

[Spa:rkassən] seit 1906



**SEITE 6: GLEICHBERECHTIGT IST NICHT GLEICHGESTELLT**  
**SEITE 13: INTERVIEW: „GEHT ES UM DIE FRAUENQUOTE, BRICHT DIE WELT ZUSAMMEN“**  
**SEITE 17: KARRIERETIPPS VON ERFOLGREICHEN UNTERNEHMERINNEN**

# ÖSTERREICHISCHE SPARKASSEN-ZEITUNG

DES DER ÖSTERREICHISCHEN SPARKASSEN

August 1954 41. Jahrgang

nimmt die Durchführung eines Zinsfußwechsels mehrere Wochen in Anspruch. Es überlagern sich Schwierigkeiten und führen zu dem saltsam bekannten Zustand einer drückenden Arbeitsatmosphäre, von der die Sparkasse erst dann befreit wird, wenn der Abschluß bzw. die betreffende Massenarbeit fertig ist und stimmt. Fast scheint es, daß diese immer wiederkehrende Situation in den Sparkassen unvermeidbar ist und es zu dem traditionellen Gefühlgehören unseres Berufes gehört, den Jahres- und auch der Bericht

und auch der Bericht Erfahrungen in einer niederösterreichischen Sparkasse sollen nun zeigen, daß mit dieser Tradition gebrochen werden kann, wenn nur Organisation und Betriebstechnik zusammenstehen und zunächst der Mut aufgebracht wird, neue zeitgemäße Wege zu beschreiten.

„Vorarbeiten besser als Nacharbeiten!“

## 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, Am Belvedere 1, 1100 Wien, E-Mail: info@sv.sparkasse.at; Generalsekretär: Franz Portisch; Präsident: Gerhard Fabisch; Chefredakteur: Markus Nepf; Stv. Chefredakteur: Kai Schubert; Mitarbeiterinnen dieser Ausgabe: Stephan Scopetta, Herta Scheidinger (CvD), Milan Frühbauer, Helene Tuma, Sandra Wobrazek; Redaktionsbeirat: Karin Berger, Christian Hromatka, Klaus Lackner; Coverbild: istock.com; Produktionsleitung: Stephan Scopetta, Herta Scheidinger (www.feuerreifer.at); Produktion/Litho/Druck: Bernsteiner Media GmbH, Goldschlagstraße 172/1/OG 4/2, 1140 Wien, www.bernsteiner.at; Art Direktion/Gestaltung: Dina Gerersdorfer, www.dinagerersdorfer.com; Offenlegung gemäß § 5 ECG und gemäß § 25 Mediengesetz: <http://www.sparkassenverband.at/de/ueber-uns/impressum>

Sollten Sie eine Ausgabe erhalten haben, in der die beiliegenden Bilanzen nicht mehr enthalten sind, können Sie diese online unter [www.sparkassenzeitung.at](http://www.sparkassenzeitung.at) oder unter der Telefonnummer +43 (0) 50100 28425 nachbestellen.

### HINWEIS ZUR SCHREIBWEISE:

Für personenbezogene Bezeichnungen wird in dieser Ausgabe des Sparkassenmagazins einheitlich die weibliche Form gewählt.

Damit wollen wir besonders auf die hohe Bedeutung der Sprache beim Diversity-Thema aufmerksam machen. Im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes gilt diese Form naturgemäß für alle Leserinnen unabhängig von ihrem Geschlecht.

## [ˈʃpa:rkassən] INHALT

8

Bild: Gebrüder Pixel



10



Bild: istock.com



Foto: Norbert Novak

13



Foto: Regina Hügli

17

### IM FOKUS

4

Editorial und Kurznachrichten

### ECONOMY

6

**Gleichberechtigt ist nicht gleichgestellt**  
Warum der Kampf um Gleichstellung noch lange nicht geschlagen ist

8

**Frauen in der Wirtschaft**  
Zahlen, Daten, Fakten

10

**Frauen, die an sich glauben**  
In Österreich gibt es immer mehr Gründerinnen

13

**„Geht es um die Frauenquote, bricht die Welt zusammen“**  
Julia Valsky, Leiterin Group Diversity Management Erste Group, und Sabine Mlnarsky, Leiterin Human Resources Erste Bank, im Doppel-Interview

17

**Für den Beruf brennen**  
Karrietipps von erfolgreichen Unternehmerinnen

21

**Insight Brüssel**  
Die wichtigsten News aus der EU-Hauptstadt

### LAND & MÄRKTE

22

**VBV mit Top-Performance 2019**  
Michaela Attermeyer, Mitglied des Vorstandes der VBV-Vorsorgekasse, über ihre Rolle als Führungskraft

24

**Den Frauen die Scheu vor dem Wertpapier nehmen**  
Veranlagungsberatung aus weiblicher Sicht

26

**Der Vorstand wird weiblich**  
Die neuen Vorständinnen in der Sparkassengruppe

### WERTE

28

**Die gläserne Decke**  
Wo die Karriereleiter für Frauen endet

### FINALE

30

**Fünf Fragen an ...**  
Schauspielerin Caroline Peters

# FORUM



## #glaubandich CHALLENGE: Jetzt für die City-Pitches anmelden!

Die #glaubandich CHALLENGE tourt auch in diesem Jahr wieder durch ganz Österreich: Erste Bank und Sparkassen, Trending Topics und der Gründerinnenservice der Wirtschaftskammern suchen die besten Unternehmensideen und kürten am 12. Mai 2020 die Gesamtsiegerin im großen Finale in Wien zum „Start-up des Jahres 2020“.

### Österreichs beste Start-ups in zehn Kategorien gesucht

In der Neuauflage der #glaubandich CHALLENGE können sich dieses Jahr die Bewerberinnen in zehn Kategorien matchen: **Food & Beverage and Cosmetic & Bodycare | Tourism | Energy & Sustainability | AI & Robotics | Med-Tech & BioTech | Industry & Mobility | Fitness & Lifestyle | Social Project | Climate & Environment Protection | FinTech & InsureTech**

Eine Fach-Jury entscheidet über die Gesamtsiegerin, die sich über ein Preisgeld von 10.000 Euro sowie ein PR-Paket im Wert von ebenfalls 10.000 Euro bei Trending Topics und weitere Preise freuen darf. Das Gewinnerinnen-Start-up des jeweiligen City-Pitches erhält 1.000 Euro Preisgeld.

Weitere Informationen und Bewerbung einreichen auf: [www.glaubandich-challenge.at](http://www.glaubandich-challenge.at)

### Tourdaten der #glaubandich CHALLENGE

Pitching Day	Ort	Kategorie
14. & 15. April	Wien – Erste Campus	Food & Beverage and Cosmetic & Care
15. April	Burgenland – Jois/Seejungfrau	Tourism
16. April	NÖ – St. Pölten/Sparkassensaal	Energy & Sustainability
21. April	Kärnten – Klagenfurt/Stiftungssaal, Universität Klagenfurt	MedTech & BioTech
22. April	Steiermark – Graz/Schlossbergsaal Sparkasse	AI & Robotics
28. April	OÖ – Linz/Tabakfabrik	Industry & Mobility
29. April	Salzburg – Salzburg/Hangar 7	Fitness & Lifestyle
5. Mai	Vorarlberg – Dornbirn/Neue Stadtbibliothek	Social Project
6. Mai	Tirol – Innsbruck/Sparkasse Innsbruck	Climate & Environment Protection
8. Mai	Wien – Wien/Wintergarten Erste Campus	FinTech & InsureTech
12. Mai	<b>Finale im Rahmen der Start-up-Week in Wien Grand Hall und Atrium Erste Campus</b>	

## m€ins M€INS-APP UNTERSTÜTZT BEIM UMGANG MIT GELD

Die kostenlose Web-Applikation der Oesterreichischen Nationalbank ist das neue Finanztool für Jugendliche, das dabei helfen kann, die eigene finanzielle Situation besser im Blick zu behalten. Die m€ins-App kann mehrere Bankkonten, Sparbücher und auch Bargeldtransaktionen erfassen. Zudem können Kaufgewohnheiten analysiert und in Grafiken dargestellt werden, und es gibt eine umfangreiche Planungsfunktion. Die Web-Applikation findet sich auf [www.allesmeins.at](http://www.allesmeins.at).

## MAECENAS KULTURSPONSORINGPREIS

Im Rahmen der 19. MAECENAS Niederösterreich-Gala in der Kulturszene Kottlingbrunn erhielt die Kunstmeile Krems Betriebs GmbH beim Sonderpreis „Kunst & Kultur“ den Anerkennungspreis für das von den Niederösterreichischen Sparkassen und der Privatstiftung Sparkasse Krems geförderte Projekt „#mymuseum & Abenteuer Museum!“.

Dafür übernehmen die NÖ Sparkassen für alle niederösterreichischen Schulklassen und Kindergarten-gruppen den Eintritt zu den Ausstellungen der Kunstmeile Krems (Karikaturmuseum Krems, Kunsthalle Krems, Landesgalerie Niederösterreich und Forum Frohner). Zusätzlich zum freien Eintritt ermöglicht die Unterstützung durch die Privatstiftung Sparkasse Krems die Buchung eines kostenfreien Vermittlungsformats in den Häusern der Kunstmeile Krems. Diese Kooperation macht das Museum für Kinder und Jugendliche als Ort für neue Begegnungen und Erfahrungen erlebbar.

## EDITORIAL

Liebe Leserinnen!

Wie Sie vielleicht bemerkt haben, verwenden wir in dieser Ausgabe des Sparkassenmagazins bei personenbezogenen Bezeichnungen, die beide Geschlechter umfassen, ausschließlich die weibliche Form. Mit unserer „Female Edition“ wollen wir auf die Gleichberechtigung von Frauen aufmerksam machen und sie wieder ein Stück vorantreiben. Und das nicht nur mit interessanten Inhalten, Interviews und Statistiken, sondern auch mit der rein weiblichen Schreibweise – die gar nicht immer so leicht fällt – und natürlich SIE ALLE unabhängig von ihrem Geschlecht ansprechen soll.

Die Schreibweise spiegelt nur einen Teil der komplexen Gesamtsituation wider, in der es schwierig ist, ein grundsätzliches Umdenken bei Frauen und Männern zu erreichen. So haben nicht nur Eltern und das – meist sehr konservative – Familienbild, sondern auch das soziale, gesellschaftliche und berufliche Umfeld einen starken Einfluss auf die heranwachsende Generation und ihr Geschlechter-Verständnis. Details dazu erklären uns Politikwissenschaft-Professorin Kathrin Stainer-Hämmerle und Gender-Expertin Alexandra Kautzky-Willer.

Die gläserne Decke, an die viele Frauen stoßen, zeigt sich auch anhand der aktuellsten Zahlen und Fakten (siehe Seiten 8/9): Anfang 2019 wurden bei Österreichs 200 umsatzstärksten Unternehmen nur 8,2 Prozent Geschäftsführerpositionen und 21,4 Prozent der Aufsichtsratsposten von Frauen besetzt. Frauen arbeiten zu 47,2 Prozent (Männer: 10,7 Prozent) Teilzeit und verdienen um durchschnittlich 19,9 Prozent weniger als Männer. Dies führt leider auch zu einem entsprechenden Pensions-Gap, der übrigens in Österreich mit 39 Prozent deutlich über dem EU-Schnitt von 30 Prozent liegt.

Doch es bewegt sich etwas: Das weibliche Geschlecht schreitet voran. Nicht nur durch die Einführung einer Frauenquote, zunehmendes Selbstbewusstsein der Frauen und verschiedene Maßnahmen, die zu greifen beginnen, sondern auch dadurch, dass Vielfalt ein wissenschaftlich belegbarer Erfolgsfaktor in Wirtschaft und Politik ist. Auf welchen Gebieten Frauen rasant aufholen und auch Männer überholen (werden)? Auch das gibt es nachzulesen und auf unserer Infografik zu erkunden.

Ganz wesentlich für das Vorankommen sind sogenannte Role Models. Deshalb kommen bei uns auch viele unterschiedliche Frauen zu Wort, die es in Top-Führungspositionen geschafft haben und eine wichtige Vorbildfunktion einnehmen: Unternehmerinnen wie Microsoft-Österreich-General-Managerin Dorothee Ritz, mutige Gründerinnen, neue Vorständinnen in der Sparkassengruppe sowie die Leiterinnen von Group Diversity Management Erste Group und Human Resources Erste Bank, die im Doppelinterview aus ihrer täglichen Praxis über unterschiedlichste und vielfach unbeachtete Aspekte im Arbeitsleben berichten.

Um auch internationale Entwicklungen zu beobachten, werfen wir einen Blick auf die EU-Pläne der ersten Kommissionspräsidentin und auf die erste Kommissarin für Gleichberechtigung, Helena Dalli. Als starke Frau befragen wir zudem die gebürtige Rheinländerin Caroline Peters, die neue Buhlschaft der Salzburger Festspiele, über ihre Erfahrungen und Rollenbilder im Lauf ihrer Schauspielkarriere.

Liebe Leserinnen, ich wünsche Ihnen viele neue, interessante Einblicke in die Welt der „Gleichberechtigung“ und gleichzeitig auch den Mut zur „Gleichstellung“. Jede von Ihnen, ob Frau oder Mann, kann diese in ihrem Bereich – zum Nutzen aller – wieder ein Stück vorantreiben.



