

Women in Transport

Gleichstellung und Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern

Zusammenfassung der im Auftrag des BMK durchgeführten Interviewreihe im
Mobilitäts- und Verkehrsforschungssektor (2020) nach Themenblöcken

Vorwort.....	2
Themenblock 1: Allgemeiner Zugang zu Gleichstellung und Chancengleichheit/ Kernüberlegungen	3
Themenblock 2: Günstige Voraussetzungen für Gleichstellungsvorhaben?	5
Themenblock 3: Gleichstellungsziele und Gleichstellungsmaßnahmen im Unternehmen ...	7
Themenblock 4: Konkrete Erfahrungen zu Maßnahmen, die den Frauenanteil erhöhen können.....	8
Themenblock 5: Kooperationen und Austausch mit anderen Unternehmen sowie notwendige Schritte	9

Vorwort

Im Rahmen von 21 Interviews mit Mitarbeitenden von hauptsächlich österreichischen Unternehmen/Organisationen des Mobilitäts- und Verkehrsforschungssektors wurden deren Einstellung zur Gleichstellung von und Chancengleichheit für Frauen ermittelt. Befragt wurden Personalleitung oder Stellvertretung, HR Mitarbeitende, Pressesprecher:innen, Gender- und Diversitybeauftragte, Personen aus dem Strategiebereich sowie aus der kaufmännischen Geschäftsleitung.

Alle Interviews wurden anhand eines standardisierten Leitfadens im Februar und März 2020 durchgeführt. Die Gespräche dauerten zwischen 60 und 90 Minuten und wurden größtenteils aufgezeichnet (ausschließlich für die interne Analyse und im Wissen der Interviewpartner:innen). Die Meinungen der Befragten werden nur aggregiert und anonymisiert dargestellt. Rückschlüsse auf die Meinung von Einzelpersonen sind somit nicht möglich.

Ein Großteil der Unternehmen hat die Gleichstellungsdeklaration der damaligen EU-Kommissarin Violetta BULC im Jahr 2018 unterzeichnet. Die Unternehmen und Interviewpartner:innen sind dem BMK bekannt.

Im Rahmen dieser qualitativen Befragung, in Form von Einzelexplorationen, wurden 1) die gelebte Praxis in Bezug auf Gleichstellung und Chancengleichheit der Geschlechter 2) die Rahmenbedingungen, wahrgenommenen Möglichkeiten sowie Erfolgskriterien und Barrieren aus Sicht des jeweiligen Unternehmenskontextes beleuchtet und 3) Vorschläge zu besseren Kooperationsmöglichkeiten und sinnvolle Maßnahmen zur Erhöhung der Gleichstellungschancen ermittelt.

Besondere Bedeutung erlangen die Kausalitäten und gegensätzlichen Meinungen aus der jeweiligen „Nutzenperspektive“ und Gesamtsituation. Einzelmeinungen, Hypothesen und Beobachtungen der Befragten sind dementsprechend genauso wertvoll wie mehrheitliche, einhellige Meinungen.

Themenblock 1: Allgemeiner Zugang zu Gleichstellung und Chancengleichheit/ Kernüberlegungen

Insgesamt wird dem Thema hoher Stellenwert bescheinigt und vielen Befragten ist bewusst, dass hier noch „ordentlich Luft nach oben“ vorhanden ist.

Obwohl, und teilweise gerade, weil die Gleichstellung der Geschlechter oftmals diskutiert und medial präsent ist, gibt es viele Lippenbekenntnisse und Versicherungen, dass eine Verbesserung der Situation für Frauen kontinuierlich stattfindet. Das mangelnde Tempo bei der Angleichung von Gehältern, ist ebenso wie die starke Diskriminierung von Frauen mit Betreuungsaufgaben in Führungspositionen, ein zentraler Kritikpunkt. Der hohe Stellenwert des Gesamtthemas ergibt sich einerseits aus tradierten Rollenzuschreibungen in der Gesellschaft, die Betreuungsaufgaben noch immer vermehrt Frauen zuschreiben, und andererseits dem Unternehmen, das Frauen bei gleicher Qualifikation und Kompetenz weniger Einstiegs- und Aufstiegschancen eröffnet. Aufholbedarf wird vor allem im Topmanagement, auf der Vorstandsebene gesehen, wobei sich hier die Rahmenbedingungen gravierend ändern müssen, damit sich der Mythos, dass es keine geeigneten Frauen gibt, nicht weiter festsetzt.

