['ʃpa:rkassən]
seit 1906
MÄRZ 2016

WIRTSCHAFT REGION WERTE ... SIND WEIBLICH.

SEITE 6: HINDERNIS-LAUF IN DEN CHEF-ETAGEN
SEITE 10: PIONIERINNEN
SEITE 12: GIRLS N' CODE

Eine geschichtsträchtige Zeitung.

IM DIENSTE DER SPARKASSEN. Seit ihrem ersten Erscheinen im Jahr 1906 nimmt die Österreichische Sparkassenzeitung die Rolle als Gedächtnis der Sparkassen ein. Sie ist zugleich ein unerschöpfliches Archiv an Artikeln und Meinungen und – mit kurzen zeitlichen Abständen, in denen sie nicht erschien – immer ein wichtiges Kommunikationsmittel zur Identitätsstiftung, zur Vermittlung wirtschaftlichen Wissens und rechtlicher Informationen gewesen.

IMPRESSUM UND OFFENLEGUNG GEMÄSS MEDIENGESETZ: Bezeichnung des Mediums: Österreichische Sparkassenzeitung;
Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Österreichischer Sparkassenverband, Grimmelshausengasse 1, 1030 Wien,
E-Mail: info@sv.sparkasse.at; Generalsekretär: Franz Portisch; Präsident: Gerhard Fabisch;
Chefredakteur: Armand Feka; Redaktion: Milan Frühbauer, Stephan Scoppetta, Bastian Kellhofer,
Sophia Uhlich, Christian Prenger, Christine Domforth;
Redaktionsbeirat: Karin Berger, Nicola Frimmel, Christian Hromatka;
Produktion/Litho/Druck: Bernsteiner Media GmbH, Rautenweg 10, 1220 Wien, www.bernsteiner.at;
Art Direktion/Gestaltung: Dina Gerersdorfer, www.gerersdorferdesign.at;
Offenlegung gemäß § 5 ECG und gemäß § 25 Mediengesetz: http://www.sparkassenverband.at/de/Impressum

PEFC
PEFC/06-39-269

['ʃpa:rkassən] INHALT

Illustration: istock.com

Foto: Shpock

Fotos: Christoph Schoch Photography/Holzbau Maier

Illustration: istock.com

IM FOKUS
4
Kurznachrichten aus der Wirtschaft

ECONOMY
6
Hindernislauf in den Chef-Etagen
Frauen in Führungspositionen

10
Pionierinnen
Heimische Start-up-Community

12
Girls n' Code
Die IT-Welt wird weiblich

14
„In der Wissenschaft ist das meiste Zufall"
Interview mit Renée Schroeder

LAND UND MÄRKTE
16
Holz- und Herzklopfen
Das Traditionsunternehmen Holzbau Maier

18
Böses Erwachen:
Frauen und Altersarmut

21
Eiszeit für Sparer
Kommentar Christine Domforth

WERTE
22
Viel Luft nach oben
Frauen in der Forschung

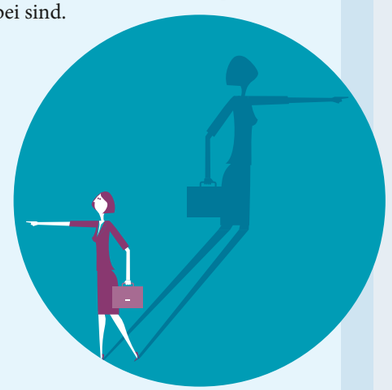
24
Einen Lebensretter schenken
Privatstiftung Sparkasse Pöllau und Rauchbrandmelder

FINALE
26
Fünf Fragen an ...
Die Journalistin Corinna Milborn

FORUM

Teamleaderin

In der westlichen Welt vollzieht sich ein stetiger Wandel von der Wissensökonomie hin zur Kreativökonomie. Die Anforderungen Bildung und Pflichtbewusstsein treten in den Hintergrund zugunsten intrinsischer Motivation, also von innen heraus und vor allem sozialer Fähigkeiten. Mit den so genannten „Soft Skills“ wird mittlerweile hartes Geld verdient, und diese Kompetenzen werden bevorzugt Frauen zugeschrieben. Was nach einem Klischee klingt, hat sich in einer Studie der Columbia University bestätigt: Besonders wenn es darum geht, in Gruppen komplizierte Probleme zu lösen, haben gemischte Teams oft bessere Ergebnisse vorzuweisen. Das liegt unter anderem daran, dass sich Männer mehr anstrengen, wenn Frauen dabei sind.



Die Gig Economy

Die Digitalisierung hat nicht nur traditionelle Tätigkeitsfelder umgekrempelt, sondern auch Onlineplattformen wie Airbnb ins Leben gerufen, auf denen Freelancer ihre Dienste anbieten. Ein Bericht des JPMorgan Chase Institute hat dieses als „Gig Economy“ bezeichnete Phänomen in Amerika analysiert und einen stark wachsenden Trend festgestellt. Hauptmotiv der freien ArbeitnehmerInnen ist der Wunsch nach einem Zusatzeinkommen sowie die Finanzierung des alltäglichen Lebens in einkommensschwachen Monaten. Derzeit sind 4,2 Prozent der AmerikanerInnen ein Teil der „Gig Economy“ und verdienen als FreiberuflerInnen zusätzliches Geld.

15. Girl´s Day

Am 28. April können Mädchen vor allem männerdominierte Berufsfelder kennenlernen und die Möglichkeiten ihrer beruflichen Zukunft erörtern: Auch heuer findet österreichweit der Girl´s Day statt. Hauptziel dieses Aktionstages ist ein Beitrag zur politischen Bildung und die Anregung einer Trendwende bei der Berufsorientierung von Mädchen. Der Girl´s Day stammt ursprünglich aus den USA und wird dort seit 1993 jährlich durchgeführt. In Österreich wird dieser Event seit 2001 in vielen Bundesländern veranstaltet.

Der Gender Shift

Die Auflösung von traditionellen Geschlechterrollen und die massiven Umbrüche im Berufs- und Privatleben von Frauen werden als Gender Shift bezeichnet. Frauen streben heute vermehrt nach Führungspositionen und verdienen zum Teil mehr als Männer. Gleichzeitig fordern diese wiederum mehr Zeit für Kinder und Familie ein. In diesem Umfeld werden Beziehungs- und Familienmodelle sowie der Begriff Lebensbalance neu definiert. Männer und Frauen suchen ihr inneres Gleichgewicht nun häufiger in beruflicher und persönlicher Verwirklichung. Der Megatrend Gender Shift hat sich in den vergangenen Jahren langsam angebahnt und markiert nun prägende Veränderungen.

Fotos und Illustrationen: istock.com

EDITORIAL

Liebe Leserin, lieber Leser,

Frauen und ihre Position in der Gesellschaft, in Beruf und Privatleben: kein Thema, das man heutzutage besonders hervorheben muss. Trotzdem tun wir es in der aktuellen Ausgabe – und versuchen den Spagat zwischen es nicht herauszustreichen und doch die wichtigen Geschichten von Frauen zu erzählen. Denn: Nicht alles ist gut. Frauen und Männer sind noch immer nicht in allen Belangen gleichberechtigt. Und dennoch: Der Feminismus – nichts anderes als der Glaube an die gesellschaftliche, politische und ökonomische Gleichheit der Geschlechter – hat einen leicht negativen Ruf. Warum ist das so?

In unserem Leitartikel beschäftigen wir uns mit der berüchtigten gläsernen Decke. Frauen in den Vorstands- und Chefetagen heimischer Unternehmen muss man oft mit der Lupe suchen. Trotz intensiver Beteuerungen von WirtschaftslenkerInnen und der Politik, sich des Problems anzunehmen. Die Konsequenz tragen Unternehmen in zweifacher Ausführung: Nicht nur befeuern sie weiter dieses Ungleichgewicht, sondern sie vergeuden ganz konkretes Potenzial. Dass es auch anders geht, lesen Sie auf Seite 6.

Luft nach oben gibt es auch in der Forschung. In den traditionell von Männern dominierten Wissenschaftsstrukturen „versickern“ gleichsam Frauen an entscheidenden Positionen im Universitätsbetrieb oder in Forschungseinrichtungen. Die neue WU-Rektorin Edeltraud Hanappi-Egger (auf Seite 22) oder die bekannte Biotechnikerin Renée Schroeder (Interview auf Seite 14) haben sich auch in dieser Männerdomäne durchgesetzt.

Pionierinnen findet man vor allem in Österreichs agiler Start-up-Szene. Das klassische Modell eines Start-up-Angestellten mag noch immer männlich sein und aus der IT stammen, das hält aber viele Gründerinnen nicht davon ab, in diesem Bereich erfolgreich zu sein (Seite 10): zum Beispiel Jungunternehmerinnen wie Katharina Klausberger vom mobilen Secondhand-Marktplatz Shpock oder Bianca Gfrei vom Gesundheits-Start-up Kiweno.

Schönes Lesevergnügen wünscht Ihnen

das ['ʃpa:rkassən] Redaktionsteam

Von Christian Prenger

HINDERNISLAUF IN DEN CHEF-ETAGEN

Illustration: istock.com

In Vorstands- und Chefetagen muss man sie mit der Lupe suchen – obwohl Unternehmen konkretes Potenzial vergeuden, wenn vor Frauen die rote Karriere-Ampel aufleuchtet. Ein Mentalitätswandel ist jedoch spürbar.