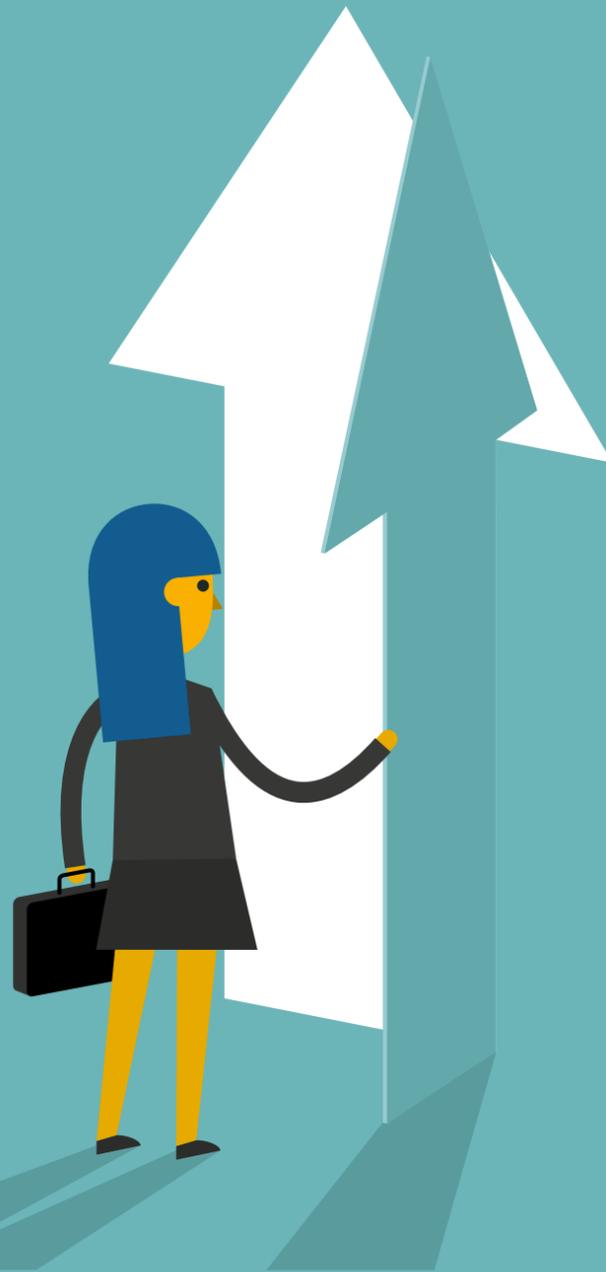
FRANZ PORTISCH, GENERALSEKRETÄR DES ÖSTERREICHISCHEN SPARKASSENVERBANDES

Foto: Ann-Kathrin Würtke

VON STEPHAN SCOPPETTA

# GLEICHBERECHTIGT IST NICHT GLEICHGESTELLT

NOCH IMMER VERDIENEN FRAUEN WENIGER,  
HABEN WENIGER PENSION, GRÜNDEN SELTENER EIN UNTERNEHMEN  
UND SITZEN SELTENER IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN.  
DOCH ES BEWEGT SICH ETWAS, DAS WEIBLICHE  
GESCHLECHT HOLT AUF. TROTZDEM IST DER KAMPF  
UM DIE GLEICHSTELLUNG NOCH LANGE NICHT AUSGEFOCHTEN.



Olympe de Gouges, Marianne Hainisch, Bertha von Suttner, Clara Zetkin, Marga Hubinek, Johanna Dohnal – das waren in den vergangenen drei Jahrhunderten wichtige Vorkämpferinnen der Frauenbewegung, und sie haben viel bewegt. Seit dem Staatsgrundgesetz von 1867 gilt der Gleichheitssatz als Verfassungsgebot, und Artikel 7 der österreichischen Bundesverfassung von 1920 stellt fest, „alle Bundesbürger sind vor dem Gesetz gleich“, und erweitert diesen allgemeinen Gleichheitsgrundsatz durch den Satz „Vorrechte der Geburt, des Geschlechts, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen“. Doch so gleich die Menschen vor dem Gesetz sind, so groß sind die Unterschiede der Geschlechter noch immer im täglichen Leben in Österreich.

## DER KLEINE UNTERSCHIED

Die Wissenschaft war Jahrhunderte damit beschäftigt, die großen Unterschiede der Geschlechter herauszuarbeiten,

oft mit dem Hintergrund, die Vormachtstellung des männlichen Geschlechts zu untermauern. Sätze wie „Frauen können nicht einparken“, „Männer können nicht reden“ benennen hartnäckige Klischees, an denen die Wissenschaft nicht ganz unbeteiligt war. Neben sprachlichen und logisch-analytischen Fähigkeiten oder Vorstellungsvermögen sei auch Intelligenz, so die Annahme bis ins letzte Jahrhundert, quasi „von Natur aus“ gegeben – und mit dem Geschlecht wurden solche „natürlichen Determinationen“ verbunden. Diese behaupteten Unterschiede wurden herangezogen, um die gesellschaftliche Ordnung zu legitimieren. In den 1970er-Jahren wurde feministische Kritik an den herrschenden Vorstellungen laut. Frauen, die im Bereich der Naturwissenschaften studierten und arbeiteten, fühlten sich benachteiligt, weil ihnen aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit weniger zugetraut wurde. Feministische Biologinnen deckten in den folgenden Jahrzehnten und bis heute Defizite in vielen naturwissenschaftlichen

Arbeiten auf, und selbst die klassische „Jäger versus Sammlerinnen“-Theorie wird jetzt kritisch gesehen. Es sind eben nicht nur die Gene für die Entwicklung von Gehirnstrukturen und -funktionen verantwortlich, es ist auch unser soziales Umfeld. Diese sogenannte „biosoziale Entwicklung“ der beiden Geschlechter unterliegt kulturellen und gesellschaftlichen Normen.

## FRAUEN LEBEN LÄNGER UND GESÜNDER

Es ist statistisches Faktum, dass Frauen länger leben als Männer. Laut Statistik Austria betrug 2018 die durchschnittliche Lebenserwartung von neugeborenen Buben in Österreich 79,3 Jahre, bei den Mädchen waren es etwa 84 Jahre. Warum Frauen älter werden als Männer, wird zwar erforscht, aber sicher ist sich selbst die Wissenschaft noch nicht. Man vermutet einen genetischen Vorteil beim Doppel-X-Chromosom der Frauen, aber eine Klosterstudie des Bevölkerungswissenschaftlers Marc Luy zeigt, dass ungesunde Lebensführung oft die Ursache für schnelleres Ableben der Männer ist. Die Studie stellt fest, dass die Lebenserwartung von Mönchen etwa vier Jahre höher ist als die des Durchschnittsmannes. Tägliche Routine, wenig Stress und das gemäßigte Leben mit wenig Alkohol sieht er als Gründe. Mönche pflegen einen gesünderen Lebensstil, was auch auf Frauen zutrifft: Frauen gehen häufiger zum Arzt, achten auf eine ausgewogene Ernährung, machen mehr Bewegung und trinken weniger Alkohol.

## WENIGER GELD EIN LEBEN LANG

Leider ist statistisch auch belegt, dass sich die Finanzlage von Frauen und Männern sowohl im aktiven Erwerbsleben und ganz besonders im Alter unterscheidet. Ursache allen Übels ist, dass Frauen noch immer weniger verdienen als Männer. Der Gender Pay Gap, wie der Gehaltsunterschied von Expertinnen genannt wird, ist in den letzten Jahren zwar kleiner geworden, liegt in Österreich aber noch immer bei 19,9 Prozent und damit fast vier Prozent über dem EU-Schnitt. Während das durchschnittliche Bruttoeinkommen laut Statistik Austria (2017) von Männern bei 52.033 Euro liegt, verdienen Frauen durchschnittlich 41.785 Euro brutto im Jahr – das sind 10.248 Euro weniger. Die Ursachen sind bekannt: lange Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Kinderbetreuungspflichten und Jobs in niedrig entlohnten Branchen. Ein echter Karriere- und Gehaltsskiller ist Teilzeitarbeit. Unglaubliche 51,4 Prozent der Frauen in Österreich arbeiten Teilzeit, während das nur 11,8 Prozent der Männer tun. Das niedrigere Gehalt in der aktiven Erwerbszeit wird in der Pension zu einem echten Problem, wie sich bei einem Pensions-Gap von 30 Prozent zeigt. Frauen in der Europäischen Union haben 2018 im Schnitt um 30 Prozent weniger Pension erhalten als Männer. Österreich liegt laut europäischer Statistik-Behörde Eurostat mit 39 Prozent über dem Durchschnitt und EU-weit auf Platz vier. Noch schlimmer sind die Pensionsunterschiede nur in Luxemburg, wo Frauen über 65 Jahren 43 Prozent

weniger Pension als Männer derselben Altersgruppe bekommen, gefolgt von Malta (42 Prozent) und den Niederlanden (40 Prozent).

## AUF DER FÜHRUNGSEBENE AM VORMARSCH

Erstmals in der Geschichte hat Österreich eine Bundesregierung, in der mehr Frauen sitzen als Männer. Neun der 17 Posten (inklusive Staatssekretärinnen) sind weiblich besetzt. Lässt man streng nach Gesetz die Staatssekretärinnen weg, ist die Quote – mit 53,3 Prozent – sogar noch ein wenig höher. Doch was auf Staatsebene bereits funktioniert, ist in der Wirtschaft noch nicht angekommen. Anfang 2019 wurden 8,2 Prozent der Positionen in den Geschäftsführungen und 21,4 Prozent der Aufsichtsratsposten bei den 200 umsatzstärksten Unternehmen in Österreich von Frauen besetzt. Während der Frauenanteil in den Aufsichtsräten ein neues Rekordhoch erreichte, ging der Anteil in den Geschäftsführungen gegenüber dem Vorjahr leicht zurück. Übrigens liegt Österreich hier in etwa im Schnitt des DACH-Raums. Auch bei den 200 größten deutschen Unternehmen lag der Frauenanteil in den Vorständen im Jahr 2018 nur bei 9 Prozent und in den Aufsichtsräten bei 26,9 Prozent. In der Schweiz waren es 8,8 Prozent in den Konzernleitungen und 25,6 Prozent in den Verwaltungsräten. Nebenbei bemerkt liegt die Quote von Frauen in Führungspositionen in der Erste Bank über 40 Prozent. Damit ist das Unternehmen in Sachen Gleichberechtigung sicher ein Vorreiter in Österreich.

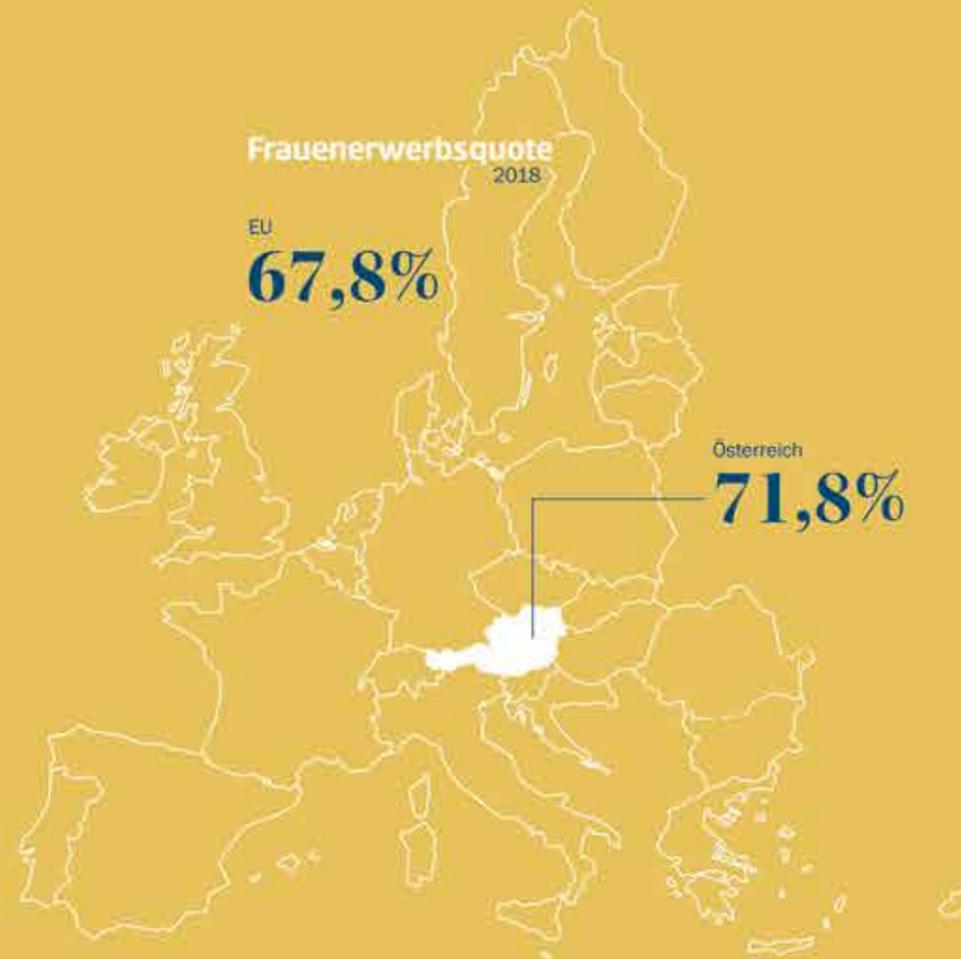
## ZAHL DER GRÜNDERINNEN STEIGT

Doch die Frauen holen auf. An den Universitäten herrscht insgesamt ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis und in Studienrichtungen wie Medizin, Publizistik und Kommunikationswissenschaft oder Pharmazie liegt der Frauenanteil deutlich über jenem der Männer. Auch bei den Unternehmensgründungen holten Frauen in den vergangenen Jahren deutlich auf. 2019 wurden in Österreich 32.386 Unternehmen gegründet. Der Frauenanteil bei den Neugründungen kletterte auf 45,5 Prozent. Wenige Gründerinnen gibt es noch in den Bereichen Technik, IT oder Life Sciences. Aber auch hier zeigt sich ein deutlicher Aufwärtstrend. Laut Austrian Start-up Monitor 2019 wurden seit 2008 in Österreich 2.200 Start-ups gegründet – bereits 18 Prozent von Frauen. Ein Drittel der Start-ups hat mindestens eine weibliche Gründerin im Team. Zunehmend wird Diversität als Asset gesehen, und das spiegelt sich auch in den Zahlen wider.