Je höher der Bildungsgrad der Frauen ist, desto eher werden Förderprogramme und Quoten für Frauen kritisch hinterfragt, da sie mangelnde Kompetenz unterstellen. Es werden auch Überlegungen angestellt, ob Gleichstellung und Chancengleichheit eher in Bereichen mit hohem Frauenanteil zu bewerkstelligen sind/seien, da hier genügend Frauen in der Warteposition für Führungsaufgaben bereitstehen.

Unternehmen in Österreich, denen eine Vorreiterrolle bezüglich Chancengerechtigkeit zugeschrieben wird, sind in den Köpfen der Befragten eher internationale Konzerne und börsennotierte Unternehmen oder Holdings, die entweder dem österreichischen Corporate Governance Kodex verpflichtet sind oder Konzernrichtlinien haben.

Es gibt auch kritische Stimmen, die überall im Mobilitätsbereich eine ähnlich „schlechte“ Situation sehen und die die „Scheindiskussion“ zu einer Anhebung des Frauenanteils als falschen Ansatz sehen. Die grundlegenden gesellschaftspolitischen Fragestellungen zu Rollenzuschreibungen und Stereotypen werden dadurch nicht behandelt und die berufliche Situation der Frauen auf einige wenige Dimensionen reduziert. Aufholbedarf wird allen Unternehmen mit Schichtbetrieb und zeitlicher und räumlicher Inflexibilität bescheinigt.

Hindernisse für Karrieren von Frauen können aus der Perspektive der Interviewpartner:innen auch in ungleichen beruflichen und privaten Anforderungen an Frauen und Männer oder in mangelnder Wertschätzung der Fähigkeiten von Frauen liegen. Ältere Führungskräfte (im Mittelbau), die Karriereambitionen von Frauen eher ablehnend gegenüberstehen und ihre Nachfolger mitbestimmen möchten, werden als „Bremser“ identifiziert.

Abbildung 1 Monitoring schafft Klarheit und Transparenz



Themenblock 2: Günstige Voraussetzungen für Gleichstellungsvorhaben?

Abbildung 2 Wann sind Unternehmen aufgeschlossen gegenüber Gleichstellung



Insgesamt lassen sich einige günstige Voraussetzungen für Gleichstellungsvorhaben erkennen. Wann immer beispielsweise intransparente Vorgänge bei Postenbesetzungen in Unternehmen Unmut und Unruhe auslösen, sind Unternehmen eher bereit „faire Zustände“ zu schaffen. Oftmals sind Frauen aufgrund ihrer Mehrfachbelastung auch weniger an Karriere und weiterer Verantwortung interessiert. Ihre Mitarbeiter:innenbindung bleibt hoch, solange sie flexible Arbeitsbedingungen vorfinden und die ungleiche Behandlung (beispielsweise pay gap, kein Anspruch auf Home-Office Zeiten) nicht offenkundig wird.