Die Beschwörungsformeln kennt man von Kamingesprächen und Podiumsdiskussionen: Frauen sollten stärker gefördert werden, lautet das Mantra der Manager, Benachteiligungen müssen weg und es sei eine Schande, dass Gleichberechtigung heute noch ein Thema darstellt.

Die Realität in Unternehmen spielt sich häufig unter der berüchtigten gläsernen Decke ab. Trotz Beteuerungen von Wirtschaftslenkern, dass die Situation schon viel rosiger aussehe und keine Könnerin im Abseits geparkt werde, präsentiert sich die Businesswelt über weite Strecken als glattes Parkett für weibliche Karrierewünsche.

Zahlen des Consultingunternehmens EY Österreich belegen das trübe Szenario. Gemäß dieser Managementberatung präsentiert sich das weibliche Geschlecht in den obersten Etagen heimischer börsennotierter Betriebe als Minderheitenprogramm. Mitte des Vorjahres fanden sich unter 214 Vorstandsmitgliedern insgesamt neun Frauen. Sieben von acht Gremien erwiesen sich als geschlossene männliche Veranstaltung.

MASSIVER AUFHOLBEDARF

„Frauen muss man in Österreichs Vorstandsetagen mit der Lupe suchen", verkündet EY-Expertin Elfriede Baumann. „Obwohl viele Unternehmen merkbar bemüht sind, mehr Mitarbeiterinnen an die Spitze zu bringen, hat sich der gewünschte Erfolg noch nicht eingestellt. In fast 90 Prozent der Chefetagen findet sich keine Managerin. Das Argument, dass Gleichstellung heutzutage ohnehin selbstverständlich sei, ist mit diesen Ergebnissen widerlegt. Der Aufholbedarf ist also immer noch massiv."

Bemühungen in diese Richtung waren natürlich vorhanden, meist angesiedelt zwischen ehrlicher Absicht, halbgaren Versuchen und Imagekosmetik – mit den entsprechenden Resultaten. „Es fehlt noch immer echte Chancengleichheit. Die bislang realisierten Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Unternehmen sind einfach nicht ausreichend. Die Ursachen liegen unter anderem an festgefahrenen Rollenbildern, wie ein Mädchen zu sein hat, wann man eine gute Mutter ist, wann ein guter Vater, wann man als Frau

Waltraud Brandner,
Vorstandsdirektorin Sparkasse Scheibbs

„WENN FRAUEN IHRE NETZWERKE AKTIV NUTZEN, KÖNNEN SIE SICH EFFEKTIVER POSITIONIEREN."

erfolgreich ist und wann als Mann", kritisiert Waltraud Brandner, Vorstandsdirektorin der Sparkasse Scheibbs.

Auf der Suche nach den Ursachen der Misere konnten die AnalystInnen von Bain & Company in den USA weitere Aspekte aufspüren. Als Bremse wirken weder mangelnder Wille noch die vielzitierte Familiengründung. Im Gegenteil: Junge Frauen zeigen anfangs Ehrgeiz, später wird alles anders. 43 Prozent der Einsteigerinnen steuern direkt das Topmanagement an, fünf Jahre danach sind nur mehr 16 Prozent siegessicher. 34 Prozent der Männer starten hingegen mit Selbstvertrauen und verfolgen diese Linie.

Die Verunsicherung von Frauen basiert auf handfesten Ursachen, die in der Bain-Studie aufgeführt sind. Zum nachhaltigen Aufstiegs-Ballast zählt die Erkenntnis, nicht in das Klischeebild eines idealen Angestellten zu passen, der als stets verfügbarer Siegertyp die Überholspur abonniert hat. Die mangelnde Unterstützung direkter Vorgesetzter macht sich gleichermaßen nachteilig bemerkbar. Drittens sind weibliche Role Models, die aus dem Chefbüro motivierende Signale senden könnten, Mangelware.

Die so entstehende Stagnation hinterlässt ebenso spürbare wie konkrete betriebliche Spuren. Ein Blick ins Nachbarland, wo die Luft für Frauen in Toppositionen trotz Fördermaßnahmen und besserer Bildungsabschlüsse ebenfalls dünn ist, zeigt das Dilemma. Deutsche Arbeitgeber vergeuden Chancen bei Faktoren wie etwa Innovationsfähigkeit, lautet das nüchtere Resümee der Unternehmensberatung Boston Consulting Group.

„Die Wertschöpfung könnte bis zu acht Prozent steigen, würden die Potenziale der Frauen auf dem Markt aktiviert. Die Arbeitskräftelücke könnte um 35 Prozent sinken. Aber die Chancen wurden bislang eben nicht genutzt", kritisiert Rocío Lorenzo, Partnerin der Boston Consulting Group. Aufholversuche dürften mehr bringen als eine Beruhi-

Foto: Sparkasse

Michaela Schwinghammer-Hausleithner,
Vorstandsdirektorin Sparkasse Eferding-Peuerbach-Waizenkirchen

„DERZEIT HABEN WIR MEHR WEIBLICHE ALS MÄNNLICHE JUNGE MITARBEITERINNEN, EIN DEUTLICHER TREND IN UNSERER SPARKASSE."

gung des Gewissens, denn es gibt rationale wirtschaftliche Gründe für die Auflösung abgeschirmter Herrenclubs. Eine Studie von EY lässt kaum Zweifel offen: Firmen, die sich signifikant für Gleichberechtigung engagieren, sind besser unterwegs. Dabei enthüllt sich eine starke Korrelation zwischen Erfolg und Intensität der Frauenförderung. „High Performers", also Unternehmen mit einem Wachstum über 20 Prozent, engagieren sich für weibliches Personal deutlich stärker als „Moderate Performers" mit bis zu 20 Prozent Aufwind oder gar stagnierende „Low Performers".

HÖHERE EIGENKAPITALRENDITE

Eine Bestandsaufnahme der Credit Suisse bei über 3.000 Unternehmen macht diese Tendenz ebenfalls transparent. Demnach registrieren Betriebe mit mindestens einer Frau im Verwaltungsrat eine höhere Eigenkapitalrendite und erzielen an der Börse vergleichsweise bessere Resultate.

Trotz aller Zahlen und Argumente lässt der Turnaround weiter auf sich warten. Hoffnungslos ist die Lage aber keineswegs, das zeigt die Praxis der Austro-Dependance einer populären Fast-Food-Kette. „McDonald's fördert Karrieren individuell. Mit dem Ergebnis, dass hier vom Restaurant bis hin zur zweiten Managementebene mehr Frauen als Männer in Führungsfunktionen zu finden sind. Weil ausschließlich Motivation, Persönlichkeit oder Engagement zählen. Die Ausgewogenheit der Geschlechter bringt stabileren Erfolg", unterstreicht Sprecherin Ursula Riegler.

PSYCHOLOGISCHE BARRIEREN

T-Mobile Austria wiederum verzeichnet knapp 30 Prozent Frauen-Anteil im Management. Diese Zahlen können aber bestimmte psychologische Hemmnisse nicht gänzlich verdecken. „Frauen zeigen oft Selbstzweifel, wie etwa ‚das traue ich mir nicht zu'. Gegengesteuert wird hier im Unternehmen gezielt durch Maßnahmen wie Mentoring, das Nutzen der Vorbildfunktion von Frauen oder Frauennetzwerke", erklärt Maria Zesch, CCO des Mobilfunkbetreibers.

Offenbar stellen sich teilweise auch die Akteurinnen selbst ein Bein. Michaela Schwinghammer-Hausleithner, Vorstandsdirektorin der Sparkasse Eferding-Peuerbach-Waizenkirchen, kennt die Situation aus der Praxis: „Derzeit haben wir mehr weibliche als männliche junge Mitarbeiter, ein deutlicher Trend in unserer Sparkasse. Trotz fundierter Ausbildung wollen Mitarbeiterinnen Führungspositionen nicht immer übernehmen."

Schwinghammer-Hausleithner weiter: „Das bedeutet nicht nur den Verlust von Ausbildungsinvestitionen, sondern stellt auch ein Problem dar bei der Entwicklung weiblicher Führungskräfte im eigenen Haus. Die Förderung bieten wir an, hier gibt es keinen Unterschied zwischen den Mitarbeitern. Verantwortung zu übernehmen und sich trauen, sich für manche Positionen auch zu bewerben, bleibt jedoch persönliche Aufgabe von Mitarbeiterinnen."

MERKBARER MENTALITÄTSWANDEL

Zielorientierter Mut könnte sich auszahlen, denn die Kräfte der Beharrung lassen nach. Elfriede Baumann notiert jedenfalls einen Mentalitätswandel: „Das Thema Gleichstellung ist in Chefetagen merkbar in den Mittelpunkt gerückt. Weniger in der immer noch zaghaften öffentlichen Diskussion, umso mehr in Firmen selbst. Viele haben sich zu einer Quote verpflichtet oder Programme zur Förderung gestartet. Wo Gleichberechtigung gelebt wird und in der Kultur verankert ist, können solche Bemühungen Früchte tragen."

