weil das Unternehmen beschlossen hat, ihren Mitarbeiterinnen zu vertrauen und solche Arbeitsmodelle möglich macht.

Unternehmen, die diesen Vertrauensvorsprung geben, sind nachweisbar erfolgreicher. Und noch etwas können wir uns in Österreich wieder von den Norwe-

gern abschauen, um zukunftsfähig zu werden: Bevor das verpflichtende Geschlechterverhältnis in Kraft getreten ist, wurden norwegische Vorstandsmitglieder weitgehend auf die gleiche Weise ausgewählt wie es in Österreich noch heute üblich ist: durch die Nutzung von vorhandenen Netzwerken und über Beziehungen. Das Problem war, dass diese Netzwerke überwiegend – welch Überraschung – männlich waren.

Nach der Einführung der Quote hat Norwegen sein Verständnis für Führungskräfte neu überdacht. Jetzt werden KandidatInnen berücksichtigt, die bislang keine oder kaum Erfahrung in Vorstandspositionen haben und vielleicht auch branchenfremd sind. Was immer stärker zählt, sind Erfahrung und Kompetenzen aus anderen Berufsbereichen und Branchen sowie ein immer stärkerer Fokus auf interkulturelle Leadership-Skills. Die Norweger haben gemerkt, dass Vielfalt und Quereinsteiger-Erfahrungen langfristig gesehen dem Unternehmen mehr bringen.

Nur vier weibliche Vorstände

Und was heißt das jetzt für uns in Österreich? Derzeit gibt es nur vier weibliche Vorstände in Österreichs ATX-Unternehmen – das ist nicht nur peinlich, sondern auch ein deutlicher Wettbewerbsnachteil. Diversität und interkulturelle Vielfalt haben letztlich auch immer positive Auswirkungen auf das Unternehmen an sich, abseits einer positiven oder negativen Bilanz. In einem Start-up ist ein homogenes Team Treiber der Unternehmenskultur und letztlich auch für die Geschwindigkeit und die Dynamik erforderlich, die ein Start-up zum Überleben braucht.

In einem etablierten, traditionellen Unternehmen wiederum hilft Diversität bei der Innovationsfähigkeit und dem generellen Überleben am Markt. In Österreich müssen wir also jetzt beginnen, Vorstandspositionen freizumachen und uns generell für Diversität und Inklusion einzusetzen. Unternehmen, die auf Diversität und Inklusion setzen, werden langfristig erfolgreicher und auch besser aus der Coronakrise kommen können, weil sie ihre Unternehmenskultur angepasst haben und dadurch attraktiver für neue Mitarbeiterinnen und KundInnen sind.

Die Unterstützung dafür muss aber eben auch aus der Politik und dem persönlichen Umfeld kommen. Nachhaltiges Talent, Management, Diversität und Inklusion sind nicht nur Buzzwörter oder ein Mittel zum Zweck, um Quoten zu erfüllen.

DER AUTOR



Øyvind Bo (*1977 in Norwegen) ist Partner und Mitglied des Managementteams von Ward Howell International in Wien sowie der Challenger der Executive Search Branche. Der Quereinsteiger in der Branche berät seit über zehn Jahren Kunden im Umfeld von digitaler Transformation und rasanten techn. Entwicklungen. (feelimage/Matern)

E-Mails an: debatte@diepresse.com