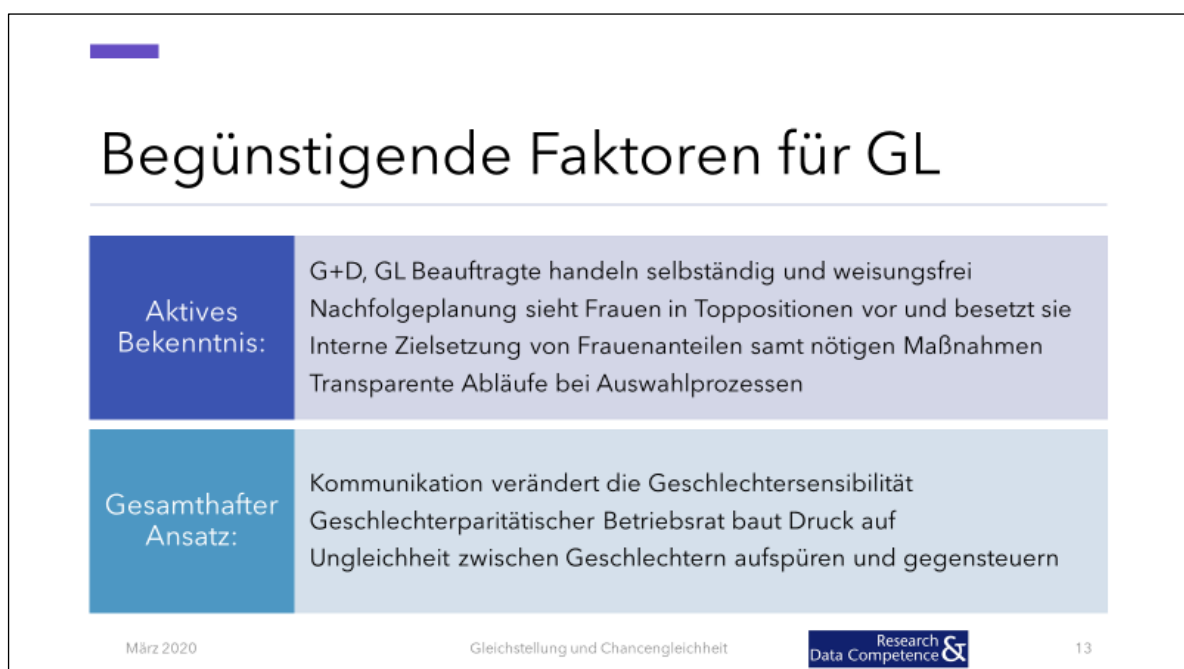
Der Fachkräftemangel vor Covid 19 war auch ein Thema, das Frauen – als potenziellen Arbeitskräften – neue Chancen und Perspektiven eröffnete. Gerade im Technikbereich wurden auch versierten Frauen Karrierechancen angeboten.

Gleichstellungsbemühungen sind für Unternehmen relevant, wenn sie Maßnahmen belohnen, die beispielsweise ein kontinuierliches Monitoring oder eine Position vorsehen, die sich mit Kennzahlen und Analysen beschäftigt, die strukturelle Ungleichheiten aufspürt und die Wirkung von Gegenstrategien beobachtet. Mit ökonomischen Anreizen können

Unternehmen für die systematische Zielerreichung von selbst gesetzten Gleichstellungszielen für Frauenanteile auf verschiedenen Hierarchieebenen oder durch die (Mit)Finanzierung von Gleichstellungsbeauftragten belohnt werden. Auch Empowerment Maßnahmen für junge Frauen wurden angedacht.

Abseits der Politik der direkten Anreize, kann sich auch das Interesse an Diversity aus der Erzielung besserer und innovativerer Lösungen ableiten.

Abbildung 3 Begünstigende Faktoren für Gleichstellung



Zumeist braucht es ein Maßnahmenbündel, um Bewegung in die sich wenig verändernden Frauenanteile zu bringen. Es braucht das aktive Bekenntnis von Unternehmen zu weisungsfreien Gleichstellungsbeauftragten und zu einem gesamthaften Ansatz, der mehrere Abteilungen umfasst und auch Kommunikation, Signale und (Bilder)Sprache thematisiert. Die Forschungsbereiche scheinen hier eine Vorreiterrolle einzunehmen.

Themenblock 3: Gleichstellungsziele und Gleichstellungsmaßnahmen im Unternehmen

Größtenteils gibt es Gleichstellungsziele und Gleichstellungsvorhaben in den befragten Unternehmen/Organisationen. Klar definiert, mit einem hinterlegten, kontinuierlichen Monitoring von Kennzahlen und überprüfbaren Veränderungen im Zeitablauf, sind diese aber eher seltener.

Als wichtiger Faktor für Frauen („finden und binden“) wird das Vorhandensein von verschiedenen Arbeitszeitmodellen gesehen, die die notwendige Flexibilität zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten. De facto nehmen bevorzugt Frauen Teilzeitleösungen in Anspruch, wobei große Unsicherheit über rechtliche Möglichkeiten herrscht. Was steht Mitarbeitenden zu und was ist eine Frage der Vereinbarung? Verbesserungsmöglichkeiten werden bei der Ausweitung der Kernzeit gesehen.