Doch von selbst wird nur wenig geschehen. Erforderlich ist der Einbau von Drehmomenten. „Ich sehe in der Wirtschaft einen Nachholbedarf, was den Besetzungsmodus betrifft", konstatiert Schwinghammer-Hausleithner. „Männer vergeben offene Führungspositionen an Männer, das läuft sehr oft nach dem alten Schema. Entscheidend sollten aber nur fachliche und soziale Kompetenz sein. Ich bin keine Befürworterin von Quoten, doch ob ein Wandel ohne solche Schritte funktionieren wird, bleibt fraglich. Ein Generationenwechsel wäre hier gleichfalls sehr hilfreich."

So wie die Neuorientierung betreffend interner Prozesse und Werkzeuge. „Viele Betriebe müssen neue Strukturen aufbauen mit Maßnahmen wie Auszeitmanagement. Die Führungsformen gehören auch evaluiert in Richtung Teilzeit oder Jobsharing. Wenn Frauen ihre Netzwerke aktiv nutzen, können sie sich effektiver positionieren. Weiters geht es um ein offenes Aussprechen von Führungsansprüchen", fordert Waltraud Brandner. Dann könnte die gläserne Decke deutliche Sprünge zeigen.

INTERVIEW

„OHNE BEMÜHUNGEN ÄNDERT SICH NICHTS"

Gundi Wentner, Expertin der Managementberatung Deloitte Österreich, über Talenteknappheit, angepasste Frauen und männerdominierte Unternehmenskulturen.

***Sparkassenzeitung:* Unternehmen, die weniger Frauen beschäftigen, verschenken wichtiges Potenzial. Warum ändert sich der Zustand trotzdem nur langsam?**
Wentner: In Österreich herrscht wenig Bewusstsein dafür, dass Diversität auch für die Beziehungspflege wichtig ist. Für viele Unternehmen stellen Frauen rund 50 Prozent der Kunden dar. Aber es wird völlig ignoriert, dass man diese Zielgruppe auch im Betrieb spiegeln sollte. Weiters fehlt das Verständnis, dass angesichts einer wachsenden Talenteknappheit nicht einfach auf rund 50 Prozent der Könner, nämlich die Frauen, verzichtet werden kann.

Was läuft schief in den Betrieben? Liegt es an mentalen Defiziten oder Strukturproblemen?
Wentner: Frauen sind heute gleich oder besser ausgebildet als Männer. Da sie in Schulen und Universitäten eigentlich keine Diskriminierung mehr erleben, sind sie auch noch optimistisch beim Einstieg in die Arbeitswelt. Das ändert sich sehr schnell. Die meisten Unternehmen werden von Männern dominiert. Auch orientieren sich Firmen stark an den Lebensumständen von Männern, was lange Meetings oder die Anwesenheitskultur beweisen. Außerdem finden sich kaum weibliche Role Models. Falls doch, sind das meist Frauen, die für die Karriere auf Kinder verzichtet und sich an die männerdominierte Kultur angepasst haben.

Wird sich die Situation spürbar ändern? Oder bleibt es bei Absichtserklärungen?
Wentner: Wenn wir die Vergangenheit fortschreiben, wird alles so bleiben. In den letzten 20 Jahren hat sich am geringen Frauenanteil in Top-Positionen nichts verändert. Vielleicht entsteht durch den Talentemangel Druck beim mittleren Management oder auf Ebene der Fachexperten. Ohne gezielte Bemühungen ändert sich hier gar nichts.

Gibt es trotzdem positive Signale?
Wentner: Ja, die öffentliche Verwaltung. Hier sind heute viel mehr Frauen in Führungspositionen zu finden und verdienen das gleiche Gehalt wie ihre Kollegen. Weiters sind die Aufsichtsräte von Bundesbeteiligungen zu einem Frauenanteil verpflichtet. Wo der Wille zur Veränderung besteht, bewegt sich etwas. In der Privatwirtschaft hat ein solcher Sinneswandel hingegen noch nicht stattgefunden.

Foto: APA/Hinterramskogler

Gundi Wentner,
Deloitte Österreich:

„WENN WIR DIE VERGANGENHEIT FORTSCHREIBEN, WIRD ALLES SO BLEIBEN."

OFFENE KULTUR

Die Boston Consulting Group ortet drei Katalysatoren für die Verweiblichung von Unternehmen:

Werte-Check
Unternehmen sollen sich ihre Werte bewusst machen, um Hindernisse für den Aufstieg weiblicher Talente verstehen zu können. Es geht aber auch darum, den Beitrag des Personals zum Erfolg transparent und greifbar zu machen – dazu zählt auch der Kraftstoff, den Frauen beisteuern.

Karriere-Entwicklung
Jeder Kulturwandel erfordert bestimmte Voraussetzungen. So wie die gezielte Einstellung von neuen MitarbeiterInnen. Besonders bedeutsam sind außerdem effiziente Maßnahmen für individuelle Karriereentwicklung.

Vorbild-Wirkung
Entscheidend ist eine offene Kultur, die das gesamte Personal einschließt. Dieser Faktor muss durch ein ebenso konsequentes wie glaubwürdiges Vorleben im Management gefestigt werden. Fortschritte sollten dann gemessen und nachvollziehbar gemacht werden.

Katharina Klausberger, Gründerin des mobilen Secondhand-Marktplatzes Shpock

Foto: Shpock

Von Sophia Uhlich

PIONIERiNNEN

In der heimischen Start-up-Community sind Frauen noch deutlich unterrepräsentiert. Nur 12 Prozent aller jungen Unternehmen haben weibliche Gründerinnen. Wie lässt sich dieses Phänomen erklären, und was können wir von Start-up-Frauen lernen?

Dem Start-up-Report von 2013 zufolge sind Firmengründungen von Jungunternehmerinnen in Österreich immer noch eine Seltenheit. Es ist ein Bild, das im Kleinen widerspiegelt, was im Großen längst bemängelt wird. Schon bei klassischen Firmengründungen gibt es weniger Frauen als Männer. Der Gründungsmonitor der Förderbank KfW von 2015 zeigt, dass 43 Prozent der Firmen von Frauen und 57 Prozent von Männern gegründet wurden. Diese Daten reihen sich nahtlos in die Debatte um den geringen Frauenanteil in Führungspositionen ein – Chef sein ist weiterhin Männersache.

35, MÄNNLICH, AKADEMISCH

Das klassische Profil eines Mitglieds der Start-up-Gemeinschaft liest sich wie folgt: 35 Jahre, Universitäts- oder FH-Abschluss in Wirtschaft, Technik, Naturwissenschaft oder IT. Und männlich. Der geringe Anteil von Jungunternehmerinnen heizt nicht nur Diskussionen im Bereich Gender Diversity an, sondern kostet auch Innovation. Viele Frauen sind mit den Produkten am Markt unzufrieden, weil sie nicht aus weiblicher Sicht gedacht wurden. Hier herrscht ungenutztes Potenzial – sowohl für UnternehmerInnen als auch in KonsumentInnensicht. Die klassische Schönheits- und Beautyindustrie ist bereits in Frauenhand, sie wurde 2014 österreichweit auf 1,5 Millarden Euro geschätzt. Viele heimische Jungunternehmerinnen haben hier Fuß gefasst und ihre Start-ups in diesem Segment angesiedelt. Ihre Geschäftsideen sind auf moderne Strategien, Innovation und Nachhaltigkeit ausgerichtet.

ÖSTERREICHISCHE START-UP-FRAUEN

Eine erfolgreiche österreichische Jungunternehmerin ist Katharina Klausberger. Die 34-Jährige ist die Gründerin des mobilen Secondhand-Marktplatzes Shpock. Ihre 2012 lancierte App zählt mittlerweile zu den Top-Ten-Lifestyle-Apps im deutschen Raum und steht kurz vor der Expansion nach Großbritannien.

Shpock setzt auf Qualität und Nachhaltigkeit: Österreichische Haushalte bunkern im Schnitt ungenutzte Gegenstände im Wert von 964 Euro. Bei Shpock lassen sich diese unkompliziert in einer Bildergalerie anbieten und werden von neun Millionen potenziellen KäuferInnen und NutzerInnen gesehen. „Shpock ist mein Beitrag für die Umwelt. Für das Erfüllen dieses Traums bin ich sehr oft an meine Grenzen gegangen“, erzählt Katharina Klausberger.

Menschen zu helfen, die eigene Gesundheit besser zu verstehen, ist das Ziel von Bianca Gfrei, Gründerin des Health-Start-ups Kiweno. Mittels Do-it-Yourself-Tests ermöglicht das prämierte Start-up, Nahrungsmittelunverträglichkeiten unkompliziert zu diagnostizieren. Obwohl Kiweno zu den erfolgreichsten Unternehmensgründungen in Österreich zählt, war der Weg dahin anfangs nicht ganz einfach. „Unsere Idee beansprucht viele zeitliche und finanzielle Ressourcen. Als Firmengründerin in Österreich braucht es sehr viel Proaktivität, Out-of-the-Box-Denken und Risikofreudigkeit. Das bedeutet auch, eingeschlagene Wege zu verlassen und Ideen zu verwerfen“, sagt die 25-jährige Tirolerin, die sich dafür entschied, EndkonsumentInnen direkt anzusprechen anstatt über Apotheken. Das Kiweno-Team mit Sitz in Innsbruck umfasst mittlerweile 16 Personen. „Ich habe selbst erlebt, wie kompliziert und vor allem teuer es ist, Unverträglichkeiten testen zu lassen. Mit der Idee, diesen Prozess zu vereinfachen, haben wir mittlerweile die Lebensqualität von 10.000 Menschen verbessert“, betont Gfrei. Das Start-up-Ökosystem in Österreich eignet sich gut zum Netzwerken, auch wenn es nicht San Francisco oder Tel Aviv ist.