Beim Thema Gleichstellung der Geschlechter hat sich in Österreich zwar einiges in den letzten Jahren bewegt, doch es ist noch immer ein weiter Weg zu gehen. Eines ist sicher, das belegen zahlreiche Studien: Vielfalt ist ein Erfolgsfaktor für Unternehmen und die Wirtschaft insgesamt, den es auch weiterhin zu fördern gilt.

# Frauen in der Wirtschaft

Anfang 2019 wurden 8,2 Prozent der Positionen in den Geschäftsführungen und 21,4 Prozent der Aufsichtsratposten bei den 200 umsatzstärksten Unternehmen in Österreich von Frauen besetzt.



Steuerleistung Frauen 2018

**9,2€**  
Milliarden

Teilzeitquote 3. Quartal 2019

**47,2%** Frauen  
**10,7%** Männer

Frauenbeteiligung an Unternehmensgründungen (EPU)

1993 **26,7%** 2019 **55,9%**

Arbeitsstunden Frauen 2017

**285,1**  
Millionen

**2035**  
werden 59 % der Frauen die Matura absolvieren (Männer 43 %)

**2019**  
Aufsichtsrätinnen 21,4 %

**2014**

13,9 %

5,0 %

Geschäftsführerinnen 8,2 %

**2009**

8,7 %

4,9 %

Erwerbstätige Frauen

**+28%**  
Seit 1994

**39.420**  
Frauen

**23.471**  
Männer



Studierende an der Uni Wien  
Wintersemester 2018/19

VON HERTA SCHEIDINGER



**Frauen,  
die an sich  
glauben**

**STUDIE:**  
Eine aktuelle Befragung im Auftrag von Erste Bank und Sparkassen gibt Auskunft über das Gründungsverhalten der heimischen Jungunternehmerinnen.

**WENN FRAUEN EIN UNTERNEHMEN GRÜNDEN, NEHMEN SIE WENIGER RISIKO, DIE UNTERNEHMEN HABEN LÄNGEREN BESTAND UND SIND ERTRAGREICHER.**

Der Trend zur Selbstständigkeit ist in Österreich ungebrochen, das beweist auch ein Blick auf die aktuellen Zahlen: 2019 wurden hierzulande 32.386 Unternehmen gegründet. Besonders erfreulich: Vor allem bei Frauen zeigt sich ein deutlicher Aufwärtstrend. Thomas Schaufler, Privatkundenvorstand der Erste Bank: „In den vergangenen 15 Jahren haben die Frauen bei den Unternehmensgründungen um 15 Prozentpunkte aufgeholt und heute haben wir ein fast ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Auffallend ist, dass Frauen später gründen, weniger Risiko eingehen, aber die von ihnen gegründeten Unternehmen länger Bestand haben und ertragreicher sind.“

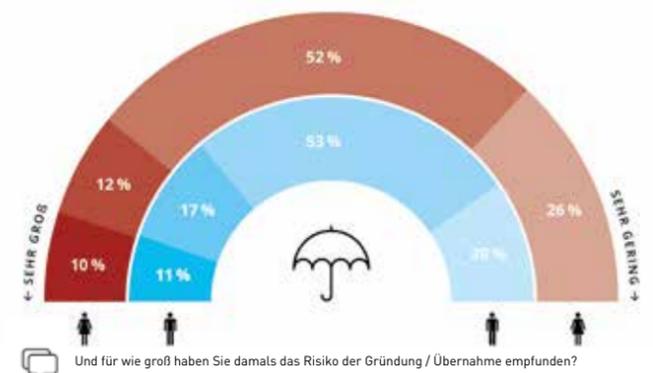
**GRÜNDE FÜR EINE SELBSTSTÄNDIGKEIT**

Laut einer aktuellen Befragung von IMAS im Auftrag von Erste Bank und Sparkassen unterscheiden sich die Motive der Geschlechter eine Firma zu gründen. „Zwar stehen die Themen Selbstbestimmung und höherer Verdienst sowohl bei Männern mit 45 Prozent als auch bei Frauen mit 31 Prozent im Vordergrund, aber Frauen denken das Thema Familie gleich mit“, so Karin Kiedler, Leiterin der Marktforschung der Erste Bank. Während für nur 13 Prozent der Männer Flexibilität und bessere Vereinbarkeit mit der Familie ein starkes Motiv ist, so sind es bei Frauen 23 Prozent. Auch beim Anlass für eine Unternehmensgründung zeigt sich, dass das Thema Familie und Kinder nach wie vor eher an den Frauen hängt: 23 Prozent der weiblichen Befragten gaben an, aus familiären Gründen ein Unternehmen auf die Beine gestellt zu haben, aber nur für 15 Prozent der Männer war das ein Anlass. Interessant ist, dass beide Geschlechter die behördlichen Hürden bei der Gründung als Herausforderung empfinden, aber Männer auch noch die finanziellen Voraussetzungen (31 Prozent) deutlich problematischer einschätzen als Frauen (21 Prozent). 15 Prozent der Frauen sehen das fachliche Know-how als Hürde (Männer: 9 Prozent).

**FRAUEN BEI FINANZIERUNG ZURÜCKHALTENDER**

Weibliche Gründerinnen planen nur halb so viele Finanzierungen ein wie ihre männlichen Kollegen. Meist auch deshalb, weil sie kleinere Unternehmen gründen. Schaufler: „Interessant ist aber das Faktum, dass letztendlich 29 Prozent der Männer und 30 Prozent der Frauen eine Finanzierung haben. Daran sieht man, dass es nach der Gründung bei diesem Thema kaum einen Unterschied zwischen den Geschlechtern gibt.“ Den Unterschied macht jedoch die Finanzierungshöhe. Während Frauen im Schnitt nur ein Volumen von 29.861 Euro an Fremdkapital benötigen, so sind es beim männlichen Pendant 53.008 Euro. Nicht zuletzt re-

**Österreicherinnen gründen risikoarm**

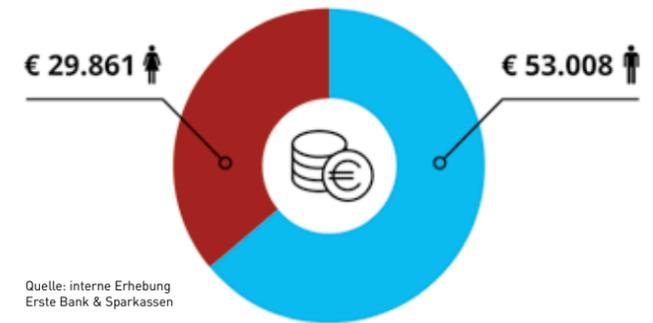


sultiert dieser hohe Unterschied aus den unterschiedlichen Branchenschwerpunkten: Frauen sind deutlich stärker im Bereich Gewerbe und Handel vertreten, Männer vermehrt im kostenintensiven IT-Sektor. Als Aufgabe an seine Branche sieht Schaufler den Ausbau der Anschlussfinanzierungen. „Damit die Gründerinnen dann nicht nach Berlin ausweichen müssen“, so Schaufler.

**ERSTE BANK GRÜNDERINNEN-OFFENSIVE**

„Wir finanzieren pro Tag rund sechs Neugründungen in Österreich und täglich werden es mehr Frauen, die unsere Unterstützung suchen“, freut sich Schaufler. Das GründerCenter begleitet Jungunternehmerinnen in der Start- und Wachstumsphase in den Bereichen Gründung, Finanzierung sowie Förderung und steht bei allen anderen Bankthemen mit Rat und Tat zur Seite. „Zudem ist das GründerCenter eine Schnittstelle zu öffentlichen und privaten Förderstellen, Geldgeberinnen sowie externen Beraterinnen. Auch pflegen wir zahlreiche Kooperationen mit diversen Schulen, Fachhochschulen und Universitäten, denn dort finden heute viele Innovationen und Weiterent-

**Weibliche Gründerinnen nehmen halb so hohe Finanzierungen in Anspruch wie männliche**

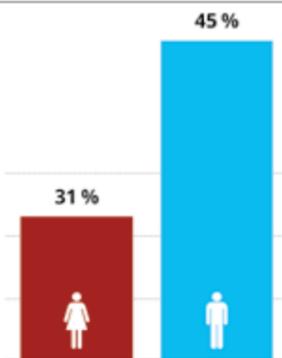


wicklungen statt.“ Das steigende Interesse von Frauen an Neugründungen zeigte sich auch 2019 bei i2b – Österreichs größte Businessplan Initiative. Wurden 2019 beachtliche 1.261 Businesspläne eingereicht, so stammten 47 Prozent von Frauen. Schaufler: „Das weibliche Geschlecht hat in

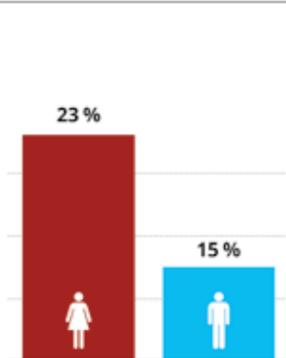
den vergangenen Jahren deutlich mehr Selbstbewusstsein entwickelt und wir als Bank wollen diesen Trend in Zukunft aktiv unterstützen. Wir sind der festen Überzeugung, dass Vielfalt ein zentraler Wirtschaftsfaktor ist, den wir nicht nur in unserem Unternehmen leben.“

**Welche besondere Lebenssituation zum Zeitpunkt der Gründung gab es?**

**Berufliche Gründe**



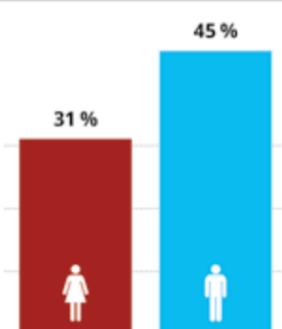
**Familiäre Gründe**



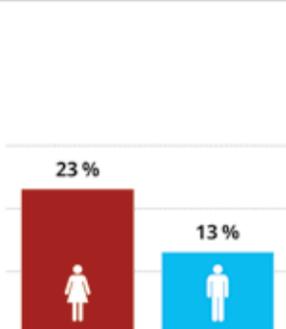
Oft hört man, dass sich Menschen gerade dann selbstständig machen, wenn sie in einer besonderen Lebenssituation sind, sie sich also neu orientieren. Darf ich Sie fragen, war dies bei Ihnen auch der Fall?

**Welche Motive haben österreichische Gründerinnen?**

**Selbstbestimmung und ein höherer Verdienst**



**Flexibilität und bessere Vereinbarkeit Familie / Beruf**



Wenn Sie jetzt konkret an die Gründung / Übernahme Ihres Unternehmens denken, warum Sie sich entschieden haben sich mit dieser Firma selbstständig zu machen?

Grafiken: Erste Bank / Paul Leichtfried

Foto: Erste Bank



Karin Kiedler, Leiterin der Marktforschung der Erste Bank, und Thomas Schaufler, Privatkundenvorstand der Erste Bank, bei der Präsentation der Studie

DAS INTERVIEW FÜHRTE STEPHAN SCOPETTA

# „GEHT ES UM DIE FRAUENQUOTE, BRICHT DIE WELT ZUSAMMEN“



Julia Valsky (li.), Leiterin Group Diversity Management, und Sabine Mlnarsky, Leiterin Human Resources Erste Bank, beim Interview am Erste Campus

Foto: Norbert Kovacs



**JULIA VALSKY, LEITERIN GROUP DIVERSITY MANAGEMENT ERSTE GROUP,  
UND SABINE MLNARSKY, LEITERIN HUMAN RESSOURCES ERSTE BANK,  
IM GESPRÄCH ÜBER TEILZEIT, FRAUENQUOTE UND VIelfALT ALS ERFOLGSFAKTOR.**

*Noch immer verdienen Frauen in Österreich 19 Prozent weniger als Männer. Jahrzehnte wird nun für eine Gleichstellung der Geschlechter in Österreich gekämpft. Warum hat sich das bis heute nicht wirklich geändert?*

**Julia Valsky:** Hier gibt es eine Fülle an Faktoren, die eine Rolle spielen. Es beginnt bei der genderspezifischen Berufswahl. Die Top-Drei-Lehrberufe bei Frauen sind noch immer Bürokauffrau, Friseurin und Verkäuferin. Auch im Bereich der Studien sind Frauen in MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) unterrepräsentiert. Zum Glück ändert sich das langsam, aber zum Beispiel in der IT oder im Asset Management haben wir immer noch sehr wenige Frauen.

