

PRESSEMITTEILUNG - Wien, 14. Mai 2010

Bewusstseinswandel im Macholand

Vor über 160 Personen aus Wirtschaft, Politik und Medien sprach sich ein hochkarätiges Podium bei **Women Talk Business® @ AK-Wien** am 12. Mai für wirksame Frauenförderung auf Basis von einem umfassenden Bewusstseinswandel in Österreich aus. Unterstützt von einem Publikum, das eindeutig für die Einführung einer gesetzlichen Quote votierte – und in der Mehrzahl keine 3 Unternehmen in Österreich nennen konnte, die Frauen aktiv fördern. Unternehmen haben noch viel tun – bei der Frauen-Förderung und der Information darüber.



Gruppenbild mit Herrn v.l.n.r.: Renate Lehner, Alice Kundtner, Johanna Stefan, Ursula Bazant, Jörg Pribil, Sabine M. Fischer, Irmgard Gettinger, Ingrid Moritz

Thema: **Wirtschaftsförderung durch Frauen. Frauenförderung durch Transparenz?!**

Gastgeberinnen: **Renate Lehner**, Vizepräsidentin Arbeiterkammer Wien,
Ingrid Moritz, Leiterin Abteilung Frau – Familie, Arbeiterkammer Wien

Podium:

Mag. Irmgard Gettinger, Betriebsratsvorsitzende, Aufsichtsratsmitglied, Boehringer Ingelheim
Dr. Ursula Bazant in Vertretung für **Gabriele Heinisch-Hosek**, Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst, die aufgrund der Vulkanasche im südeuropäischen Flugraum nicht kommen konnte. Dr. Bazant ist eine enge Mitarbeiterin der Ministerin.
Mag. Alice Kundtner, Direktor-Stellvertreterin, Bereichsleiterin Soziales, AK-Wien
Mag. Johanna Stefan, Vorstandsdirektorin Donau Versicherung AG Vienna Insurance Group
Jörg Pribil, Executive Vice President, Bereichsleiter Telering, T-Mobile Austria GmbH

Moderation: **Dr. Sabine M. Fischer**, SYMFONY Consulting, **Women Talk Business®**-Initiatorin

Im Publikum gesichtet wurden unter anderem:

Christine Gartner, Europäische Zentralbank, Daniela Scheicher, Coface, Heidemarie Schutt, The Advisory House, Brigitte Holczmann, BAWAG PSK, Anna Spinka, IV, Brigitte Fenko, ORF, Petra Draxl, BMASK, Marinela Farkas, Lafarge, Maria Rigler, Amt der NÖ Landesregierung, Ilse Fetik, Erste Bank, Dagmar Berger, Telekom Austria, Elisabeth Ch. Böhm, NEWS Verlagsgruppe, Christian Friesl, IV, Eleonore Leder, Raiffeisen Centrobank, Sophia Zaravella, Griechisches Ministerium für Tourismus, Ursula Weilenmann, FH Campus Wien, Ingeborg Geyer, Zonta International, Robert Bodenstern, ubit-Wien, Ulrike Promberger, donau, Anneliese Mitterecker-Gratl, arvato, Barbara Pitter-Mayer, Shell Austria, Doris Seefried, SANDOZ, Andreas Fink, BAWAG PSK Versicherung, Marijke van Liemt, SPIDI, Melek Köse, Union Türk-is, Franziska Mally, card complete, Eva Boltuch, Soroptimist International, Eva Egger, AMS, Charlotte Reither, Boehringer Ingelheim, Andrea Hazivar, WKW, Josef Giessrigl, JOGI IBC, Anna Kolesarova, BRZ, Elisabeth M. Raicher, Freshfields, Johanna Lesjak, donau, Maria Laubreiter, convivio, Cornelia Amon-Konrath, Gleichbehandlungs-anwaltschaft, Jelena Hodak, Architektin, Elisabeth Vondrasek, ÖGB, Astrid Gutierrez-Donadio, donau, Doris Seefried, Sandoz, Sonja Prustomersky, Boehringer Ingelheim, Eva Punk, MAN Nutzfahrzeuge, Colette Zazjal, life science austria, Brigitte Raicher, Österreichische Sparkassenakademie, Vera Weiss, Schenker Logistik, Irene Kothbauer, Boehringer Ingelheim, Farzaneh Fathi, GPA, Gertraud Bärenklau, BPW, Anton Laschalt, BMLVS, Marlies Roggen, Best Western, Ingrid Moritz, AK-Wien, Eleonore Hauer-Rona, BÖFV International Council of Women, Vivianna Prochazka, Women's Career Network

Frauen durch Transparenz mit ihren Stärken stärker wahrnehmen



Renate Lehner zeigte in ihrem Eingangsstatement auf, dass die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern 15 % beträgt. 15%, die mit keinen anderen Faktoren als dem Geschlechtsunterschied erklärt werden könnten.