Beate Wachter gründete im Oktober 2014 beauteo.at, eine Website, auf der man Termine für Kosmetikbehandlungen, Friseurbesuche und Wellnesstermine buchen kann. Die Mehrzahl der KundInnen und KooperationspartnerInnen des Portals sind weiblich. „Auf Start-up-Veranstaltungen sind vorwiegend Männer vertreten, die das Geschäftsmodell nicht verstehen und die Bedeutung der Beautybranche unterschätzen“, kritisiert die Jungunternehmerin.

Trotz aller Vorurteile hat sich Katharina Norden mit ihrem Start-up Three Coins der Finanzbranche gewidmet. Ihr Unternehmen versteht sich als Innovationslab für Finanzlösungen und entwickelt Werkzeuge sowie Lernumfelder, die einen verantwortungsbewussten Umgang mit Geld trainieren. „Finanzbildung ist ein Schlüssel zu einer fairen, nachhaltigen Gesellschaft und hilft Armut vorzubeugen“, sagt Norden.

ERFOLGSREZEPTE UND HINDERNISSE

Was sind die Schlüssel zum Erfolg, und weshalb sind Frauen in der Start-up-Welt so unterrepräsentiert?

Schon im Gründerverhalten der Geschlechter lassen sich wesentliche Unterschiede feststellen. Bei Pitch-Veranstaltungen vor potenziellen InvestorInnen präsentieren Gründerinnen ihre Geschäftsidee oft nicht revolutionär genug. „Bei der Präsentation der Idee muss der potenzielle Investor den Eindruck bekommen das Produkt sei etwas derart Bewegendes, ohne das die Welt nicht leben könnte“, meint Roland Gehbauer, Leiter des Wiener Gründercenters der Erste Bank. Um sich in der Start-up-Szene durchzusetzen ist es zudem notwendig, Ideen mit Weitblick zu haben. Ein Kritikpunkt könnte sein, dass nicht global, sondern nur an den lokalen KundInnenstamm gedacht wird. Expertinnen führen außerdem die positiv konnotierte Risikoaversion von Jungunternehmerinnen an, die auch im Finanzierungsverhalten deutlich wird: Frauen vermeiden es häufig, sich extern Investments sowie Fördergelder zu holen, um groß zu starten. Sie sind eher geneigt, ihr eigenes Geld zu investieren, um sparsam mit den vorhandenen Mitteln umzugehen.

Frauen wie Katharina Klausberger oder Bianca Gfrei sind Beispiele dafür, dass frau sich in einem – derzeit noch – von Männern dominierten Umfeld durchsetzen kann. „Wichtig ist, dass man sich viel zutraut und die Stärken des Weiblichen nutzt, um die gesteckten Ziele zu erreichen“, weiß Gfrei. Frauen sind oft rhetorisch sehr begabt, mit vielen Fakten bewaffnet und haben schnell eine treffsichere Antwort parat. Hinzu kommt, dass ein Mehrwert an Leistung für Mann und Frau Voraussetzung ist, um ein erfolgreiches Start-up zu gründen. „Respekt bekommt man nur, wenn man mehr leistet als andere – das gilt für Männer und Frauen. Go the extra mile, dann wirst du alle begeistern“, rät Norden von Three Coins.

Foto: Kiweno

Bianca Gfrei,
Gründerin des Health-Start-ups Kiweno

Illustration: istock.com

Von Bastian Kellhofer

GIRLS N' CODE

Die IT-Welt hat ein Gender-Problem. Weibliche Fachkräfte sind Mangelware, dafür sind Diskriminierung und Ausgrenzung an der Tagesordnung. Larisa Stanescu will dem entgegenwirken und Frauen beibringen, sich in der Männerdomäne durchzusetzen.

Die populäre Softwareplattform GitHub hat ein Sexismusproblem. Frauen werden in den Programmiererzirkeln nämlich nicht gerne gesehen und das, obwohl ihre Ergebnisse bei den Software-Puzzeleien deutlich besser ausfallen als die ihrer männlichen Berufskollegen. Das fanden ForscherInnen der California Polytechnic State University und der North Carolina State University heraus, als sie die Programmiergebnisse von vier Millionen Menschen untersuchten und sie den Geschlechtern zuordneten.

Eigentlich können einem die männlichen Absolventen der IT-Studiengänge leidtun – denn sie tummeln sich im Berufsleben beinahe ausschließlich unter sich. Gerade einmal 14 Prozent aller Studierenden sind Frauen. Bei den Ausbildungsberufen im technologischen Bereich sind es sogar noch weniger: 8 Prozent. Früher war das anders: 1984 beispielsweise waren in den USA 37 Prozent der Informatik-Absolventen Frauen. Totschlagargumente wie „Frauen interessieren sich nicht für Technik" sind also fehl am Platz. Vermutlich kommunizieren Universitäten und Betriebe die aussichtsreichen Studiengänge nicht ausreichend für die weibliche Zielgruppe. Obwohl die sich in dieser Welt sehr wohl zurechtfinden könnten. Es ist ein gesamtgesellschaftlicher Prozess. Von Männern wird angenommen – ja beinahe vorausgesetzt, dass sie mit Technik umgehen können und Spaß daran haben. Frauen werden in der öffentlichen Wahrnehmung maximal als Nutzerinnen der höheren Technik angesehen, nie als deren Schöpferinnen.

Männlich, dicke Brille, Pickelgesicht. So das gängige Klischee über Hacker. Damit wird jetzt aufgeräumt: „Wir wollen beweisen, dass Frauen ebenso gute Programmiererinnen sind wie Männer. Wenn nicht sogar bessere", sagt Larisa Stanescu. Sie hat sich dem slowenischen Start-up SmartNinja angeschlossen, das es sich zur Aufgabe gemacht hat, Schülerinnen und interessierten Frauen das Coden beizubringen. Es ist nämlich so: Frauen sind Naturtalente, wenn es ums Programmieren geht. Weil es Geduld und die Fähigkeit auf Details zu achten voraussetzt, und das können Frauen en gros um einiges besser.

Larisa Stanescu kam aus Rumänien nach Wien. Sie ist Online-Marketing-Profi, leitet die TEDxVienna-Konferenz und screent für die Agentur Inits die besten Start-ups aus der wissenschaftlichen Welt.

Fotos: Achleitner

Stanescu hat gemeinsam mit ihrer Partnerin Eva Krizsanits Tutorials auf Youtube gestellt, die Frauen die Möglichkeit geben, schnell und unkompliziert Programmiersprachen zu lernen. Sie lösen die banalen Fragen, die am Anfang jedes Web-Projekts stehen und für die meisten schon unüberwindbare Hürden darstellen. Wie Frau eine Domain kauft oder einen Wordpress-Blog anlegt, und was es mit Google Analytics so auf sich hat. Ohne Berührungsängste und mit Liebe zum Detail erklären die beiden die Erstellung Schritt für Schritt.

girls n' CODE

Für intensivere Ausbildungen kann man über SmartNinja zwölfwöchige Kurse buchen, die befähigen fortgeschrittene Programme wie HTML, CSS, Bootstrap, Python oder AngularJS zu beherrschen. „Programmieren wird ein entscheidendes Asset sein um in der digitalisierten Welt des 21. Jahrhunderts zu bestehen. Wir wollen Frauen den Spaß vermitteln, den man mit Computern haben kann", sagt Stanescu.

Umso mehr freute sich Stanescu, als sie Webpages bekam, die Frauen nach dem Muster ihrer Tutorials aufgebaut hatten. „Wir hatten den Beweis, dass wir nicht nur in den Wald hineinrufen, sondern dass auch etwas zurückkommt."

Links:
http://larisastanescu.com/
http://girlsncode.com/
https://www.smartninja.org/

Von Herta Scheidinger

„IN DER WISSENSCHAFT IST DAS MEISTE ZUFALL“

Die Biochemikerin Renée Schroeder über ihre Definition von Erfolg, das Faszinierende an ihrer Arbeit und ihre Zukunft als Bergbäuerin.

Fotos: Raffael Stiborek

***SPARKASSENZEITUNG:* FRAU SCHROEDER, SIE SIND EINE ERFOLGREICHE WISSENSCHAFTLERIN, WAS IST IHRE GANZ PERSÖNLICHE DEFINITION VON ERFOLG?**
Renée Schroeder: Für mich selbst ist Erfolg, dass ich das tun kann, was mich wirklich begeistert. Frauen definieren Erfolg wahrscheinlich ganz anders als Männer. Frauen leben Erfolg, indem sie genau das tun, was sie wirklich gern machen. Männer sehen Erfolg in Machtpositionen, in denen sie Entscheidungen über andere treffen können. Die Lebensqualität ist jedoch oft niedrig. Sie sind oben und merken gar nicht, wie schlecht ihnen der Job tut.