Teilzeit wird als Karrierehemmnis angesprochen und bestätigt. Neue Führungsmodelle, wie Führungsverantwortung in Teilzeit, sind noch nicht die Norm, werden aber mittlerweile angeboten oder „toleriert“. Es existierten verschiedene zeitliche Untergrenzen bzw. Anwesenheitstage. Der Lockdown hat hier neue Erfahrungen im Home-Office gebracht, die das bisherige Verständnis von notwendigen Anwesenheitszeiten verschieben. Geteilte Führung wird – da zu teuer – noch kaum angeboten.

Schichtarbeit wird einerseits als gute Wiedereinstiegsmöglichkeit empfunden, die Frauen nach der Rückkehr aus der Karenz gerne annehmen, da hier eine geblockte Arbeitszeit möglich ist. Andererseits werden beispielsweise Nachtschichten weniger gerne von Frauen wahrgenommen. Schichtarbeitsmodelle werden öfter noch als „Baustellen mit Handlungsbedarf“ bezeichnet. Eine Zunahme von Frauen, die gemeinsam im Schichtbetrieb arbeiten, verändert die Unternehmenskultur. Die Digitalisierung mit besseren Optimierungslösungen und unkomplizierten Tauschmöglichkeiten eröffnet neue Möglichkeiten.

Erwähnenswert ist auch das Karenzmanagement, das allen Mitarbeitenden in der Karenzzeit Informationszugang ermöglicht, um die Bindung zu erhöhen. Teilweise werden eigene Verträge abgeschlossen, die eine weiterführende geringfügige Arbeitsleistung, abdecken. Die Mitarbeitenden bleiben involviert und verfolgen Projekte und Strategien weiter mit.

Nahezu alle Befragten betonen, dass die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden einen hohen Stellenwert hat und sich positiv auf die Gleichstellung auswirkt.

Nachwuchsprogramme für Mädchen, wie Girls´ Day, FemTech Praktika, Trainee- und Lehrlingsprogramme erachten die Befragten zumeist als sinnvolle und weiter ausbaufähige Maßnahmen, um mehr Frauen aufzunehmen.

Bei Recruiting-Prozessen wird der oftmals nicht standardisierte Prozessablauf bemängelt sowie die einseitige Zusammensetzung (zumeist nicht geschlechterparitätisch) des Auswahlremiums. Die mangelnde Transparenz schafft Unmut und schürt Misstrauen.

Ein wichtiger Umstand mit weitreichenden Folgen, der immer wieder thematisiert wird, ist das mangelnde Verhandlungsgeschick von Frauen. Die Gesamtperformance ist oft weniger beeindruckend als die von Männern. Frauen schmälern ihre Chancen aufgrund mangelnder Selbstdarstellung, was sich auch in Gehaltsverhandlungen widerspiegelt und zur Gehaltsschere beiträgt. Umgekehrt wird die gute Vorbereitung für Vorstellungsgespräche, Ehrlichkeit und Authentizität von weiblichen Bewerberinnen hervorgehoben, die zumeist halten, was sie versprechen.

Themenblock 4: Konkrete Erfahrungen zu Maßnahmen, die den Frauenanteil erhöhen können

Hier lassen sich drei relevante Maßnahmenbündel identifizieren:

- Individuelle Bedürfnisse berücksichtigen, Erleichterungen schaffen
- Karrieremöglichkeiten forcieren und Rahmenbedingungen schaffen
- Paradigmenwechsel und Bewusstseinsänderung beschleunigen

Das Eingehen auf die spezielle Umfeldsituation der Mitarbeitenden wird als zufriedenheitsfördernde Vorgangsweise gesehen. Zufriedene Mitarbeitende akzeptieren verdeckte Ungleichheit wie pay gap oder Weiterbildungs- und Karrierenachteile eher, wenn die Doppelbelastung keine großen Ambitionen ermöglicht und es ein Entgegenkommen der Arbeitgeberseite gibt. Eine attraktive Arbeitsumgebung zeichnet sich dabei scheinbar durch verständnisvolle Vorgesetzte und ein System, das große Flexibilität (räumlich und zeitlich) zulässt, aus. Je höher der Bildungsgrad der Mitarbeitenden,

desto eher ist auch die Möglichkeit für Home-Office gegeben. (Vor Ausbruch von Covid 19 war es ein Vertrauensbeweis, wenn Home-Office Zeiten zugestanden wurden).