Lehner forderte, dass nicht nur Einkommen sichtbar gemacht würden, sondern durchschnittliche Einkommen von Frauen und Männern gegenüber zu stellen. „Durch Transparenz können Frauen mit ihren Stärken stärker wahrgenommen werden“, erklärte die Vizepräsidentin der AK-Wien. Sie sprach sich für einen „Dialog zwischen Wirtschaft, ArbeitnehmerInnen-Seite und Politik zur Frauenförderung und Transparenz in Unternehmen“ aus.

Transparenz in Unternehmen – in vielen Bereichen selbstverständlich

„Dass mangelnde Transparenz und mangelnde Kontrolle in die wirtschaftliche Katastrophe führen, zeigt aktuell das Beispiel Griechenland“, eröffnete **Sabine M. Fischer** die Podiumsdiskussion. „Versicherungen unterliegen besonderer Kontrolle durch die Finanzmarktaufsicht“, erklärte **Johanna Stefan**. „Regelmäßige Preisvergleiche durch die AK unterstützen KonsumentInnen bei ihren Preisentscheidungen“, ergänzte **Alice Kundtner**, während **Jörg Pribil** Transparenz bei der Preisgestaltung als wichtiges Instrument zur Kundengewinnung nannte.



Transparenz bei der Entlohnung – branchen- und bereichsabhängig

Transparenz bei der Entlohnung sei im Vertrieb sehr hoch, erläuterte **Johanna Stefan**. Gleiches gelte für den Öffentlichen Dienst wie **Ursula Bazant** und für den Telekom-Bereich wie **Jörg Pribil** betonte. **Irmgard Gettinger** machte auf das im Dienstvertrag übliche Verbot, über das Gehalt zu reden, aufmerksam. „Hier könnten alle Transparenz schaffen, in dem wir über unsere Gehälter sprechen“, meinte **Sabine M. Fischer**.

Ursula Bazant erklärte, dass für rechtlich wirksames Vorgehen gegen Lohndiskriminierung immer ein Beweis, d.h. am besten der Gehaltszettel von höher bezahlten Personen, notwendig sei.



Jörg Pribil wies auf „die Googles dieser Welt“ hin und darauf, dass „in den nächsten Jahrzehnten Berufe entstehen werden, von denen wir heute noch gar keine Ahnung haben“. Dort sieht der Teling-Chef Riesen Chancen für junge Menschen, vor allem für die Mädchen. Dort wäre dann Einkommenstransparenz, so wie heute schon in der verhältnismäßig jungen Telekommunikationsbranche höchstwahrscheinlich kein Thema.

Damit es nicht bei Schuldzuweisungen bleibe, brauche man besseres Datenmaterial über die Einkommen in Österreich, erklärte **Alice Kundtner**. Deshalb fordere die Arbeiterkammer von jenen Unternehmen, die über ausreichende Kapazitäten verfügen, eine Aufbereitung der Entlohnungssituation ihrer MitarbeiterInnen. „Dies ermöglicht, die wirklichen Ursachen

für die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern herauszufinden und bestehende Hypothesen für die unerklärlichen 15% valide überprüfen zu können“, meinte die Bereichsleiterin Soziales der AK-Wien.