WARUM IST ES FÜR FRAUEN BESONDERS SCHWER IN DIE WISSENSCHAFT ZU GEHEN?
Schroeder: Die Wissenschaft ist momentan in einer sehr schwierigen Situation, weil es sehr kompetitiv geworden ist. Momentan gibt es eine Exodusphase von wirklich kompetenten Leuten, weil die Finanzierung in den Grundlagenwissenschaften so schlecht ist. Früher hatte man noch eine langfristige Perspektive. Die Kurzfristigkeit kombiniert mit wenig Geld macht die Wissenschaft unattraktiv. Das alles macht es für Frauen mit Familie noch schwerer. Die Karrieren von Frauen laufen oft nicht linear. Ich denke aber, die Slalomfahrer haben ein viel spannenderes Leben als die, die den Hügel hinunterrasen. Die haben vieles vielleicht gar nicht wahrgenommen und kommen dann zu spät drauf, was sie verpasst haben. Ich möchte nicht erst am Ende des Lebens dort sein, ich möchte mein ganzes Leben lang wo gewesen sein.

SIE HABEN SICH FÜR DEN WEG ALS WISSENSCHAFTLERIN ENTSCHIEDEN. WARUM DAS?
Schroeder: Ich glaube, ich habe mich gar nicht entschieden. Das ist mir einfach passiert. Die Möglichkeit hat sich mir gestellt und ich habe zugegriffen. Als ich jung war, hatte man keinen strategischen Plan. Karrieregespräche gab es überhaupt nicht. Ich bin mir auch nicht sicher, dass es gut ist, dass es diese Dinge jetzt gibt. Man wird blind für alle anderen Möglichkeiten, die man hat.

WIE HAT SICH IHR WEITERER BERUFSWEG DANN ENTWICKELT?
Schroeder: Das Fach Chemie war für mich klar. Das ist das einzige Fach, das wirklich down to earth ist und wo man nicht mystisch herumtun muss. Es ist, wie es ist. Meine Familie kommt aus der Stahlbranche, da ist es immer um solide, reelle Sachen gegangen.
Dann kam die Biochemie, und ich fand es sensationell, dass man die chemischen Prozesse des Lebens immer besser verstehen kann. Nach wie vor gibt es für mich kein spannenderes Thema. Und es tut sich immer noch mehr auf, es kommen immer neue Überraschungen.

STIMMT ES, DASS SIE BERUF UND PRIVATLEBEN NIE GETRENNT HABEN?
Schroeder: Das mache ich nach wie vor nicht. Man kann nicht einfach abschalten. Als meine Kinder klein waren, habe ich zuhause gearbeitet. Am Wochenende sind sie oft ins Labor mitgekommen. Das war lustig für sie. Mir war es wichtig, dass es nicht die Trennung gab: Die Arbeit ist das Böse und das Private ist das Gute. Ich wollte, dass meine Kinder mitbekommen, wie gerne ich meine Arbeit mache. Dass es etwas Positives ist und nichts Belastendes. Dass es einfach Teil des Lebens ist.

EIN WICHTIGER TEIL IHRER ARBEIT BETRIFFT „DAS MOLEKÜL DES LEBENS“, DIE RIBONUKLEINSÄURE, ALSO RNA. WAS IST DAS FASZINIERENDE DARAN?
Schroeder: Eine Grundfrage, die mich immer sehr interessiert hat, ist, warum es die Bienenkönigin und die Arbeiterin gibt, obwohl beide die gleichen Gene haben. Heute weiß man, dass es epigenetisch gesteuert ist. Das ist Genexpression. Zuerst war man der Meinung, RNA ist ein reines Informationsmolekül. Aber es ist doch ganz anders. Es wurden immer mehr Facetten von diesem Molekül entdeckt und es ist immer spannender geworden. Zu der Zeit, in den Siebzigern, war es noch sehr schwierig mit RNA zu arbeiten, weil es sehr instabil ist. Und jetzt weiß man auch, dass man mit RNA Genome editieren kann. Es wächst also auch an Bedeutung.

SIE HABEN EINMAL GESAGT, IHR WELTBILD SEI NICHT FERTIG, ES ENTWICKLE SICH JEDEN TAG.
Schroeder: In der Wissenschaft ist das meiste Zufall. Man darf sich nie sicher sein, dass etwas so ist, wie man es annimmt. Man denkt immer neue Dinge und kommt auf neue Dinge drauf. Man bekommt ein schärferes Bild.
Ich arbeite gerade an meinem dritten Buch und ich wusste am Anfang gar nicht, wo es hingeht. Ich schreibe und denke nach und dann wird es immer schärfer und immer klarer. Das ist für mich Glück pur. Es ist spannend, wie das Buch sich entwickelt, denn da entwickle ich mich selbst und meine Gedanken auch. Doch Geld machen kann man damit überhaupt nicht.

WENN WIR SCHON BEIM THEMA SIND: WELCHEN STELLENWERT HAT GELD FÜR SIE?
Schroeder: Geld ist ein Medium, um den Wert verschiedener Dinge, der vollkommen subjektiv ist, darzustellen. Früher hat der König garantiert, dass dieser Schein oder diese Münze einen bestimmten Wert hat. Heutzutage gibt es niemanden mehr, der das garantieren kann. So weit ich weiß, sind rund 95 Prozent des Geldes nur Zahlen im Internet. Eigentlich ist Geld nur ein Mittel, um Eigentum zu tauschen. Wir haben es aber jetzt verwendet, um Eigentum in Form von Geld auf der Bank zu speichern. Dafür ist es aber nicht gedacht und nicht geeignet. Früher hatte man das Geld zuhause. Heute gibt man es auf die Bank um Zinsen zu bekommen. Wenn es keine Zinsen mehr gibt, hält man es dann besser wieder zuhause?

WELCHE TRÄUME HABEN SIE? ALS KIND WOLLTEN SIE INS ALL FLIEGEN.
Schroeder: Das möchte ich heut immer noch, aber es ist wegen meiner Fitness nicht mehr realistisch. Ich bin in Brasilien aufgewachsen und die Nachricht, dass man jetzt ins All fliegen kann, hat mich damals fasziniert. Ich wäre gerne auf dem Mond. Die Betrachtung der Erde von der Ferne ist faszinierend. Ich schaue mir unheimlich gerne Satellitenbilder an. Es ist unglaublich, wie die Perspektive die Bedeutung mancher Dinge ändert.
Heute träume ich nicht. Der Schlüssel vieler Dinge ist die Gegenwart, man muss das Jetzt viel mehr genießen und leben. Ich bin dreifache Großmutter und das ist sensationell. Ich habe mein Bauernhaus und meine Projekte. Ich schreibe meine Bücher, und ich spiele Saxophon. Ich bin so beschäftigt mit diesen Dingen, dass ich eigentlich keinen Plan habe.

Von Armand Feka

HOLZ- UND HERZKLOPFEN SEIT ÜBER 45 JAHREN

In Bramberg, am Eingang zum Nationalpark Hohe Tauern im Bundesland Salzburg, verarbeitet Holzbau Maier seit 1967 erstklassiges heimisches Winterholz aus Hochlagen über 1.200 Meter. Das Familienunternehmen setzt auf handwerkliche Qualität, ein Komplettangebot und eine weibliche Dreier-Führung.

TRADITIONSUNTERNEHMEN SERIE: UND DIE SPARKASSE

Unterstützt und beraten wird Holzbau Maier seit vielen Jahren von der Sparkasse Mittersill.

1969 fertigt das Unternehmen Maier die ersten Holzhäuser aus wintergeschlagenen, massiven Blockholzbohlen. Herbert und Hilde Maier gründen das Familienunternehmen mit einfachsten Mitteln – in einer gepachteten alten Werkstätte und mit zwei gebrauchten Maschinen. Herbert übernimmt die technische Leitung und seine Frau Hilde die Buchhaltung. Die Fähigkeit der Maiers, die regionaltypischen Architekturwünsche der Bauherren authentisch umzusetzen, wird ausschlaggebend für nachhaltigen Erfolg. Erfolg, der nur drei Jahre später, 1970, für die Anschaffung der ersten Abbundmaschine zur Herstellung von Blockwand-Eckverbindungen genutzt wird. Ein Jahr danach wird ein Grundstück für den Betriebsneubau in Bramberg gekauft.

47-JÄHRIGE ERFAHRUNG UND JUNGE IDEEN

1980 tritt Tochter Gundi Maier in die Firma ein – zu diesem Zeitpunkt zählt der Betrieb bereits 85 MitarbeiterInnen und 28 Lehrlinge. Nach und nach wird das Unternehmen erweitert und wächst beständig. Holzhäuser sind gefragt – der Export nach Deutschland beginnt. Heute gibt es Holzhaus-KundInnen in Österreich, Deutschland, Frankreich, Südtirol, der Schweiz, Spanien und sogar in den USA, die sich an der unverkennbaren Bauweise und dem heimeligen Holz-Geruch erfreuen. Die Unternehmensleitung des Maier-Teams liegt seit 2010 in den Händen der beiden Töchter Gundi und Birgit. Gundi Maier ist verantwortlich für den kaufmännischen Bereich. Birgit Maier ist Architektin und leitet Marketing, Verkauf, Planung und Technik.

Internes Fachwissen bildet die Voraussetzung für innovatives Arbeiten: „Viele MitarbeiterInnen aus der Anfangszeit des Unternehmens sind heute noch bei uns. Diese gutausgebildeten Fachkräfte sind der Pfeiler des Unternehmens“, betont Birgit Maier, die das Unternehmen zusammen mit ihrer Schwester in zweiter Generation leitet. „Wir lernen weiter mit jedem Haus, das wir bauen. Das gehört mit zur Tradition unseres Unternehmens.“ Mit diesem Innovations-Informationskreislauf wird sichergestellt, dass stets nur die besten Techniken und Materialien zum Einsatz kommen.