**Sabine Mlnarsky:** Leider ist es in den letzten Jahren rückwärts gelaufen. Die junge Generation hat wieder ein deutlich traditionelleres Familien- und Frauenbild. Das sehen wir auch bei unseren Lehrlingstests. Besonders bei den Mädchen manifestiert sich wieder der Wunsch nach Heirat, Familie und einem Haus im Grünen. Bei den Burschen richtet sich der Fokus wieder deutlicher auf Karriere und auf Geldverdienen.

*Warum ist es so schwierig, hier wirklich etwas zu verändern?*

**Mlnarsky:** Da können Eltern oder Arbeitgeberinnen sich noch so bemühen. Wenn nicht ein grundsätzliches Um-

denken passiert, entkommt man selbst bei einer genderneutralen Erziehung den geschlechterspezifischen Stereotypen nicht. Es haben ja nicht nur die Eltern, sondern auch das soziale, schulische und berufliche Umfeld hat einen Einfluss auf die Kinder und Jugendlichen. Denkt man Gleichbehandlung nicht über alle Ebenen hinweg, dann wird es schwierig.

*Mittlerweile studieren in etwa gleich viele Männer und Frauen an den Universitäten. Das heißt, eine schlechtere Karriere und Bezahlung kann nicht an der Ausbildung liegen.*

**Mlnarsky:** Wir haben in den Fächern, die für uns interessant sind, mehr Frauen. Auf der Wirtschaftsuniversität absolvieren mittlerweile mehr Frauen als Männer ihr Studium. In technischen Studienrichtungen sind Frauen noch immer deutlich unterrepräsentiert. Ausbildungstechnisch lässt sich aber dieser große Gehalts- und Karriere-Unterschied der Geschlechter nicht erklären, denn Frauen sind in vielen Fächern mittlerweile sehr gut ausgebildet.

**Valsky:** Genau, und dennoch verlieren wir sie auf dem Weg nach oben. Zum Beispiel, wenn sie Mütter werden und – anders als Väter – häufigere und längere Karriereunterbrechungen haben. Haben Sie schon einmal gehört, dass ein Manager gefragt wird, wie er es mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hält? Eben. Solange Kinder – oder

*Sabine Mlnarsky, Leiterin Human Resources Erste Bank, sieht das sehr konservative Familienbild in der DACH-Region als echtes Problem. Es führe auch zur hohen Teilzeitquote bei Frauen.*

nur die theoretische Möglichkeit, schwanger zu werden – als Karrierehemmnis für Frauen gesehen werden, wird sich wenig ändern.

*Vielleicht haben Männer und Frauen einen etwas anderen Lebensentwurf. Viele Männer definieren sich über das Thema Karriere, für viele Frauen spielen Themen wie Kinder und Familie eine große Rolle.*

*Sollte man das nicht einfach respektieren?*

**Valsky:** Jeder und jede soll so leben können, wie sie das möchten. Aber es sollte eine echte Wahlfreiheit sein, und keine erzwungene. Frauen sollten genauso selbstverständlich und ungehindert Karriere machen können, wie Männer bei ihren Kindern zuhausebleiben. Unbezahlte Arbeit wie Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen gehören zum Leben und sind für jede Familie eine Herausforderung, aber das darf nicht generisch bei den Frauen hängenbleiben. Faktisch ist es immer noch so. Das führt dazu, dass Männer sich auf Themen wie Arbeit und Karriere fokussieren. Natürlich ist das auch für sie ein großer Druck, denn nicht jeder Mann will das für sich.

**Mlnarsky:** Das sehr konservative Familienbild ist schon ein Problem der DACH-Region, und daraus resultieren auch die hohen Teilzeitquoten von Frauen, es müssen sich ja beide Partner dazu entscheiden. War die Teilzeitquote von Frauen aber 1994 noch bei 25,8 Prozent, so übersprang sie 2019 die magische 50-Prozent-Marke. Zudem wird immer länger Teilzeit gearbeitet. Waren es früher vielleicht ein paar Monate, sind es heute bereits sieben bis zehn Jahre. Viele Frauen arbeiten überhaupt nicht mehr Vollzeit.

*Für Julia Valsky, Leiterin Group Diversity Management Erste Group, darf unbezahlte Arbeit wie Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen nicht generisch bei Frauen hängenbleiben.*

*Ist es in anderen Ländern besser als im deutschsprachigen Raum?*

**Valsky:** Das kann ich echt nur unterstreichen. Ich habe zwei Jahre in Frankreich gelebt, dort ist die Geburtenrate höher und die Teilzeitquote deutlich niedriger. Das liegt einerseits an der besseren Betreuungsinfrastruktur, aber auch an der gesellschaftlichen Akzeptanz von berufstätigen Müttern. Im Französischen gibt es das Wort Rabenmutter nicht einmal.

*Während bei Frauen eine mögliche Karenz von Arbeitgeberinnen einkalkuliert wird, stoßen Männer oft auf völliges Unverständnis der Arbeitgeberinnen bei diesem Thema und nicht selten folgen daraus negative Konsequenzen.*

**Mlnarsky:** Männer fürchten um ihre Karriere, wenn sie in Karenz gehen, aber bei den Frauen ist es egal, wenn sie für den Nachwuchs ihre Karriere unterbrechen und es wird als selbstverständlich hingenommen. Die Männer müssen einfach mutiger werden und für dieses Recht einstehen. Nur so können sich Vorbilder herausbilden, die diese Verantwortungen wahrnehmen und einen Ausgleich schaffen.

*Frauen fehlen also die Vorbilder für die Karriere und Männern jene des umsorgenden Familienmenschen, der sich auch seine Zeit nimmt, den Nachwuchs aufzuziehen oder die Eltern zu pflegen?*

**Mlnarsky:** Auf jeden Fall, und gerade bei den Vorbildern manifestieren sich große Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Männer orientieren sich meist an hierarchisch deutlich höheren Männern, erfolgreichen Wirtschaftslenkern oder gar am US-Präsidenten. Meist also an Menschen,

zu denen sie nicht mal einen persönlichen Zugang haben, es reicht ihnen das nach außen transportierte Bild. Hier sind Frauen deutlich komplexer. Meist nehmen sie sich Vorbilder aus dem direkten persönlichen Umfeld, zum Beispiel die direkte Vorgesetzte oder andere Familienmitglieder. Diese Vorbilder müssen auch in ihrer täglichen Lebensführung bestehen. Wie vereint sie Familie und Beruf? Wo kauft sie ein, wie regelt sie das mit den Kindern in der Schule? Das Vorbild wird also in einem deutlich breiteren Spektrum betrachtet.

*Sie haben einiges an Arbeit innerhalb der Bank geleistet, um mehr Gleichheit herzustellen. Sie sind nun auch in den Bloomberg Gender Equality Index aufgenommen worden. Wie ist das gelungen? Und welche nächsten Schritte sind aus Ihrer Sicht wichtig?*

**Valsky:** Wir haben uns vor sechs Jahren die Zielquote von gruppenweit 35 Prozent Frauen in den Top-Führungspositionen gesetzt. Wir haben dieses Ziel noch nicht erreicht, aber sind auf einem guten Weg. Nächste Schritte, die aus meiner Sicht notwendig sind, sind die Schaffung von mehr Transparenz, was die Gründe des Gender Pay Gap betrifft, das Reden über Arbeitszeit im Allgemeinen und ein aktives Karenzmanagement für Frauen und Männer.

*Nachdem es schon eine freiwillige Zielgröße gibt, haben sie also kein Problem mit einer Frauenquote im Unternehmen?*

**Valsky:** Nein, im Gegenteil. Aber es ist schon interessant, dass allein das Wort Frauenquote in Österreich so polarisiert. In allen Geschäftsbereichen arbeiten wir tagtäglich mit Zielgrößen, wie Wachstumszielen oder Umsatzzielen, aber geht es um das Thema Frauenquote, bricht die Welt zusammen. Es gibt genauso viele talentierte Frauen wie Männer, und aus verschiedenen Gründen erklimmen sie nicht die höchste Stufe der Karriereleiter. Das wollen wir ändern, und die Quote ist ein geeignetes Mittel zum Zweck.

*Es steht bei der Frauenquote immer die Kritik im Raum, dass nicht die Bestqualifizierte zum Zug kommt, sondern nur das richtige Geschlecht.*

**Valsky:** Im Moment haben wir in vielen Bereichen eine 80-prozentige Männerquote in Führungspositionen – macht das Sinn? Außerdem impliziert dieser Vorwurf ja, dass Frauen grundsätzlich schlechter qualifiziert seien als Männer. Die Quote regelt aber, dass bei gleicher Qualifikation dem unterrepräsentierten Geschlecht der Vorzug gegeben wird, nichts anderes.

**Mlnarsky:** Mich macht diese Diskussion über die Frauenquote mittlerweile wütend. Ich bin in hunderten Hearings

gesessen und habe noch nie erlebt, dass sich diese Angst wirklich bewahrheitet hat und eine schlechter qualifizierte Frau einem gut qualifizierten Mann vorgezogen wurde, nur weil sie eine Frau war. Aber seit Frauen auch den Anspruch auf höhere Positionen stellen, haben Männer 50 Prozent mehr Konkurrenz bekommen.

*Lassen sich diese Ziele nicht auch mit familienfreundlichen Maßnahmen und einer Frauenförderung erreichen?*

**Mlnarsky:** Ich habe aufgehört, daran zu glauben, dass Familienfreundlichkeit und Karriereförderung ausreichen, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Ohne das starke Commitment, eine Zielvorgabe von 35 Prozent erreichen zu wollen, hätte das nicht funktioniert und das braucht auch teilweise wirklich harte Maßnahmen. In der Erste Bank hat es Phasen gegeben, da habe ich einen Nachwuchslehrgang nicht gestartet, wenn nicht 50 Prozent Frauen drinnen waren.

*Das Thema Diversity ist ja ein zentrales Thema der Erste Bank und Sparkassengruppe. Ist das ein schönes Schlagwort oder bringt das auch was?*

**Valsky:** Diversity hat einen nachweisbar positiven Einfluss auf den Geschäftserfolg von Unternehmen. Gemischte Teams performen besser und denken innovativer. Und Diversity bezieht sich nicht nur auf das Geschlecht, sondern auch auf andere Dimensionen wie Alter, Herkunft und sexuelle Orientierung. Das Prinzip ist ja nichts Neues. Auch in der Umwelt ist eine große Biodiversität wichtig, und ein Aktienportfolio braucht eine breite Streuung. Je bunter und vielfältiger, desto besser, das gilt auch für unsere Bank.

*Neben allen Unwägbarkeiten, die Frauen heute noch bewältigen müssen, gibt es dennoch Fortschritte?*

**Mlnarsky:** Zum Glück ja, aber es bedarf eines stetigen Kampfs. Zum Beispiel wurde vor mehr als 20 Jahren gesetzlich geregelt, dass offizielle Texte beide Geschlechter ansprechen sollen. Daraus wurden dann die holprigen „Innen“-Formulierungen oder man hat den Zusatz gewählt, dass die männliche Form auch für Frauen gilt. Frauen sollen sich daher auch angesprochen fühlen, sie werden es de facto aber nicht. Deshalb haben wir im neuen Sparkassen Kollektivvertrag es einmal andersherum gemacht. Der Vertrag wurde nur in der weiblichen Form verfasst und in der Präambel wird darauf hingewiesen, dass diese Form natürlich für beide Geschlechter gilt. Im Grunde ist es eine Kleinigkeit, die aber einer großen Kraftanstrengung bedurfte, um hier Veränderungen zu bewirken.