5 Punkte Programm

Ursula Bazant erläuterte die fünf Ideen des Frauenministeriums, die nicht an den Frauen sondern an den Strukturen ansetzen, um den Gender Pay Gap zu verringern:

Betriebliche und überbetriebliche Einkommenstransparenz, auch schon bevor man in den Betrieb einsteigt, durch eine Angabe des für diese Position üblichen Gehaltes in der Stellenanzeige. Vollzeitarbeitsplätze sollen vor einer externen Personalsuche den Teilzeitarbeitskräften angeboten werden, „damit aus einer einmal gewählten Teilzeit nicht eine Dauerfalle wird.“ Weiters soll der Frauenanteil in Aufsichtsräten durch eine Stufenregelung angehoben und die Rahmenbedingungen der Kinderbetreuung und der Pflege „so organisiert werden, dass eine Erwerbsbeteiligung möglich ist – für Frauen und Männer.“



Eine überwältigende Mehrheit im Publikum unterstützt spontan per Handzeichen die Forderung nach einer gesetzlichen Quotenregelung.

Selbstbewusstsein als Schutz vor Diskriminierung

Johanna Stefan sprach sich dafür aus, Mädchen zu mehr Selbstbewusstsein zu erziehen, sie für ihre Leistungen zu loben und auch Haushaltstätigkeiten als wichtig anzusehen. Die

Gleichwertigkeit der Geschlechter könne nicht über Gesetze alleine hergestellt werden, meinte die Vorstandsdirektorin, sie müsse in den Köpfen der Menschen verankert werden. Ein wichtiger Faktor dabei sei das eigene Handeln.

Jörg Pribil berichtete aus der jungen Telekom-Branche, dass die Frauen dort, schon heute sehr selbstbewusst auftraten, wahrscheinlich auch aufgrund der dort selbstverständlich herrschenden Transparenz. Gehaltsverhandlungen wie am Bazar, für die Frauen sich ganz besonders wappnen müssten, gäbe es nicht sobald man im System aufgenommen sei, es herrsche ein klares nach Leistungskriterien definiertes System. Beim Einstieg ins Unternehmen könne das persönliche Verhandlungsgeschick und Selbstbewusstsein aber durchaus entscheidend für das Anfangsgehalt sein.

Rollenzuweisungen für Frauen als Hindernisse – Forderung nach ganzheitlicher Gender-Strategie

„Karenzzeit soll zum Pluspunkt im Lebenslauf werden“, stellte **Irgard Gettinger** ihren Ansatz zur Aufhebung von Benachteiligung von Frauen in der Berufswelt vor. „Wahnsinnig viel Geld wird für teure Managementseminare ausgegeben, wo man für teures Geld in Zwei, Drei-Tages-Seminaren soziale Kompetenz erwerben soll, wo jeder weiß, dass das nicht geht. Aber in einer Auszeit von einigen Monaten ist das möglich“, erklärte die Betriebsratsvorsitzende.



Alice Kundtner berichtete von Personalchefinnen und Personalchefs, die bestätigten, dass sie – im Entscheidungsfall – die Frauen immer in der Rolle der Zuverdienerinnen sähen. Männer bekämen in der Regel aufgrund ihrer sozialen Situation den Vorzug bei Gehaltserhöhungen. Frauen, die dagegen auftreten, würden dann nicht nur als selbstbewusst, sondern vor allem als unverschämte gesehen werden – eben weil sie dem Klischee der Zuverdienerin widersprechen. Auch die Bereichsleiterin Soziales der AK-Wien spricht sich für die Förderung einer Bewusstseinsänderung aus. Für die Unternehmen gälte es auch, glaubwürdige und ganzheitliche Gender-Strategien, die die Personal-, Produkt- und Kommunikationspolitik umfassten, zu entwickeln und umzusetzen.

Wie viel Unternehmen hier noch tun können, zeigte ein spontanes Publikums-Voting, wo nur vier Personen drei Unternehmen in Österreich benennen konnten, die Frauen fördern.

Wettbewerbs-Nachteil für das „Macholand Österreich“ (© profil)?

„Laut dem aktuellen Gender Gap Report“, erläuterte **Sabine M. Fischer**, „ist Österreich in punkto Teilhabe der Frauen an der Wirtschaft besonders rückständig: an 102. Stelle von 134 Ländern. Auch innerhalb des deutschen Sprachraums, in dem im europäischen Vergleich Frauen traditionell wenige Beteiligungsmöglichkeiten in der Wirtschaft haben, ist Österreich besonders auffällig weit hinten: Deutschland nimmt Platz 37 ein, die Schweiz Platz 48“¹. **Irmgard Gettinger** erklärte, mit dem Management anhand von dieser und der McKinsey Studie „Women matter“² darüber diskutieren zu wollen, dass das Unternehmen auf Potential verzichtet, wenn es Frauen nicht bis in Spitzenpositionen fördert.