ZUHAUSE IN DER MÄNNERDOMÄNE BAU

Holzbau Maier profitiert auch von der Fangemeinde von Massivholzbauweisen. Verwendet werden überwiegend heimische Hölzer, hauptsächlich Lärche und Fichte, daneben Zirbe, Ahorn, Eiche, Kirsche, Nuss, Buche und Altholz. Das verwendete Massivholz wird seit über 45 Jahren in der Zeit von November bis Januar in Zusammenarbeit mit den Österreichischen Bundesforsten geerntet, ausschließlich aus Hochlagenwäldern über 1.200 Meter.

Der Bereich Massivbauweise ist stark wachsend, auch weil immer mehr junge, aufstrebende ArchitektInnen die Vorzüge dieser neuen Trockenbauweise mit ihren kurzen Bauzeiten für ihre KundInnen nutzen wollen. Zudem hat man in den letzten Jahrzehnten gemeinsam mit mehreren Unternehmerfamilien der Tourismuswirtschaft und deren ArchitektInnen in bekannten Salzburger und Tiroler-Fremdenverkehrsgebieten Hotelneubauten und Hotelerweiterungen realisiert, die immer die regionaltypischen Bauformen und die Handschrift der Bauherren perfekt darstellen.

Ob es als Frau schwierig war, sich in der männerdominierten Baubranche durchzusetzen? „Ein wenig dicke Haut ist schon notwendig“, erklärt Birgit Maier. „Ich habe aber durchwegs positive Erfahrungen gemacht. Als Frau fällt man auf und hat es damit auch einfacher, in Gesprächen durchzukommen. Zudem hat man es erfreulicherweise bei den Auftraggebern oft mit weiblichen Ansprechpartnern zu tun.“

Fotos: Christoph Schoch Photography/Holzbau Maier

Das weibliche Führungsteam von Holzbau Maier: die Schwestern Gundi (links) und Birgit (rechts) mit Mutter Hilde

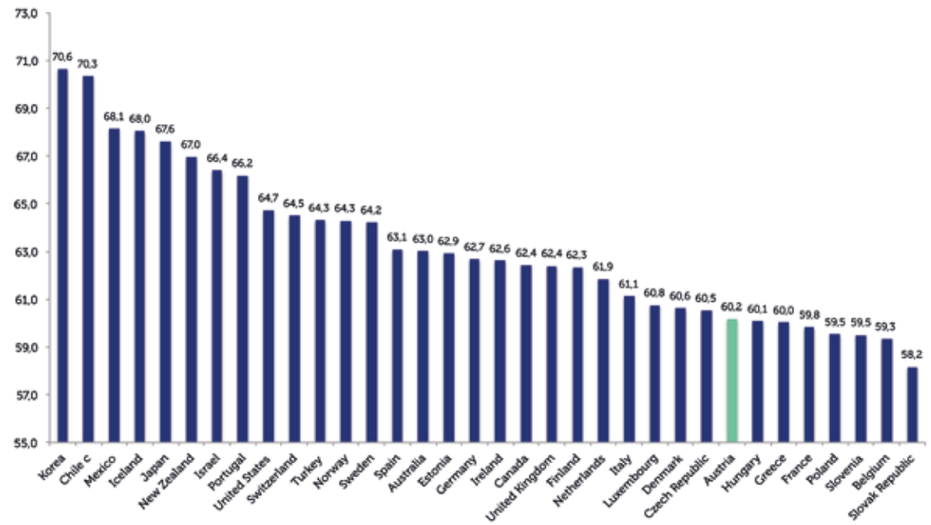
Von Milan Frühbauer

BÖSES ERWACHEN: FRAUEN UND ALTERSARMUT

Illustration: istock.com

Monatelanges Tauziehen endete im Patt. Das magere Ergebnis des koalitionären Updates vom 29. Februar rund um die Pensionsproblematik ist symptomatisch. An der früheren Erhöhung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters der Frauen schieden sich die Geister. Die Volkspartei zeichne eine „ pensionspolitische Geisterbahn", meinte die Kanzlerpartei. Die Sozialdemokratie werde die „ Geister des Reformunwillens" offensichtlich nicht mehr los, monierte der Juniorpartner in der Regierung. Das Thema „drohende Altersarmut für Frauen" ist damit keineswegs vom Tisch. Im Gegenteil.

EFFEKTIVES PENSIONSEINTRITTSALTER DER FRAUEN



Quelle: OECD

Die Daten aus der Pensionsversicherungsanstalt sprechen eine klare Sprache. 2014 betrug die durchschnittliche Frauenpension in Österreich 856 Euro. Sie lag also knapp über jenem Betrag, den man quer durch die Bundesländer als Mindestsicherung ausbezahlt bekommt. Die Durchschnittspension der Männer lag hingegen bei immerhin 1.390 Euro.

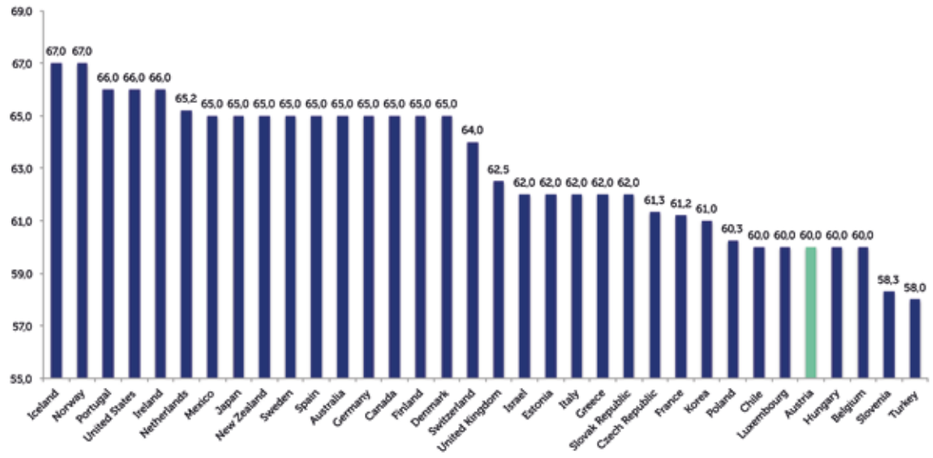
Diese Pensionslücke der Frauen zieht sich in fast allen Arten der ASVG-Versicherungen – mit Ausnahme der Hinterbliebenenpension – linear durch. Auch bei der klassischen Alterspension, die bei Frauen mit durchschnittlich 916 Euro keineswegs üppig ausfällt, macht die Differenz zu den Männern rund 560 Euro aus. Unter dem Gesichtspunkt der demographischen Entwicklung wäre die Anhebung des Frauenpensionsalters längst fällig. Damen, die jetzt im 60. Lebensjahr stehen, haben noch eine statistische Lebenserwartung von 25 Jahren. Bei den gleichaltrigen Männern es noch 21 Jahre.

Die Dramatik zeigt auch der internationale Vergleich: In der OECD haben nur Ungarn, Belgien, Slowenien sowie die Türkei ein geringeres Pensionsantrittsalter für Frauen, das hierzulande seit Jahrzehnten bei 60 Jahren liegt. Am höchsten ist es in Irland mit 67 Jahren. In den meisten EU-Ländern liegt das gesetzliche Antrittsalter bei 65 Jahren. In diese Dimension soll das heimische Pensionsrecht erst im Jahr 2038 vorstoßen. Vor allem verwitwete Frauen tragen ein erhöhtes Armutsrisiko. Derzeit sind rund 45 Prozent aller Frauen über 65 verwitwet, eine Studie der Allianz Versicherung zur Altersarmut rechnet damit, dass bis 2030 die Hälfte aller österreichischen Singlefrauen über 65 Jahre alt sein wird.

„Jeder zweite Österreicher, jede zweite Österreicherin fürchtet sich vor Altersarmut. Auch wenn die Alterseinkünfte bei Frauen steigen: Das Risiko Altersarmut ist für Frauen in Österreich rund dreimal größer als für Männer", unterstreicht Johann Oswald, Vorstandsmitglied der Allianz in Österreich.

Die Schere geht auf: Frauen haben – oft bedingt durch den Lebens- und Berufsverlauf – eine deutlich geringere Zahl von Beitragsmonaten in der Pensionsversicherung zu verzeichnen. Der Einkommensunterschied zu den Männern ist nach wie vor beachtlich. Dazu kommt die steigende Zahl der weiblichen Teilzeitmitarbeiter in vielen Branchen, die ebenfalls auf das Bruttoeinkommen der Damen drückt.