VON HELENE TUMA

# FÜR DEN BERUF BRENNEN



**ERFOLGREICHE UNTERNEHMERINNEN SIND VORBILDER FÜR VIELE JUNGE FRAUEN UND ZEIGEN, DASS DER AUFSTIEG IN DIE FÜHRUNGSEBENE KEINE AUSNAHME MEHR IST. NOTWENDIG SIND DURCHHALTEVERMÖGEN, MUT, VERANTWORTUNGSBEWUSSTSEIN, KAUFMÄNNISCHE KOMPETENZ UND VOR ALLEM FREUDE AN DEM, WAS MAN TUT.**

*Winzerin Ingrid Groiss behauptet sich erfolgreich in einer Männerdomäne, seit sie das elterliche Weingut übernommen hat, und verwirklicht ihre Ideen.*



*Dorothee Ritz, General Managerin von Microsoft Österreich, legt jungen Frauen ans Herz, die IT in die Ausbildung miteinfließen zu lassen.*

Eine jener Frauen, die erfolgreich ihren Karriereweg gehen, ist Dorothee Ritz. Als General Managerin von Microsoft Österreich hat sie in der Männer-dominierten IT-Branche eine Spitzenposition erreicht. Für sie nichts Außergewöhnliches, denn sie hat sich, dank der offenen Unternehmenskultur bei Microsoft, nie als „Frau in der IT“ gefühlt. „Hier werden Frauen sehr bewusst gefördert und es gab immer so viele auf allen Führungsebenen, dass ich mich sehr wohlfühlt habe. Natürlich ist der Anteil männlicher Branchenvertreter höher und die Zahl der weiblichen Studienanfänger in technischen Bereichen leider stark rückläufig – daher müssen wir alle gemeinsam daran arbeiten, eine Trendwende einzuleiten. Technik braucht alle Talente und 50 Prozent sind Frauen. Ihre Fähigkeiten für diesen Bereich nicht zu nutzen ist ein Luxus, den wir uns in Hinblick auf die Zukunft nicht leisten wollen und können“, erklärt Dorothee Ritz.

Ihr Weg begann 2004 bei Microsoft Deutschland, wo sie in unterschiedlichen Führungspositionen tätig war. Unter anderem war sie drei Jahre für Projektentwicklung und Projektmanagement auf internationaler Ebene verantwortlich. Im Juli 2015 wechselte sie als General Managerin nach Österreich. Als Ratschlag möchte sie jungen Frauen Folgendes mit auf den Karriereweg geben: „Das Wichtigste ist, sich Branchen und Unternehmen mit Unternehmens-

kulturen auszusuchen, in denen das Geschlecht keine Rolle spielt. Etwas, was ich jedem jungen Menschen, aber insbesondere Frauen, ans Herz legen möchte, ist, die IT in die Ausbildung miteinfließen zu lassen. In Zukunft werden bei einem großen Teil der Jobs Kenntnisse in den MINT-Fächern notwendig sein. Hier ist es nötig, auch Mädchen mit an Bord zu holen, denn wir werden dabei auf die weiblichen Talente unseres Landes nicht verzichten können.“

#### **MUT ZUR SELBSTSTÄNDIGKEIT**

„Wenn man für eine Idee, ein Thema oder einen Beruf brennt, muss man den Mut haben den eigenen Weg zu gehen. Dass dieser Weg nicht immer einfach ist, liegt auf der Hand“, ist Katharina Schneider überzeugt. Sie brennt für MediaShop seit 2006, als sie den mäßig erfolgreichen Teleshopping-Betrieb übernahm und in ein international erfolgreiches Omnichannel-Unternehmen verwandelte, das mittlerweile in über 40 Ländern erfolgreich tätig ist. Als besonders wesentlich erachtet sie die Art der Kommunikation. „Mir sind Menschlichkeit und Achtsamkeit besonders wichtig. Ich habe grundsätzlich die Einstellung, dass unsere Gedanken unser gesamtes Leben bestimmen. So, wie wir denken und wie wir sprechen, so beeinflussen wir nicht nur unser eigenes Leben, sondern das Leben unseres gesamten Umfeldes. Je wertschätzender, je achtsamer ich mit mir und mit meiner Umwelt umgehe, desto besser. Das heißt nicht,

dass man keine unpopulären Entscheidungen treffen kann und alles eitel Wonne ist. Es müssen Entscheidungen getroffen werden, aber es geht immer um die Art und Weise“, so Schneider. Das spiegelt sich im Unternehmen wider und auch deshalb ist die MediaShop GmbH bei Great Place to Work, dem unabhängigen Ranking für die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen, unter den Top Ten in Österreich. Katharina Schneider ermutigt sehr viele, vor allem junge Frauen, den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen. „Das muss ja kein Millionenkonzern werden, es reicht schon, wenn man seine Familie ernähren kann. Selbstständigkeit bietet Freiheit, aber da gehört eben Mut dazu. Da bin ich jemand, der unterstützend wirken kann.“

#### **ERFOLGREICH IN EINER MÄNNERDOMÄNE**

In einer ganz anderen Branche ist Ingrid Groiss erfolgreich. Die Jungwinzerin übernahm im Jahr 2010 das in Breitenwaida, Niederösterreich, befindliche elterliche Weingut. Die studierte Ökonomin und Önologin setzt auf naturnahen, behutsamen Weinbau. „Leidenschaft, Gefühl und Zielstrebigkeit. Mit diesen drei Worten würde ich mich selbst beschreiben. Obwohl mich meine Ausbildung und Berufserfahrung zuerst in eine andere Richtung geleitet haben, habe ich schnell gemerkt, wo meine wahren Wur-

zeln sind und wofür mein Herz schlägt. Bald kam der Entschluss die Familientradition fortzuführen. Meiner Meinung nach ist es sehr wichtig, die eigenen Ideen bei einer Betriebsübernahme verwirklichen zu können“, erklärt Ingrid Groiss. Der Weinbau ist allerdings nach wie vor eine Männerdomäne. Starke Winzerinnen wie Birgit Eichinger oder Birgit Braunstein haben schon vor vielen Jahren gezeigt, dass man auch als vermeintlich „schwache“ Frau im Weinbau erfolgreich seinen Weg gehen kann. „Diese Vorreiterinnen haben den Weg für eine nachfolgende Generation bereits ein wenig bereitet und ich freue mich, dass es immer mehr Frauen gibt, die sich bewusst entscheiden eine Landwirtschaft oder einen Weinbaubetrieb zu führen. Natürlich gibt es aber immer noch Zweiflerinnen und Skeptikerinnen, die so etwas einer Frau nicht zutrauen oder eine männliche Hand im Hintergrund unterstützen“, so Groiss. Die Jungwinzerin hofft, dass ihr Weg auch andere Frauen motiviert, sich in eine klassische Männerdomäne vorzuwagen. „Das betrifft aber natürlich nicht nur den Weinbau. Ich wünsche mir, dass viele Frauen den Mut aufbringen, selbstbewusst und stark genug sind, den Weg zu beschreiten, der sie erfüllt und glücklich macht. Auch wenn vielleicht zu Beginn ein frauenuntypischer Karriereweg von anderen belächelt wird.“



*Geschäftsführerin Katharina Schneider hat MediaShop zu einem international erfolgreichen Omnichannel-Unternehmen gemacht.*



Ulli Ehrlich ist seit über 20 Jahren die Frontfrau von Sportalm Kitzbühel. Ab 2020 führt sie das Unternehmen als einzige Gesellschafterin und Geschäftsführerin.

Sija-Schmuck-Geschäftsführerin Birgit Freudenthaler wurde mit dem Unternehmerinnen-Award 2020 in der Kategorie „Export“ ausgezeichnet.



### KIND-UND-KARRIERE-ROLE-MODEL

Wie gut das Miteinander in einem Familienunternehmen funktionieren kann, wenn die nächste Generation übernimmt, zeigt Ulrike Ehrlich. Die Chefdesignerin ist seit über 20 Jahren als Frontfrau des Familienbetriebes Sportalm Kitzbühel erfolgreich. Ab 2020 führt sie das Unternehmen für Mode, Tracht und Skimode eigenständig als einzige Gesellschafterin und Geschäftsführerin und ist damit in eine neue Rolle vorgerückt, denn sie leitet neben dem kreativen Geschäft auch das Unternehmen als Ganzes. Ein Prozess, der für sie nur logisch war, hatte sie doch Zeit in diese Rolle hineinzuwachsen. Deshalb gab es auch keine Generationenkonflikte, als sie eine Führungsposition im Betrieb übernahm. „Bei uns ging das sehr gut, das dürfte an der Vater-Tochter-Konstellation liegen, die scheinbar eine sehr viel reibungsfreiere ist als Vater-Sohn. Ganz wichtig ist aber auch, dass jeder seinen eigenen Bereich hat, in dem er oder sie autonom entscheiden kann“, erklärt Ulli Ehrlich. Die erfolgreiche Unternehmerin sieht durchaus, dass sie eine Vorbildfunktion für andere Frauen einnimmt. „Ob man will oder nicht, ja, die Vorbildfunktion hat man. Bei mir als fünffache Mutter wird das Kind-und-Karriere-Role-Model oft zitiert. Aber das ist ja auch in Ordnung und schön. Jede heranwachsende junge Frau schaut, wie es die anderen gemacht haben“, so Ehrlich. Ihr Ratschlag: „Hört auf euer Herz! Nur in euch drin ist zu finden, wonach ihr sucht. Das bezieht sich nicht nur auf das private Glück, sondern sehr wohl auch auf die Berufswahl.“

### POSITIVE ENTWICKLUNG

Seit 1985 ist Birgit Freudenthaler im Familienbetrieb Sija Schmuck in Enns tätig. 2001 übernahm sie das Familienunternehmen und leitet es nun in dritter Generation. Sija Schmuck ist mit einer Exportquote von 90 Prozent international ausgerichtet, neben den USA sind Frankreich, Japan und Spanien wichtige Absatzmärkte für den handgefertigten Modeschmuck. Geschäftsführerin Birgit Freudenthaler wurde deshalb mit dem Unternehmerinnen-Award 2020 in der Kategorie „Export“ ausgezeichnet. „Als exportorientiertes Unternehmen wissen wir, wie umkämpft der Markt ist und dass man sich nur durch Kundenorientierung und höchste Qualität in der Fertigung vom Wettbewerb abheben kann. Gerade deshalb stellt dieser Award unsere Leistung noch mehr in den Vordergrund und zeigt, dass auch kleine, familiengeführte Unternehmen international erfolgreich sein können“, erklärt Freudenthaler. Wie sieht sie als erfolgreiche Unternehmerin die Karrierechancen junger Frauen? „Es findet sicherlich eine positive Entwicklung statt. Netzwerke wie ‚Frau in der Wirtschaft‘ unterstützen ambitionierte Frauen bei der Verwirklichung ihrer Ideen und geben ihnen eine Plattform, sich einer großen Öffentlichkeit zu präsentieren. Zudem braucht es gerade Auszeichnungen wie den Unternehmerinnen-Award, der auf die starke Rolle der Unternehmerin in Österreich aufmerksam macht.“ Trotz ihres Erfolges würde Birgit Freudenthaler nicht dazu raten, die Entscheidung Unternehmerin zu werden unüberlegt oder spontan zu treffen. „Denn der Job verlangt Durchhaltevermögen, Mut, Verantwortungsbewusstsein, kaufmännische Kompetenz und vor allem Freude am Tun.“

VON KAI SCHUBERT

# INSIGHT BRÜSSEL

Wussten Sie, dass sowohl die EU-Vertretung in Brüssel als auch, seit Jahresbeginn, die Rechtsabteilung des Österreichischen Sparkassenverbandes von Frauen geleitet werden? Ursula von der Leyen als erste Frau an der Kommissions-Spitze übernahm diese Funktion mit dem Ziel, den Frauenanteil unter den EU-Kommissarinnen auf 50 Prozent zu heben. Auch wenn ihr dies (noch) nicht ganz gelungen ist, macht die Gleichberechtigung in Brüssel Fortschritte. Hier sind die wichtigsten News aus der EU-Hauptstadt.

### DIE EUROPÄISCHE GLEICHBERECHTIGUNGSSTRATEGIE

Die Wahl der ersten Frau an die Spitze der EU-Kommission war schon ein großer Schritt für Europa. Ursula von der Leyen ist nach einer langen Liste von männlichen Vorgängern die erste Präsidentin überhaupt, die über die Geschichte der Union entscheidet. Ihr ehrgeiziges Ziel, eine Kommission mit einem 50-prozentigen Frauenanteil zu bilden, gelang ihr jedoch haarscharf nicht. Derzeit liegt der Frauenanteil bei 48 Prozent. Dennoch hat von der Leyen ein starkes Zeichen dafür gesetzt, dass Geschlechtergerechtigkeit eine wesentliche Prämisse der neuen Kommission ist, und die maltesische Politikerin Helena Dalli zur ersten Kommissarin für Gleichberechtigung bestellt. Dalli kündigte in ihrer neuen Position die Entwicklung einer Strategie für Gleichberechtigung bis zum internationalen Frauentag am 8. März an.

In den ersten 100 Tagen ihrer Amtszeit soll die Kommission nun rechtsverbindliche Maßnahmen vorschlagen, die sich auf die Verringerung des geschlechterspezifischen Lohn- und Rentengefälles, den Kampf gegen Gewalt an Frauen, für Lohntransparenz und gegen Geschlechterstereotype beziehen. In welcher Form diese Maßnahmen umgesetzt werden, ist noch unklar. Es gilt allerdings als sehr wahrscheinlich, dass die Initiative zu neuen Gesetzen in diesem Bereich führen wird. Ein Paradebeispiel für ein derart ausgelegtes Gesetz ist die Einführung von verbindlichen Quoten, die ein geschlechterbalanciertes Arbeitsumfeld vorsehen.

### GRÜNES EU-RECHT AUF DEM VORMARSCH

Expertinnen sprechen von einer Jahrhundertaufgabe: Bis wir mit unseren Ressourcen nachhaltig wirtschaften und CO<sub>2</sub>-Neutralität erreichen, wird es ein langer Weg. Laut EU-Statistikbehörde betrachten mittlerweile 93 Prozent der Europäerinnen den Klimawandel als ernsthaftes Problem.