Mehr Frauen im Topmanagement und in der mittleren Führungsebene verändern die Unternehmenskultur nachhaltig. Dementsprechend plädieren einige Befragte für Unterstützungsmaßnahmen, um eine raschere Veränderung in Leitungspositionen zu bewirken. Insbesondere erscheint es wichtig, genügend Frauen als Nachwuchskräfte „in die Pipeline“ zu bringen und/oder sehr jungen Frauen Leitungsfunktionen anzuvertrauen. Als günstig erweist sich auch jungen, gut ausgebildeten Frauen „Promotor:innen“ zur Seite zu stellen, die sie ermutigen und bestärken. Mit einigen Jahren „Führungserfahrung“ lassen sich dann auch Karenzunterbrechungen und ein Wiedereinstieg besser bewerkstelligen.

Die nötige Bewusstseinsänderung muss vor allem auch bei Männern einsetzen. Elternteilzeit und Väterkarenz sind wichtige Maßnahmen, die mehr Verständnis für Arbeitsunterbrechung und Belastung bringen. Die Sensibilisierung für Mehrfachbelastungen, für eine flexible Arbeitsumgebung und für die Notwendigkeit, nicht vom Kommunikationsprozess abgeschnitten zu werden, ist dabei wesentlich.

Themenblock 5: Kooperationen und Austausch mit anderen Unternehmen sowie notwendige Schritte

Es herrscht hoher Konsens, dass es notwendig ist, konkreter zu werden und vom Theoretisieren zum Handeln zu kommen. Die nur langsame Veränderung des Frauenanteils braucht dringend einen „Beschleuniger“ und beispielsweise die Aufbereitung in Prozessschritten, Checklisten, gutem Story-telling, Kennziffern und Erfolgsstorys.

Abbildung 4 Hilfreich für den Austausch wäre ...



Essenziell ist es, dass Austauschtreffen neue Impulse und spannende Erkenntnisse oder Erfahrungsberichte liefern, und somit konkrete Handlungsideen anregen und Dynamik erzeugen. Wesentlich erscheinen Vergleichsmöglichkeiten, die zur Nachahmung anregen, Erfolgsfaktoren und Erfahrungen (auch Misserfolge), die letztendlich zur Beschleunigung des Gleichstellungsprozesses beitragen. Eine externe „Bühne“, um die eigenen Erfolgsgeschichten vorzustellen und auch Vorgesetzte als Förderer zu präsentieren und auszuzeichnen.

Hilfreich sind dabei verlässliche, kontinuierliche Strukturen, die als Jahreshighlights wahrgenommen werden. Es braucht nicht unbedingt nur neue, sondern auch eine Aufwertung und Zusammenführung der bestehenden Initiativen. Ein Diskurs mit der Unternehmensspitze von Top Unternehmen zu ambitionierten Vorhaben und deren Umsetzung sowie limitierender Faktoren auf dem Weg zur Gleichstellung wäre spannend. (Bspw. neue Schichtmodelle, die attraktiv für Frauen sind).

Abbildung 5 Notwendige weitere Schritte – Imagegewinn



Externe Impulse können mediale Ereignisse wie Awards, „Oskar Verleihungen“, best working place über Mitarbeiter:innenvotings, Wahl der besten weiblichen Führungskraft, Wahl der aktivsten Gleichstellungsbeauftragten, Wahl zum frauenfreundlichsten Unternehmen, Auszeichnung des Unternehmens mit dem höchsten Frauenanteil im Vorstand/oberen Management etc. oder auch ein Wettbewerb sein.

Hinweis

Zusammenfassung der Ergebnisse in Themenblöcke aus der Interviewreihe durch Mag. Susanne Wolf-Eberl (GF Research & Data Competence (RDC)) im Auftrag des BMK. Aktualisierte Version der 2020 durchgeführten Studie in Bezug auf Barrierefreiheit und geschlechtergerechte Sprache.

Rückfragehinweis

Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie
Abteilung I/Präsidium 12 – Gleichstellung und Diversität
E-Mail: pr12@bmk.gv.at