GESETZLICHES PENSIONSANTRITTSALTER DER FRAUEN



Quelle: OECD

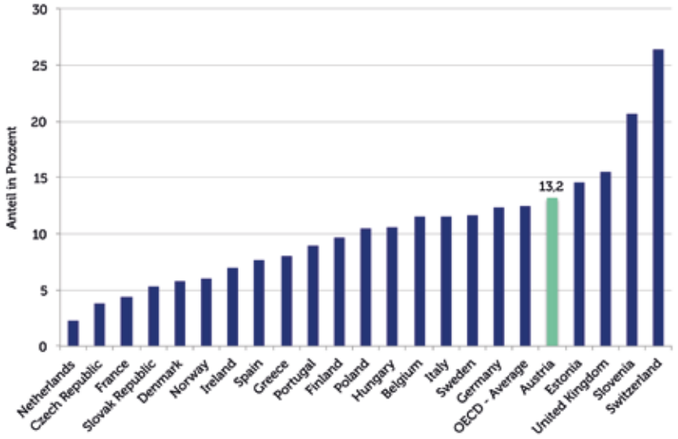
Die Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters wäre zwar für manche Frauen eine Revision ihrer Lebensplanung, zugleich aber eine spürbare Verbesserung der Pensionsansprüche aus dem ASVG. Natürlich muss auch der Arbeitsmarkt „mitspielen". Ein Blick auf das jeweilige Pensionskonto fördert das Problembewusstsein. Der Aufbau der zweiten und dritten Säule in der individuellen Pensionsvorsorge ist drastisch erschwert. Zum einen macht ein Jahrzehnt der Niedrigzinspolitik die diversen Ansparinstrumente weniger attraktiv und effizient, andererseits können Frauen für die Eigenvorsorge deutlich weniger Anteile aus dem laufenden Erwerbseinkommen zur Seite legen.

Die Zeitbombe tickt jedenfalls. Im wirtschaftspolitischen Braintrust Agenda Austria verweist man auf aktuelle OECD-Statistiken: Mehr als 13 Prozent der Frauen in Österreich seien akut armutsgefährdet.

Also doch Pensionsautomatik und somit das schrittweise Anheben des gesetzlichen Antrittsalters in Analogie zur erhöhten Lebenserwartung? Bert Rürup, Präsident des Handelsblatt Research Institute, ehemaliger „Wirtschaftsweiser" in Deutschland, aber auch profunder Kenner des heimischen Pensionssystems, meinte dazu im vergangenen Herbst in Wien: „Die entscheidende Stellschraube ist nicht die Erhöhung des niedrigen effektiven Pensionsantrittsalters, sondern die Anhebung der gesetzlichen Altersgrenze. Diese Grenze sollte an die Lebenserwartung angepasst werden."

Vorerst ist das alles aufgeschoben. Aber vielleicht gibt es nach der Bundespräsidentenwahl im Herbst einen neuen Anlauf. Denn auch die Belastbarkeit des Bundeszuschusses zur Pensionsversicherung ist enden wollend.

ALTERSARMUT BEI FRAUEN (65+)



Quelle: OECD
Anmerkung: Frauen ab 65 Jahren, die mit weniger als 50 Prozent des Medianeinkommens auskommen müssen

['ʃpa:rkassən] **KOMMENTAR**

EISZEIT FÜR SPARER

Mit ihrer extrem lockeren Geldpolitik will die Europäische Zentralbank eine Deflation verhindern und die Konjunktur ankurbeln. Ziel eins hat sie bislang geschafft, bei Ziel zwei hapert es in weiten Teilen der Eurozone hingegen noch gewaltig. Die alte Ökonomenweisheit, dass man die Pferde zwar zur Tränke führen, sie aber nicht zum Saufen zwingen kann, bestätigt sich wieder einmal. Je länger die Niedrigzinsphase anhält, desto deutlicher wird freilich, dass sie auch gravierende Kollateralschäden verursacht. Während sich KreditnehmerInnen und Finanzminister die Hände reiben, weil sie immer billiger zu Geld kommen, müssen die SparerInnen die Zeche zahlen. Zwar kassieren die Geldinstitute für Einlagen ihrer KundInnen – noch! – keine Strafzinsen. Doch die Sparzinsen sind praktisch abgeschafft, abzüglich KESt und Inflation bringt Sparen einen Realverlust, ist also reine Geldvernichtung.

Sollten die Zinsen noch länger im Keller bleiben, wovon zumindest für die Eurozone auszugehen ist, birgt das enormen sozialen Sprengstoff. Mit risikoarmen Anlageprodukten ist kaum noch eine Rendite zu erwirtschaften, der klassischen Lebensversicherung wird schrittweise die Existenzgrundlage entzogen. Private Altersvorsorge wäre zwar heute notwendiger denn je, sie wird aber immer schwieriger, wenn man als AnlegerIn nicht mehr mit dem Zinseszinseffekt – er half früher beim Vermögensaufbau tüchtig mit – rechnen kann, sondern scheibchenweise enteignet wird. Dass deshalb künftig vielen Menschen die Altersarmut drohen könnte, lässt sich leicht ausrechnen.

Wertpapiere wären ein Ausweg aus diesem Dilemma, zeigen doch viele Statistiken, dass über lange Zeiträume hinweg beispielsweise Aktien ein durchaus lukratives Investment darstellen. Doch nicht jede Anlegerin und jeder Anleger vertragen ein erhöhtes Risiko. An den Börsen gibt es ja immer heftige Kursausschläge und es braucht einiges an Nervenstärke, um diese „auszusitzen". Und nach der Devise „dümmer geht's immer" wurde in Österreich ausgerechnet mitten im Zinstief die Wertpapier-KESt erhöht, was die Aktienveranlagung weniger attraktiv macht. Damit trifft man freilich nicht nur ein paar „böse Reiche", sondern zum Beispiel über Fondsparpläne auch jede Menge DurchschnittsbürgerInnen.

Christine Domforth,
Freie Journalistin

Foto: Christine Domforth

Foto: Bounet/WU

Von Milan Frühbauer

FRAUEN IN DER FORSCHUNG: VIEL LUFT NACH OBEN

Die Frauenquote in Aufsichtsräten war in den vergangenen Jahren wild umstrittenes Thema aus der Frauenpolitik. Vergleichsweise ruhiger gestaltete sich die Diskussion rund um die Karriereleiter von Frauen an den Universitäten und in der Forschung. Weibliche Studierende stellen zwar seit geraumer Zeit die Mehrheit in den Hörsälen, doch weiter oben in der Hochschul- und Forschungshierarchie ist die Luft wesentlich dünner.

Es war eine handfeste Überraschung. Erstmals in der mehr als 100-jährigen Geschichte der Wirtschaftsuniversität Wien (vormals Hochschule für Welthandel) wurde im Vorjahr eine Frau zur Rektorin gewählt. Der Universitätsrat hatte einstimmig für Edeltraud Hanappi-Egger votiert. Sie ist seit mehr als zwölf Jahren an der Kaderschmiede für künftige Betriebs- und Volkswirte tätig und leitet das Institut für „Gender & Diversity in Organizations“ am durchaus männerdominierten WU-Campus mit der symbolischen Adresse „Welthandelsplatz 1“.

Damit werden insgesamt 21 heimische Universitäten von Frauen geführt. Rektorinnen gibt es auch an der TU Wien, bei den VeterinärmedizinerInnen, an der Uni für Bildende Kunst, der Medizin-Uni in Innsbruck sowie an zwei Grazer Universitäten.

Also frauenpolitisch auf universitärem Boden alles in Butter? Keineswegs, meint Ilse König, Leiterin der Abteilung Gesellschaftswissenschaften im Bildungsministerium, in einem Kommentar für den ORF: „Die Hälfte der Studierenden in der EU sind Frauen. Doch mit jeder Stufe der wissenschaftlichen Karriereleiter verringert sich die Zahl der Frauen dramatisch.“ In den traditionell von Männern dominierten Wissenschaftsstrukturen „versickerten“ gleichsam Anteile der Damen an den entscheidenden Positionen im Universitätsbetrieb oder in den Forschungseinrichtungen. Dabei gehe ein beträchtliches wissenschaftliches Potenzial verloren.

UNIVERSITÄRE FORSCHUNG ZU 70 PROZENT VON MÄNNERN DOMINIERT

Der Frauenanteil bei den ordentlichen Professuren in den EU-Ländern ist mit 18 Prozent in Finnland am höchsten. Hierzulande ist der Prozentsatz immer noch einstellig, Österreich liegt damit im unteren Drittel der Tabelle. Nach aktuellen Untersuchungen wird die universitäre Forschung zu rund 70 Prozent von Männern dominiert, in den Ingenieur- und Technikwissenschaften sind es teilweise sogar 90 Prozent. Deutlich höhere Frauenanteile finden sich hingegen bei den nicht-universitären Forschungseinrichtungen, beispielsweise in der Privatindustrie.

Auffallend wenige Frauen sind auch in bedeutenden Bereichen der Wissenschafts- und Forschungspolitik vertreten. Sie haben daher bei der Gestaltung der wissenschaftlichen Agenda wenig Mitspracherecht. Ist der Forschungsbereich per se frauenfeindlich?

Kenner der Zusammenhänge geben zu bedenken: Viele Frauen entscheiden sich nach erfolgreicher Beendigung des Studiums für die Gründung einer Familie. Damit sinkt jedoch beispielsweise der Anteil weiblicher Dissertanten, weil sich viele Frauen – obwohl an weitergehender wissenschaftlicher Arbeit interessiert – die Doppelbelastung von Familie (in vielen Fällen auch schon Beruf) und aufwändigem Doktoratsstudium nicht zutrauen oder antun wollen. Diese Überlegungen und zeitlichen Hürden wirken sich naturgemäß erschwerend auf die Bereitschaft zur Habilitation aus.