Unter diesen Vorzeichen befindet sich die EU-Klimapolitik unter von der Leyen im Wandel – alle Politiken und Rechtsakte haben sich der Erreichung der Pariser Klimaziele unterzuordnen. Der bisherigen Klimastrategie fehlte ein politisches Momentum, um das Thema Nachhaltigkeit massentauglich und politikrelevant zu machen. Das soll sich nun ändern. Allein um die derzeitigen Klima- und Energieziele bis 2030 zu erreichen, sind zusätzliche Investitionen von 260 Milliarden Euro jährlich erforderlich. Der größte Handlungsbedarf besteht im Energiebereich,

der 75 Prozent der Treibhausgasemissionen verursacht. Da 40 Prozent des Energieverbrauchs wiederum auf den Gebäudebestand entfallen, wird die Kommission 2020 eine Renovierungsinitiative starten. Dabei soll der thermischen Sanierung von Sozialwohnungen besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden.

Damit auch die Finanzinstitute zusätzliche Anreize erhalten sich an der grünen Wende zu beteiligen, wird die Kommission im Herbst eine grüne Finanzierungsstrategie vorlegen. Zur Vorbereitung dieses Aktionsplans startet die Kommission im März eine Beratungsrunde, bei der auch der Österreichische Sparkassenverband dabei sein wird.



Ursula von der Leyen bestellte Helena Dalli zur ersten Kommissarin für Gleichberechtigung.



„IN DER VBV-PENSIONSASSE KONNTEN WIR FÜR DIE MITARBEITENDEN DER SPARKASSEN UND ERSTE BANK EINEN ERTRAG VON ÜBER ZWÖLF PROZENT ERZIELEN.“

Michaela Attermeyer,  
Mitglied des Vorstandes der VBV-Vorsorgekasse,  
Führungskraft in der VBV-Pensionskasse



DAS INTERVIEW FÜHRTE STEPHAN SCOPPETTA

## VBV MIT TOP-PERFORMANCE 2019

**MICHAELA ATTERMAYER IST SEIT MEHR ALS 20 JAHREN ALS FÜHRUNGSKRAFT IN DER VBV-PENSIONSASSE TÄTIG, SEIT OKTOBER 2018 ZUSÄTZLICH AUCH IM VORSTAND DER VORSORGEKASSE. IM INTERVIEW SPRICHT SIE ÜBER IHRE ROLLE ALS FÜHRUNGSKRAFT IN DER FINANZBRANCHE, NACHHALTIGKEIT UND DEN LANGFRISTIG HERVORRAGENDEN ERTRAG DER VBV.**

*Sie kennen den Finanzsektor mittlerweile ziemlich gut. Haben Frauen in dieser Branche einen anderen Führungsstil als Männer?*

**Michaela Attermeyer:** Die Finanzbranche ist im Allgemeinen noch keine Lieblingsbranche von Frauen, als weibliche Führungskraft hat man immer noch Seltenheitswert. Dabei bietet sich ein wirklich spannendes Arbeitsumfeld. Meiner Meinung nach braucht man keinen anderen Führungsstil, sondern einen eigenen. Ich finde, dass ein gutes Team das Wichtigste ist – ein Team, das gern zusammen-

arbeitet und divers ist, mit Männern, Frauen, Älteren und Jüngeren. Genau so ein Team habe ich in der VBV. Ich persönlich versuche, immer den Gesamtüberblick zu behalten, alle Meinungen zu hören und sie gleich zu bewerten. Die Meinung einer jüngeren Mitarbeiterin zählt dabei für mich genauso viel wie die einer älteren. Das liefert das beste Ergebnis.

*Ihr erstes Jahr im Vorstand der Vorsorgekasse war gleich ein fulminantes. Die Veranlagung war in beiden VBV-*

*Unternehmen überaus erfolgreich.*

*Wie lässt sich das Ergebnis einordnen?*

**Attermeyer:** In der Vorsorgekasse haben wir mit plus 6,8 Prozent das beste Ergebnis in der Unternehmensgeschichte erreicht. In der Pensionskasse konnten wir für die Mitarbeiterinnen der Sparkassen und Erste Bank sogar einen Ertrag von über zwölf Prozent erzielen. Unsere Strategie hat bestens funktioniert und viele unserer Anlageklassen sind im Vorjahr sehr gut gelaufen. Bei unseren Aktienveranlagungen, aber auch bei unseren Anleihen sowie Private-Markets-Veranlagungen haben wir rechtzeitig gehandelt und konnten dadurch von den steigenden Kursen richtig gut profitieren.

*Wie war der Veranlagungsstart ins Jahr 2020?*

**Attermeyer:** Wir sind zunächst gut ins Jahr gestartet. Durch den Ausbruch des Coronavirus ist es aber derzeit auf den Finanzmärkten relativ unruhig. Man sollte sich ja immer auch die langjährige Entwicklung anschauen. Gerade in der betrieblichen Altersvorsorge ist der langfristige Ertrag wichtig, um in der Ansparphase ein möglichst hohes Pensionskapital aufzubauen. Unsere langfristige Performance liegt zum Beispiel im Zehn-Jahres-Schnitt bei rund plus 4,5 Prozent jährlich, und das in einem sehr niedrigen Zinsumfeld mit Null- oder sogar Negativzinsen.

*Eine aktuelle Umfrage der VBV-Pensionskasse unter ihren Berechtigten hat ergeben, dass das Thema Nachhaltigkeit besonders Frauen ein großes Anliegen ist ...*

**Attermeyer:** Das kann ich persönlich und auch aus eigenen Beobachtungen bestätigen. Ich finde das sehr gut, denn das führt dazu, dass die Finanzbranche für Frauen attraktiver wird. Bei internationalen Konferenzen sieht man überdurchschnittlich viele Frauen immer dann, wenn es um Sustainable Finance, also nachhaltiges Veranlagen geht. Das Thema ist greifbar. Und das ist ein gutes Argument in einer Branche, die sonst nicht sehr greifbar ist. Die Auswirkungen nachhaltigen Veranlagens auf die Umwelt und die Gesellschaft sind positiv, damit können sich Frauen sehr gut identifizieren. Ich halte das persönlich für eine erfreuliche Entwicklung, weil es dazu führt, dass mehr Frauen in der Finanzbranche arbeiten wollen.

*Werden Sie starke nachhaltige Akzente in der Veranlagung setzen?*

**Attermeyer:** Ich werde den bisherigen, erfolgreichen Weg in der Vorsorgekasse weitergehen und intensivieren, weil ich überzeugt bin, dass dies richtig und notwendig ist. Die Herausforderungen des Klimawandels betreffen uns alle. Daher dürfen wir nicht zuwarten, sondern müssen jetzt handeln. Aber auch in der Pensionskasse, in der Günther

Schiendl Veranlagungsvorstand ist, haben wir schon sehr lange starke Akzente gesetzt und viele Maßnahmen hinsichtlich Klimaschutz und Nachhaltigkeit getroffen. Daran werden wir weiter anknüpfen. Der Klimawandel birgt Risiken, er bietet uns aber auch Chancen, die wir im besten Interesse unserer Berechtigten nutzen wollen. Ziel ist die sukzessive Umstellung der Portfolien hin zu jenen Sektoren, die vom Klimaschutz profitieren werden, wie etwa erneuerbare Energien, und weg von den negativ betroffenen Sektoren, um sogenannte „Stranded Assets“ für unsere Berechtigten zu vermeiden.

*Wie wird das Thema den Finanzsektor verändern?*

**Attermeyer:** Sehr stark, es sind gravierende Veränderungen, die gerade passieren. Durch die unterschiedlichen EU-Regulierungen wird der gesamte Finanzsektor in Richtung Nachhaltigkeit bewegt. Deshalb ist es gut, dass wir als VBV schon viel umgesetzt haben und nicht bei Null beginnen müssen. Wenn es uns also gelingt, bestimmte klimawandelbedingte Risiken zu vermeiden und andererseits die klimawandelbedingten Chancen zu nutzen, dann hat das auch positive Auswirkungen für die Berechtigten und für deren Rendite.

*Abschließend eine ganz andere Frage: Frauen bekommen in Österreich immer noch mehr als 40 Prozent weniger Pension als Männer. Was raten Sie jungen Frauen?*

**Attermeyer:** Sich einen Job zu suchen, der sie erfüllt! Zum Beispiel haben wir in der VBV einen sehr hohen Frauenanteil, bieten flexible Arbeitsmodelle an und fördern gezielt Frauen. Bei uns warten qualifizierte Aufgaben in unterschiedlichsten Bereichen, auch in Teilzeit.

Dazu rate ich, einen Arbeitgeber zu suchen, der eine betriebliche Zusatzpension anbietet. Dann kann man auch selbst zur Sicherung des Lebensstandards im Alter beitragen – indem man Eigenbeiträge in die Pensionskasse einzahlte. Die Erträge sind auf lange Sicht sehr attraktiv und das Kapital wird von Expertinnen verwaltet. Auch das Kapital der Vorsorgekasse kann später für eine Zusatzpension verwendet werden. Das alles sind gute Voraussetzungen für eine optimale Absicherung im Alter.

Die VBV-Gruppe ist einer der führenden Anbieter bei betrieblichen Vorsorgelösungen – sowohl im Bereich der Firmenpensionen als auch bei der Abfertigung NEU. Sie hat insgesamt rund 3,8 Millionen Berechtigte und veranlagt ein Vermögen von fast 12 Milliarden Euro. Weitere Informationen unter [www.vbv.at](http://www.vbv.at)



VON MILAN FRÜHBAUER

## DEN FRAUEN DIE SCHEU VOR DEM WERTPAPIER NEHMEN

IN ZEITEN DER NULLZINS-PHASE IST DAS WERTPAPIER FÜR LÄNGERFRISTIG ORIENTIERTE SPARERINNEN ALTERNATIVLOS. DOCH DIE DAMEN SIND NOCH VIEL ZU ZURÜCKHALTEND. DESHALB SOLL DIE WERTPAPIERAFFINITÄT BEI ANLEGERINNEN STEIGEN. DIE ERSTE BANK OESTERREICH HAT DAS THEMA UMFASSEND UNTERSUCHT UND KAM ZU INTERESSANTEN ERGEBNISSEN: WIR SPRACHEN DARÜBER MIT DER PROJEKTVERANTWORTLICHEN BEI DER ERSTE GROUP, MONIKA STERNATHOVA.

*Seit wann gibt es konkrete Bemühungen, die Frauen stärker an das Wertpapier im Rahmen der Österreichischen Sparkassen heranzuführen?*

**Monika Sternathova:** 2011 haben wir in der Erste Bank Oesterreich begonnen, uns mit Frauenkarrieren zu beschäftigen. Im Filialvertrieb hatten wir damals eine starke weibliche Basis, die jedoch sowohl auf dem Weg in die Führung als auch in der Fachkarriere stark abnahm. Die verbreiteten angenommenen Begründungen dafür, wie „Frauen sind an Karriere weniger interessiert“ oder „Männer werden bei der Beförderung bevorzugt“, wollten wir näher durchleuchten und beschlossen, eine umfassende Studie zur Karriereentwicklung in der EBOe durchführen zu lassen. Eine der Erkenntnisse war, dass Frauen im Bereich Veranlagung schlechtere Ergebnisse erzielten, was eine Karriere in Richtung höherer Kundensegmente schwieriger macht. Das war der Anlass, hier aktiv zu werden.

*Welche Aktivitäten sind in diese Richtung bisher gesetzt worden?*

**Sternathova:** Bereits 2012 haben wir das erste Wertpapier-Seminar für Frauen pilotiert. Das Konzept beruht auf drei Säulen. Erstens: Erkenntnisse der Gehirnforschung machen deutlich, dass Frauen und Männer unterschiedliche Lernstile haben. Zweitens: Zahlreiche Untersuchungen zeigen, dass Frauen ihre Leistungen und Kompetenzen tendenziell weit unterschätzen und sich in gemischten Gruppen sehr zurücknehmen. Drittens: Frauen suchen ihre Vorbilder in unmittelbarer Nähe. Deshalb haben wir erfolgreiche Beraterinnen zu Trainerinnen ausgebildet, das Lernkonzept praxisnah und leichter verständlich gestaltet und den Ausbildungslehrgang für das Thema Veranlagung nach Geschlechtern geteilt.

Inzwischen trainieren wir alle Wertpapier-Seminare gemäß Geschlechtern getrennt und erhalten ungebrochen positive Feedbacks zu diesem Zugang. Auch die Evaluierung 2018 hat gezeigt, dass wir den richtigen Weg gehen: Jede zweite Frau aus diesen Seminaren gehörte zu den Top-100 Beraterinnen in der Erste Bank Oesterreich.

