

Frauen in der Wirtschaft

Schuljahr 2021-22

Selina WALTZ | Raphaela LAINER | Bianca SCHERZER | Julia MAREK

Betreuer/in: Mag. Karin Eckschlager

Auftraggeber: Mag. Martina Gratz, Obfrau Interessensvertretung Frau in der Wirtschaft, Wels-Land

In recent years, a lot has happened for women in the economic sphere. There are still problems and stumbling blocks on a woman's way to the top of our economy. Starting with the Gender-Pay-Gap, the multiple burdens of work and children on women, but also the pressure of today's society. The following questions will be answered in the course of this work: What solutions are there, for a fair balance between men and women, do they make sense and why is this topic still a problem at all? What is certain, is that both genders will probably never be nearly equal, but there is a Gender-Balance-Zone that can and should be achieved.

Gender in Berufsorientierung

Der Begriff Berufsorientierung wird auf verschiedene Weisen verwendet. Es ist ein lebenslanger Prozess der Annäherung und Abstimmung zwischen Interessen, Wünschen, Wissen und Können im Verhältnis zu Möglichkeiten, Bedarf und Anforderungen in der Arbeits- und Berufswelt. Was bei der Wahl des Berufs oder der Branche ein wesentlicher Einflussfaktor ist, ist die Schule und die strikte Trennung in weiblich und männlich. Zur Entscheidung der Berufswahl können Initiativen wie der „Girls-Day“, welcher für junge Mädchen den Einstieg in die Berufswelt erleichtern soll, oder die „FIT-Infotage“, welche junge Damen unterstützen, das richtige technische Studium zu finden, behilflich sein.

Führungspositionen

Weltweit liegt der Anteil von Frauen in Führungspositionen bei 22%. Für eine funktionierende Gesellschaft sind zukünftig Veränderungen notwendig. Eine Methode, um diesem Problem entgegenzuwirken, ist die Frauenquote.

In Österreich liegt diese bei 30%, für Aufsichtsräte von börsennotierten Unternehmen. 2021 wurden 23,5% davon erreicht. Ebenfalls ein Problem ist die Darstellung des weiblichen Führungsstiles. Es wurde nachgewiesen, dass dieser ein Mythos geprägt durch Klischees ist. Ein guter Führungsstil wird immer noch als sehr männlich beschrieben. Das dies nicht nur Frauen benachteiligt, wird selten berücksichtigt.

Gender Pay Gap

In den letzten Jahren ist das öffentliche Interesse am Gender Pay Gap stark gestiegen und der geschlechtsspezifische Lohnunterschied zurückgegangen. Dennoch verdienen Frauen aufgrund unterschiedlicher Faktoren (z. B. Branche, Beschäftigungsausmaß und Dauer der Unternehmenszugehörigkeit) noch immer deutlich weniger als Männer und Österreich liegt weiterhin über dem Durchschnitt der EU.

Der Equal Pay Day, der Tag, an dem Vollzeit arbeitende Männer bereits das Jahreseinkommen Vollzeit arbeitender Frauen erhalten haben, fand 2021 am 25. Oktober statt und somit arbeiteten die Frauen gegenüber den Männern 68 Tage unbezahlt.

Selbstsicheres Auftreten

Das Auftreten in Führungspositionen als Frau ist nicht immer leicht. Somit ist es umso wichtiger zu wissen, welche Eigenschaften mehr Professionalität und Selbstbewusstsein verleihen können, was in einer angesehenen Position sehr wichtig ist. Mode und Körpersprache gehen nahe einher. Manche Frauen haben Schwierigkeiten, ihren persönlichen Stil zu finden. Durch den richtigen Kleidungsstil kann man den erwünschten Respekt als Führungsperson von allen Mitarbeiter/innen erlangen.