Edeltraud Hanappi-Egger

Bild: Klaus Vyhnálek

Während also in den akademischen Senaten, Institutsvorständen, bei Professoren und beim sogenannten Mittelbau für die Frauen beträchtliche „Luft nach oben“ besteht, sind die Zahlen weiblicher Mitarbeiter in Forschung und in experimenteller Entwicklung recht differenziert, jedenfalls aber aufschlussreich. Nach Angaben der Statistik Austria – erstellt zur Jahresmitte 2013 – sind im Bereich F&E (Forschung und Entwicklung) in Österreich insgesamt rund 130.000 MitarbeiterInnen tätig. In Vollzeitäquivalenten sind dies rund 62.000 Personen. Davon sind mehr als 25 Prozent weiblich. Bei den Beschäftigten insgesamt beträgt die Frauenquote etwas mehr als 30 Prozent. Beim wissenschaftlichen Personal auf Hochschulboden stehen auf der Basis der Vollzeitbeschäftigung den mehr als 8.000 Männern immerhin rund 4.200 Frauen gegenüber.

Im Unternehmenssektor, der immerhin knapp 70 Prozent der Jobs im forschungsrelevanten Bereich ausmacht, ist die Frauenquote insgesamt deutlich geringer. Das liegt vor allem daran, dass im technisch-wissenschaftlichen Forschungsbetrieb von Industrie und Gewerbe die geringe Quote weiblicher Studierender in den Naturwissenschaften auch auf die F&E-Abteilungen durchschlägt.

Was die Damen, die um mehr Einfluss an der Uni kämpfen, nur wenig trösten wird: Beim höher qualifizierten, nichtwissenschaftlichen Personal haben die Frauen an den Universitäten eine solide Zwei-Drittel-Mehrheit. Fazit: Der Hochschulsektor würde ohne Frauen zusammenbrechen. Mittlerweile auf allen Qualifikationsebenen …

Von Armand Feka

EINEN LEBENS-RETTER SCHENKEN

Es war eine fürchterliche Brandkatastrophe, die im August 2015 zum Handeln angeregt hat. Und gezeigt hat, dass soziale Verantwortung nicht nur auf dem Papier steht, sondern ein wesentlicher Charakterzug ist: Die Sparkasse Pöllau bei Hartberg in der Steiermark hat sich vorgenommen, das Bewusstsein für lebensrettende vorbeugende Brandmaßnahmen zu stärken. Die Idee: die Montage von kostenlosen Rauchmeldern in Wohnungen und Häusern. Das Ziel: Menschenleben schützen.

Die Privatstiftung der Sparkasse Pöllau in der Steiermark ermöglicht den Zugang zu kostenlosen Rauchmeldern und fördert das Bewusstsein für lebensrettende vorbeugende Brandmaßnahmen.

Eine Tragödie, die selbst die Hartgesottensten tief im Inneren trifft. Umso stärker, wenn es Opfer zu beklagen gibt und Menschen aus der Gemeinschaft unter den Folgen leiden. „Die Brandkatastrophe mitten in unserer Region hat uns tief erschüttert. Das hat den Stiftungsvorstand der Sparkasse zu dieser Aktion bewogen. Soziale Verantwortung stammt aus der Gründungsgeschichte der Sparkasse – und die Sparkasse soll auch zur Sicherheit der Bevölkerung in unserem Einzugsgebiet beitragen", betont Johannes Kielnhöfer, Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Pöllau.

Mit einem Informationsnachmittag Ende Dezember des Vorjahres fiel der Startschuss für die größte Gemeinwohlaktion der Sparkasse Pöllau seit ihrem Bestehen. Mit Unterstützung der Freiwilligen Feuerwehren von Pöllau, Stubenberg und St. Johann wurde auf den Hauptplätzen in Pöllau und Stubenberg eine große Rauchmelderaktion der Sparkassenstiftung gestartet. Folder wurden aufgelegt, die über die fachgerechte Montage des Melders informierten. An diesem nasskalten Dezembernachmittag konnte sich die Bevölkerung zudem direkt bei den Mitgliedern der Freiwilligen Feuerwehren über Brandschutzmaßnahmen informieren.

FEUER IST UNBERECHENBAR

Auch wenn die Gefahr durch Wohnungsbrände heutzutage längst nicht mehr so akut ist wie noch vor wenigen Jahrzehnten: Noch immer bergen kleine bis kleinste Zündquellen das Potenzial, in Wohnungen unbemerkt und schnell einen großen Brand auszulösen. Feuer ist genau deswegen so gefährlich und unberechenbar, weil man die Geschwindigkeit und Fläche seiner Ausbreitung allzu leicht unterschätzt. Genau hier kommen Rauchmelder ins Spiel.

„Ein Brand kann sich rasch entwickeln und bleibt gerade in der Nacht oft lange Zeit unentdeckt. Die entstehenden Rauchgase sind lebensgefährlich. Daher sind Rauchmelder gerade im eigenen Zuhause Lebensretter und unbedingt notwendig", betont Feuerwehrkommandant Stefan Prinz von der Freiwilligen Feuerwehr Pöllau. Er ist Sparkassenangestellter und Mitinitiator dieser groß angelegten Aktion. Der kostenlose Bezug des hochwertigen Rauchmelders wurde der Bevölkerung einfach gemacht: Ende November 2015 erschien eine Ausgabe der regionalen Wirtschaftszeitung „Blick ins Pöllauer Tal" mit einem Gutschein auf der Titelseite. Mit diesem Gutschein konnte jeder Haushalt bis Ende Februar 2016 in den Filialen der Sparkasse einen Rauchmelder abholen. Dabei war es unerheblich, ob es sich um KundInnen der Sparkasse handelte. „Wichtig ist, dass der Gutschein eingelöst und der Rauchmelder fachgerecht im Wohnraum installiert wird", ergänzt Robert Buchberger, Stellvertretender Vorsitzender der Sparkassenstiftung.

CIVITAS STIFTUNGSPREIS

Meist ist es aber – gerade in größeren Wohnobjekten – mit einem einzigen Rauchmelder nicht getan. Auch hier wurde Vorsorge getroffen. Für den Bezug von zusätzlichen Rauchmeldern vom gleichen Typ oder für eine Aufrüstung mit Funkmodulen wurden lokale Partner – Elektrounternehmen und Baumärkte – gewonnen.

Die Aktion war innerhalb der Region ein voller Erfolg – bis Ende Februar wurden insgesamt rund 1.500 Rauchmelder ausgegeben. Der Gewinn des Stiftungs-Awards CIVITAS und das daraus resultierende mediale Echo haben Anfang des Jahres natürlich nochmals Schwung in die Nachfrage gebracht und die Wichtigkeit des Themas für die Gesellschaft eindringlich betont.

Foto: Lisa Maria Trauer

FÜNF FRAGEN AN ...

CORINNA MILBORN

1. MIT WEM FÜHRTEN SIE IN IHRER JOURNALISTISCHEN KARRIERE IHR ERSTES INTERVIEW? Das war mit einem Guerilla-Kämpfer der Studentenbewegung in Burma. Ich musste dazu von Thailand aus durch den Grenzfluss waten und einen Tag durch den Dschungel marschieren. Ich war maßlos irritiert, dass er während des ganzen Gesprächs ein Maschinengewehr auf dem Schoß hatte, als wäre es ein Alltagsgegenstand, und konnte kaum fassen, was er über die Morde an Studenten in Rangun berichtete. Ich war damals 19 und völlig ahnungslos – es war ein sehr prägendes Erlebnis. **2. WER ODER WAS GEHT IHNEN BEI IHRER JOURNALISTISCHEN ARBEIT WIRKLICH AUF DIE NERVEN?** Politiker, die stur vor sich hinreden, statt auf Fragen zu antworten, und dann auf Nachfragen beleidigt reagieren. **3. WER IST FÜR SIE EINE DER GRÖSSTEN PERSÖNLICHKEITEN UNSERER ZEIT UND WELCHE FRAGE WÜRDEN SIE DIESER GERNE STELLEN?** Malala – das Mädchen aus Pakistan, das um Bildung kämpfte und von den Taliban dafür angeschossen wurde. Ich würde sie gerne fragen: Woher um alles in der Welt nimmst du so viel Mut und Klarheit? **4. WIE WICHTIG IST IHNEN GELD?** Ach – man merkt doch immer erst, wie wichtig Geld ist, wenn man gerade keines hat! Dann ist auch noch die letzte Euro-Münze im Wintermantel vom Vorjahr plötzlich immens wichtig. **5. WELCHEN BEITRAG LEISTEN SIE FÜR EINE BESSERE WELT?** Aufdecken. Nachfragen. Und Gemüse aus der Biokiste. **6. WAS IST FÜR SIE ERFOLG?** Wenn sich nach einer Geschichte etwas zum Besseren ändert. Ob es eine Gesetzesänderung ist oder eine alleinerziehende Mutter, die in ihrer Wohnung bleiben kann – das ist immer das Schönste.

INFO: Corinna Milborn, 43, ist eine österreichische Politikwissenschaftlerin und vielfach ausgezeichnete Journalistin. Seit Mai 2013 ist sie Informationsdirektorin der Sendergruppe ProSiebenSat.1 PULS 4. Sie ist verantwortlich für die Sendungen Café Puls, die PULS 4 News auf ProSieben, Sat.1 und PULS 4 und die Diskussionssendung Pro und Contra, die sie auch moderiert. Sie schrieb Bücher wie die „Gestürmte Festung Europa“ oder das Buch zur Kino-Dokumentation „Let´s make Money“.