*Ist es richtig, dass die Wertpapierberatung für Frauen mittlerweile überwiegend von Frauen übernommen worden ist?*

**Sternathova:** 60 Prozent unserer Berater und Beraterinnen sind Frauen, insofern trifft Ihre Einschätzung zu.

*Gibt es signifikante Unterschiede im Problemzutritt zu Wertpapieren beziehungsweise zur verstärkten Veranlagung in Wertpapieren, also dem klassischen Wertpapiersparen, zwischen Männern und Frauen?*

**Sternathova:** Viele Studien belegen, dass sich Frauen und Männer beim Thema Veranlagung unterschiedlich verhalten. Männer setzen deutlich stärker als Frauen auf Wertpapiere. Frauen hingegen agieren deutlich sicherheitsorientierter und kaufen nur jene Produkte, die sie in allen Details verstehen.

*Sehen Sie geschlechterspezifische Unterschiede in der Risikobereitschaft?*

**Sternathova:** Männer tendieren zu einer höheren Risikobereitschaft. Dadurch entwickeln sich die „Männerdepots“ deutlich volatil als die Portfolios der Frauen: In guten Börsenzeiten erzielen die Männer überproportional hohe Gewinne, während sie in schlechteren Zeiten überproportional verlieren. Im Vergleich ist die Entwicklung der „Fraundepots“ ausgeglichener.

*Wie viele Frauen sind in Österreich im Bereich der Sparkassen mittlerweile von den Wertpapieraktivitäten für Frauen erfasst worden?*

**Sternathova:** Allein in der Erste Bank Oesterreich sind es mittlerweile rund 200.

*Wird es durch Ihre Aktivitäten gelingen, den Wertpapierhandel im Kapitalanlagevermögen der Frauen deutlich zu steigern?*

**Sternathova:** Die Wertpapier-Seminare für Frauen waren für uns der erste Schritt, unsere Beraterinnen für Veranlagungsgespräche zu stärken. Im nächsten Schritt möchten wir mehr Kundinnen zum eigenverantwortlichen Anlegen inspirieren, anstatt viel Geld auf aktuell niedrig verzinsten Tagesgeldkonten aufzubewahren. Das sichert ihre finanzielle Unabhängigkeit und ist die beste Altersvorsorge. Dazu initiieren wir gerade das Projekt „Marie“ mit Schwerpunkt auf finanzielle Bildung und Beratung unter Berücksichtigung aller Lebensphasen speziell bei Frauen.

*Wie beurteilen Sie das aktuelle Veranlagungsverhalten von Frauen im Licht der praktischen Null-Zins-Politik und der ja sehr geringen Aussichten auf eine Änderung des Zinsniveaus?*

**Sternathova:** Es ist nicht nur das Zinsniveau. Auch Fakten wie die Scheidungsrate von 41 Prozent, die Teilzeitquote von 50 Prozent, der Pensionsunterschied von 42 Prozent sowie ihre höhere durchschnittliche Lebenserwartung müssten Frauen zum Umdenken sensibilisieren. Schließlich droht bei nicht rechtzeitiger Aktivität die vereinzelte Altersarmut bei Frauen. Es ist somit für jede wichtig, sich mit finanzieller Bildung zu beschäftigen, um eigenen Wohlstand zu schaffen, zu halten und weiter auszubauen.

VON HERTA SCHEIDINGER

# DER VORSTAND WIRD WEIBLICH

**WÄHREND MAN FRAUEN IN DEN VORSTANDEBENEN VON BANKEN SONST NAHEZU VERGEBENS SUCHT, ZEIGEN ERSTE BANK UND SPARKASSE, DASS ES AUCH ANDERS GEHT.**

Wir stellen vier Vorständinnen vor, die es mit umfangreicher Erfahrung und fundiertem Wissen in den letzten Monaten in die Topmanagementposition geschafft haben. Gemeinsam ist ihnen die Leidenschaft für ihren Beruf.

## VORAUSDENKEN, UM GANZ VORNE MIT DABEI ZU SEIN

Stefanie Christina Huber wurde mit 1. Jänner 2020 Vorsitzende des Vorstandes der Sparkasse Oberösterreich. Nach ihrem Studium der Angewandten Statistik war ein Trainee-Programm im Jahr 1999 ihre Eintrittskarte in die Sparkasse OÖ. „Diese Materie hat mich sofort fasziniert und ich bin immer tiefer eingedrungen“, schwärmt Stefanie Christina Huber. Vor ihrer Bestellung in den Vorstand im Jänner 2019 war Huber Leiterin des Bereichs Treasury. Die permanente Weiterentwicklung steht nun im Fokus ihrer Tätigkeit als Vorstandsvorsitzende. „Auch wenn wir Transformation seit 170 Jahren bei uns in Oberösterreich gelernt haben, ist es wichtig, sich nicht nur neuen Gegebenheiten anzupassen, sondern auch vorzudenken und tonangebend zu sein. In einer Zeit, in der sich die gesamte Bankbranche ändert, ist es unser Anspruch ganz vorne mit dabei zu sein“, so Huber. Ein weiterer Punkt auf ihrer Agenda betrifft die Kundennähe und die Beratungsqualität auch im digitalen Zeitalter. „Der Faktor Mensch ist immer

noch ausschlaggebend und wird es auch in Zukunft bleiben“, ist Huber überzeugt. Und auch die Förderung von Frauen in Führungspositionen liegt ihr am Herzen, darum engagiert sie sich in einem Projekt der Sparkassengruppe, das sich diesem Thema widmet. „Wir als Unternehmen müssen hier noch weiterdenken, wenn wir ganz stark diversifiziert sein wollen. Darum müssen wir uns nicht nur in kulturellen Fragen öffnen, wir müssen auch flexibler werden, zum Beispiel bei den Arbeitszeiten. Ich glaube, die Flexibilität des Unternehmens ist die Unterstützung, die jetzt alle brauchen, wenn wir eine gut diversifizierte Mannschaft haben wollen.“

**„EIN ERFOLGSFAKTOR IST EINE GESUNDE PORTION HUMOR, DIE ERLEICHTERT DEN WEG.“**



Walburga Seidl  
Vorständin Steiermärkische Sparkasse

## ERSTE FRAU IM VORSTAND DER STEIERMÄRKISCHEN SPARKASSE

Im Vorstandsteam der Steiermärkische Bank und Sparkassen AG ist seit Sommer 2019 neben den drei Vorstandsmitgliedern erstmals auch eine Frau vertreten. Walburga Seidl ist die erste Frau im Vorstand in der Geschichte der Bank. Die studierte Betriebswirtin verantwortet in ihrer Funktion unter anderem das Risikomanagement, wo es ihre Aufgabe ist, die richtige Balance zwischen Risiko und Ertrag zu schaffen. Die Beziehung zur Sparkasse wurde ihr praktisch in die Wiege gelegt, denn ihre Mutter war ebenfalls in einer Sparkasse tätig. „So gesehen war der Sparefroh bei mir immer schon Gast im Kinderzimmer“, blickt Walburga

**„DIE FLEXIBILITÄT DES UNTERNEHMENS IST DIE UNTERSTÜTZUNG, DIE JETZT ALLE BRAUCHEN, WENN WIR EINE GUT DIVERSIFIZIERTE MANNSCHAFT HABEN WOLLEN.“**



Stefanie Christina Huber  
Vorstandsvorsitzende  
der Sparkasse Oberösterreich

“



**„OHNE GLÜCK GEHT ES NICHT, DAVON BIN ICH ÜBERZEUGT. ABER DIE VORLEISTUNG IST HARTE ARBEIT.“**

Gerda Holzinger-Burgstaller  
Finanz- und Risikovorständin  
Erste Bank Österreich

Seidl zurück. „Dabei geblieben bin ich, weil ich in der Sparkasse immer wieder Aufgaben wahrnehmen konnte, die spannend für mich waren, bei denen ich mich gut weiterentwickeln konnte und die mir Spaß gemacht haben“, so Seidl weiter. Für andere Frauen möchte sie „ein sichtbares und greifbares Beispiel im wirklichen Leben sein, an dem interessierte Frauen sehen, dass es gut machbar ist, so eine Funktion wahrzunehmen. Es ist nicht immer nur eine Belastung Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Es ist auch eine Bereicherung im Leben“, weiß die Mutter eines neunjährigen Sohnes. Als ihre persönlichen Erfolgsfaktoren sieht sie vor allem drei Punkte: „Ich nehme für mich in Anspruch einen gewissen Weitblick zu haben. Ich stelle mir gerne vor, wie Dinge in Zukunft im Idealfall ausschauen. Der zweite Punkt ist meine Ausdauer. Ich halte lange durch, um dann auch dorthin zu kommen. Der dritte Erfolgsfaktor ist eine gesunde Portion Humor, die erleichtert den Weg.“

## „MANCHE DER HISTORISCH GEWACHSENEN STRUKTUREN DÜRFEN UND SOLLEN WIR JETZT MUTIG HINTERFRAGEN, DAFÜR IST DIE ZEIT GEKOMMEN“

Ein neues weibliches Vorstandsmitglied hat auch die Erste Bank Österreich. Gerda Holzinger-Burgstaller hat die Funktion der Finanz- und Risikovorständin übernommen. Davor leitete sie über drei Jahre das Generalsekretariat der Holding. Seit 2017 ist sie Vorstandsmitglied der „Zweite Sparkasse“. Holzinger-Burgstaller begann ihre Laufbahn bei der österreichischen Finanzmarktaufsicht im Bereich Bankenaufsicht. Danach führte sie ihr Weg zur Erste Bank. Von Anfang an war sie von der Vielfältigkeit und Breite ihrer Tätigkeit fasziniert. „Wir beschäftigen uns mit Trends und den Bedürfnissen und Wünschen der Menschen. Bei all diesen Themen kann man als Bank substanziell beitragen und sehr viel bewegen.“ Wo sieht sie die Basis für ihren Erfolg? „Ich hatte das Glück zufällig zur richtigen Zeit am richtigen Ort gewesen zu sein, und das mit einem für die Zeit richtigen Arbeitsmodell, das gekennzeichnet ist von einem starken kooperativen Element und Teamfähigkeit. Ohne Glück geht es nicht, davon bin ich überzeugt. Aber die Vorleistung ist harte Arbeit“, so Holzinger-Burgstaller. In ihrer Position als Vorständin geht es darum herauszuarbeiten, in welchen Bereichen die Bank noch effizienter wer-

den kann. „Es ist unsere Kernaufgabe unsere Kundinnen zu einer besseren finanziellen Gesundheit zu führen, darum müssen wir auf der anderen Seite auch Geld in die Hand nehmen, um die finanzielle Gesundheit als Unternehmen zu verbessern. Mit den Kosten runterzukommen heißt Spielraum für die notwendigen Investitionen in die Zukunft zu haben. Manche der historisch gewachsenen Strukturen dürfen und sollen wir jetzt mutig hinterfragen, dafür ist die Zeit gekommen“, ist Holzinger-Burgstaller überzeugt.

## RISIKOAGENDEN IN WEIBLICHER HAND

Alexandra Habeler-Drabek verantwortet seit Juli 2019 die Risikoagenden im Vorstand der Erste Group. Seit Anfang 2017 war sie Vorstandsmitglied und Chief Risk Officer der Slovenská sporiteľňa, der slowakischen Tochterbank der Erste Group. Warum sie sich für die Bankenbranche entschieden hat, erklärt Habeler-Drabek gerne: „Es ist eine spannende Branche – Finanzen sind die Grundlage für den kompletten Wirtschaftskreislauf. Wir sind kritische Infrastruktur. Damit geht eine ungeheure Vielfalt an Aufgaben, Themenbereichen, Anforderungen und Interessen einher. Das finde ich persönlich sehr spannend und bereichernd.“

**„WICHTIG IST, AUTHENTISCH ZU BLEIBEN UND DABEI AUCH DIE EIGENEN ERWARTUNGSHALTUNGEN ZU HINTERFRAGEN.“**



Alexandra Habeler-Drabek  
Vorständin Erste Group Bank

Zu ihren Erfolgsfaktoren gehört sicher, dass sie sich nie verbiegen wollte – sowohl auf beruflichem wie auch auf persönlichem Level. „Das musste ich im Laufe meiner Karriere erst lernen. Anfangs wurde mir beispielsweise geraten, dass man sich an männliche Strukturen im Unternehmen anpassen solle. Ich gebe zu, dass ich das tatsächlich eine Zeitlang versucht habe“, so Habeler-Drabek: „Wichtig ist, authentisch zu bleiben und dabei auch die eigenen Erwartungshaltungen zu hinterfragen. Anfangs bin ich in die Falle getappt, alles perfekt machen zu wollen. Ich wollte die Supermanagerin, die Supermutter, die Supergastgeberin sein.“ Dass es ein ermutigendes Umfeld und unterstützende Maßnahmen braucht, um mehr Frauen den Aufstieg in Top-Positionen zu erleichtern, davon ist Habeler-Drabek überzeugt. „Ich hätte beispielsweise ohne die Unterstützung meines Mannes nicht so viel Zeit und Energie in meine berufliche Laufbahn investieren können. Darüber hinaus brauchen wir strukturelle Maßnahmen, damit wir weibliche Talente auf dem Weg nach oben nicht verlieren.“

“

Foto: Erste Bank/Beraneč



VON SANDRA WOBRAZEK

# DIE GLÄSERNE DECKE

FRAUEN, DIE KARRIERE MACHEN MÖCHTEN, STOSSEN OFT IMMER NOCH AUF UNSICHTBARE BARRIEREN. DIE URSACHEN LIEGEN IN MANGELNDER VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF, GESELLSCHAFTLICHEN ERWARTUNGSHALTUNGEN, ABER AUCH IN DER BENACHTEILIGUNG BEI DER POSTENBESETZUNG.

Als sie 2017 im erweiterten Regierungsprogramm beschlossen wurde, galt sie als historischer Schritt: die verpflichtende Frauenquote in den Aufsichtsgremien. Seit 1. Jänner 2018 müssen österreichische Unternehmen, deren Aufsichtsrat aus mindestens sechs Kapitalvertreterinnen besteht und deren Belegschaft zu mehr als 20 Prozent weiblich ist, bei Neubestellungen 30 Prozent der Aufsichtsratsmandate mit Frauen besetzen. Dass die Frauenquote sich innerhalb kurzer Zeit positiv auswirkte, zeigt der „Frauen.Management.Report 2019“ der Arbeiterkammer (AK) Wien, der ein Jahr nach dem Inkrafttreten der Regelung erstellt wurde: So belief sich der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der börsennotierten Unternehmen, die unter die Quote fallen, im Jänner 2019 auf 27,5 Prozent, während es ein Jahr zuvor nur 22 Prozent waren. Damit liegt Österreich zum ersten Mal knapp über dem EU-Schnitt von 27 Prozent.

## KEIN AUSBALANCIERTES GESCHLECHTERVERHÄLTNIS

Frauen sind so gut ausgebildet wie nie, doch wenn sie Karriere machen möchten, sind sie immer noch in vielen

Fällen benachteiligt. So gelangen Frauen meistens nur bis ins mittlere Management – wenn es aber um oberste Führungsebenen geht, werden diese Positionen oft bevorzugt mit Männern besetzt. In der gesamten EU ist nur jede dritte Führungskraft eine Frau und in den 200 umsatzstärksten Unternehmen Österreichs liegt der Anteil der weiblichen Geschäftsführerinnen bei lediglich 8,2 Prozent. Mit ein Grund, weshalb die Autorinnen der AK-Studie nahelegen: „Angesichts der erfolgreichen Entwicklung in den Aufsichtsräten der quotenpflichtigen Unternehmen wäre die Einführung einer Geschlechterquote in den Geschäftsführungen der nächste logische Schritt, um für die Gleichstellung von Frauen in Spitzenfunktionen zu sorgen. Die öffentliche Hand könnte – wie schon bei den Aufsichtsrätinnen – mit gutem Beispiel vorangehen und mit der Festlegung einer Geschlechterquote für staatsnahe Unternehmen Vorbildfunktion übernehmen.“

## UNGLEICHHEITEN IN ALLEN BEREICHEN

Die Ursachen für dieses Ungleichgewicht sind vielfältig: Neben der Tatsache, dass Männer ihre Geschlechtsgenossen mitunter bei der Besetzung höherer Positionen bevor-

zugen, spielt auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine Rolle. Die Folge: Jede zweite erwerbstätige Frau in Österreich arbeitet Teilzeit – und verkürzte Arbeitszeiten lassen sich nur schwer mit einer Führungsposition vereinbaren. Die Politikwissenschaftlerin Kathrin Stainer-Hämmerle (FH Kärnten) betont, dass diese Ungleichheiten überall dort existieren, wo es um Macht, Einfluss und Geld geht: „Je höher die Gagen, je größer die Budgets, je weitreichender der Gestaltungsspielraum, umso weniger Frauen findet man in den Positionen. Man sieht es auch an der aktuellen Regierung, die zwar noch nie so viele Frauen in der Regierungsmannschaft hatte wie jetzt – aber die wirklich wichtigen Ressorts sind dann doch wieder großteils in Männerhand.“



Foto: Furgler

„VON EINER GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER IST MAN IN ÖSTERREICH NACH WIE VOR WEIT ENTFERNT.“

Kathrin Stainer-Hämmerle  
Politik- und Rechtswissenschaftlerin

## DIE SACHE MIT DER FAMILIENPLANUNG

Nicht nur in Politik und Wirtschaft, auch in vielen anderen Bereichen stellt sich die Situation ähnlich dar, etwa in der Medizin. So sind bereits rund die Hälfte aller angehenden Ärztinnen in Österreich Frauen, je weiter man jedoch nach oben kommt – etwa, wenn es darum geht, wer Oberärztin wird, eine Arbeitsgruppe leitet oder eine Professur bekommt – umso dünner wird die Luft. Das sagt Alexandra Kautzky-Willer, Leiterin der Klinischen Abteilung für Endokrinologie und Stoffwechsel und der Gender Medicine Unit an der Medizinischen Universität Wien (MedUni Wien). Die Wissenschaftlerin des Jahres 2016 ist Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an der MedUni Wien und kennt die Probleme, mit denen Frauen konfrontiert sind. Sie verweist darauf, dass es nach wie vor schwer sei, Familienplanung und Karriere unter einen Hut zu bringen: „Derzeit bekommen Frauen mit durchschnittlich 30 Jahren ihr erstes Kind. Spätestens dann werden sie von den Männern überholt, denn die Kinderbetreuung wird gesellschaftlich immer noch Frauen zugeschrieben. Sie verlieren dadurch jedoch Zeit, die für die Karriereentwicklung wichtig wäre. Es ist natürlich schön, wenn man sich intensiv um sein Kind kümmern kann, wenngleich es nach wie vor eine einseitige Verteilung ist.“ Die Medizinerin betont, dass sich wenig ändern werde, so lange es nicht auch für Kleinkinder gute und ausreichende Betreuungsplätze gibt, und dass die gesellschaftliche Akzeptanz dafür fehle, dass Mütter früh wieder arbeiten gehen.

## GESELLSCHAFTLICHE ERWARTUNGSHALTUNGEN

Im März 2019 hat Kathrin Stainer-Hämmerle im Rah-

men einer Festveranstaltung im Parlament zum 100. Jahrestag der ersten Sitzung der Konstituierenden Nationalversammlung eine viel beachtete Keynote zum Thema Gleichstellung gehalten. Seit 4. März 1919, als die ersten acht Frauen ins Parlament Einzug hielten, habe sich zwar einiges verändert, so Stainer-Hämmerle vor einem Jahr, von einer Gleichstellung der Geschlechter sei man in Österreich aber nach wie vor weit entfernt, da die „gläserne Decke“ in vielen Fällen immer noch sehr dick sei. Die Politikwissenschaft-Professorin sagt, es seien nicht die mangelnden Qualifikationen von Frauen, die sie vom Erfolg abhalten. Einer der Gründe liege in der gesellschaftlichen Erwartungshaltung, welche Rollen Frauen und welche Rollen Männer zu erfüllen haben: „Diese Bilder haben beide Geschlechter verinnerlicht. Daher scheuen sich viele Frauen, machtvolle Positionen zu übernehmen. Frauen, die ihre Meinung sagen und sich durchsetzen, werden schnell als unsympathisch wahrgenommen. Männer hingegen gelten dann als durchsetzungsstark.“

## SELBSTBEWUSSTSEIN LERNEN

Dass sich diese Situation nur mit umfassenden Maßnahmen ändern lässt, darin sind sich alle Expertinnen einig. So muss sowohl auf politischer als auch auf gesellschaftlicher Ebene angesetzt werden, um zukünftig Frauen die gleichen Chancen zu ermöglichen wie Männern. Wichtig

„FRAUEN VERLIEREN DURCH DIE KINDERBETREUUNG ZEIT, DIE FÜR DIE KARRIERENTWICKLUNG WICHTIG WÄRE.“

Alexandra Kautzky-Willer  
Leiterin Gender Medicine Unit,  
MedUni Wien



Foto: MedUni Wien-Matern

sind dabei auch mehr weibliche Role Models, wie Alexandra Kautzky-Willer weiß: „Wir haben selber Befragungen unter Professorinnen und Primarärztinnen gemacht – und wollten wissen, was ihnen geholfen hat, aber auch was ihre Probleme waren. Wichtig ist, dass Frauen dem Motto ‚Tue Gutes und sprich darüber‘ mehr folgen, denn das können sie nicht so gut wie Männer.“ Die Gender-Expertin betont, dass Frauen teilweise immer noch glauben, dass sie, wenn sie gute Arbeit liefern, gesehen werden, auch, wenn sie in der zweiten Reihe stehen. „Dem ist aber nicht so und da kann man von den Männern lernen. Nämlich, dass man selbstbewusster wird und für das, was man leistet, auch einen entsprechenden Status hat.“ An der MedUni Wien wird deshalb mit Unterstützung des Rektorats versucht, etwas dazu beizutragen, dass mehr Frauen in Führungspositionen kommen. So gibt es derzeit einen eigenen Call für Professorinnen-Stellen – in dem sich in einem ersten Schritt ausschließlich Frauen bewerben können.



Foto: Miriam Knickriem

# FÜNF FRAGEN AN ...

INTERVIEW: SANDRA WOBRAZEK

**CAROLINE PETERS, DIE NEUE BUHLSCHAFT DER SALZBURGER FESTSPIELE, ÜBER STARKE FRAUEN, BENACHTEILIGUNG UND IHREN UMGANG MIT GELD.**

**1. SIE HABEN IN IHRER KARRIERE SCHON ZAHLREICHE VIELSCHICHTIGE FRAUENFIGUREN VERKÖRPERT. WAS BEDEUTET FÜR SIE DER BEGRIFF DER „STARKEN FRAU“?** Er ist für mich zweischneidig. Eigentlich ist es ein bewundernder Blick auf Frauen, die mit Selbstbewusstsein und Eigenliebe so leben wollen, wie sie es für richtig halten. Andererseits ist es oft ein verschleiernendes Synonym für „schwierig“. Denn Frauen, die lässig und entspannt eigene Wünsche und eigenen Willen äußern, gelten oft als „schwierig“.

**2. WELCHE FRAUEN HABEN SIE IN IHREM LEBEN BEEINFLUSST?** Ich wurde in meiner Jugend sehr durch das Kino geprägt. Um starke Frauenfiguren war das Kino nie verlegen und es war keine Besonderheit, wenn eine Frau den Plot geführt hat. Die einprägsamsten Frauenbilder kamen von Meryl Streep in „Jenseits von Afrika“, Ingrid Bergmann, Katherine Hepburn, Bette Davis, Romy Schneider und Catherine Deneuve. Aber auch von Linda Hamilton in „Terminator“ oder Jennifer Beals als Tänzerin, die in „Flashdance“ ihr Geld als Schweißerin verdient und selbstverständlich nur Herrenfahräder fährt. Sehr beeindruckende Frauen waren auch meine beiden Großmütter, die für lange Zeit große Familien allein regieren mussten, da die Männer im Krieg geblieben waren.

**3. WURDEN SIE IM LAUF IHRER KARRIERE JE ANDERS BEHANDELT, WEIL SIE EINE FRAU SIND?** Das ist eine Frage, die ich ungern, aber doch mit „Ja“ beantworten muss. Bezahlung ist immer wieder ein Thema, aber auch das Recht auf Gestaltungsfreiheit. Eine Frau, die sich gestalterisch einmischt, wird gern als „anstrengend“ eingestuft und ausgesondert. Der männliche Kollege, der exakt dasselbe macht, gilt als kreativ, einfallsreich und gut vorbereitet.

**4. DIE BUHLSCHAFT IST DER TRAUM VIELER SCHAUSPIELERINNEN. WAS ZEICHNET SIE AUS?** Diese Rolle bekommt fantastisch viel Aufmerksamkeit, es ist enorm. Ich glaube, sie zeichnet sich durch den unbedingten Wunsch aus, das Leben als Fest, auch als Fest des Augenblicks, zu genießen und zu leben. Außerdem hat die Buhlschaft keinerlei Sehnsucht nach Tod und Melancholie.

**5. DER MAMMON SPIELT IN „JEDERMANN“ EINE WICHTIGE ROLLE. WELCHE BEDEUTUNG HAT GELD IN IHREM LEBEN?** Ich habe finanziell immer im Moment gelebt, was ich mit zunehmender Reife für unsinnig halte. Jetzt versuche ich, haushalten zu lernen und in die Zukunft zu blicken. Das hätte man mir schon in der Schule beibringen können, auch wenn ich es als Teenager für spießig und lächerlich gehalten hätte.

**INFO:** Caroline Peters ist seit 2003 festes Ensemblemitglied des Wiener Burgtheaters, wo sie aktuell in „Medea“ und „Schwarzwasser“ auf der Bühne steht. Außerdem war die gebürtige Mainzerin unter anderem in der TV-Krimiserie „Mord mit Aussicht“ sowie der Kinokomödie „Womit haben wir das verdient?“ zu sehen. Diesen Sommer verkörpert die Nestroy-Preisträgerin die neue Buhlschaft in „Jedermann“ der Salzburger Festspiele.

ERSTE SPARKASSE

Schon ab  
5.000 Euro

Geld einfach  
anlegen.

# Der Invest Manager

Dies ist eine Werbemittelung. Das Veranlagen in Wertpapiere birgt neben Chancen auch Risiken. Nähere Informationen unter [sparkasse.at/investmanager](https://sparkasse.at/investmanager)

George.  
Das modernste  
Banking Österreichs.