Publikumsrunde

Melek Köse, Union Türk-is, erzählte, wie sie durch eine Quotenregelung in einem Migrantinnenfonds eine Entwicklungsmöglichkeit erhielt, die sie ohne Quote nicht gehabt hätte. Melek Köse regte an, dass Erfahrungen und Ausbildungen, die Migrantinnen in ihren Herkunftsländern erworben haben, in Österreich mehr wertgeschätzt und besser genutzt werden sollten.



Mag. Petra Draxl, BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, erklärte: „Auch im hochqualifizierten naturwissenschaftlichen Bereich müssen wir die Mädchen auf Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern vorbereiten!“ Eine aktuelle Studie hätte gezeigt, dass auch in diesen, bei den Mädchen so stark beworbenen naturwissenschaftlichen Berufen, „nur Akademikerinnen, die sich gegen Kinder und für den Beruf entscheiden, annähernd an die Gehälter der Männer herankommen, aber nur annähernd“.

¹ Quelle: <http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2009.pdf>

² Quelle: http://www.mckinsey.com/locations/paris/home/womenmatter/pdfs/Women_matter_oct2007_english.pdf

Ilse Fetik, Erste Bank, plädierte dafür, dass Führungskräfte in Unternehmen dahingehend ausgebildet werden sollten, dass sie bewusste und unbewusste Diskriminierung vermeiden lernten. Beispielsweise Organisation so zu organisieren, dass Männer und Frauen daran teilnehmen können. Nach einer Diskussion mit dem Vorstand über Ungleichbehandlung im Unternehmen zeigte in der Erste Bank eine Untersuchung Problemfelder auf, die durch Transparenz nun bearbeitet werden könnten – obwohl der Vorstand ursprünglich davon überzeugt war, dass es in seinem Unternehmen keine Diskriminierung gebe.



Mag. Christine Gartner, Europäische Zentralbank, erzählte von den Ergebnissen der Studie „Breaking Through The Glass Ceiling“ zur Frage, warum sich Frauen im Finanzsektor unwohl fühlen: Erstens wegen der fehlenden Infrastruktur, um Kinderpflege und Beruf zu vereinbaren zu können, und zweitens wegen der Dominanz maskuliner Werte. Auch Christine Gartner forderte einen Bewusstseinswandel. „Glaubt wirklich noch jemand, dass man produktiver ist, wenn man jeden Tag 14 Stunden lang im Büro ist?“ fragte sie.

Elisabeth Vodrasek, Gewerkschaft vida, wies darauf hin, dass Berufe, in denen hauptsächlich Frauen tätig sind, für die Gesellschaft sehr wichtig wären, wie z.B. die Tätigkeit einer Pflegerin. Deshalb sei es von großer Bedeutung diese Tätigkeiten besser zu bewerten, warb Elisabeth Vodrasek für Unterstützung für ihre Kolleginnen.

Dr. Kurt Riemer, Unternehmensberater, meinte: „Wir brauchen die Frauenquote um das Ding in Bewegung zu bekommen. Als Unternehmensberater erlebe ich immer wieder, dass Frauen sich zurücknehmen, Infos holen sich die Männer auch oft erst am Weg!“ Im Übrigen müssten 45jährige Frauen aufgrund ihrer vielfältigen Lebenserfahrungen am Arbeitsmarkt bestens vermittelbar sein, aber: „Die Realität schaut leider anders aus“.



Dkfm. Heinz Pechek, BÖMV, meinte, dass ein Bündel von Maßnahmen notwendig sein werde, um die Gleichstellung von Frauen in der österreichischen Wirtschaft zu erreichen.



Somit war die Grundlage für viele lebhafte Gespräche beim anschließenden Networking-Teil bei den Infoständen geschaffen. Beim Tisch der **Business & Professional Women** konnte man eine Rote Tasche mit der Forderung nach Equal Pay erhalten, **WCN-Ladies** präsentierten „The Network that Works“ und der **Zonta Club of Vienna** lud zum 80 Jahre-Jubiläumsfest ein. Der **Bund Österreichischer Frauenvereine** informierte über seine Aktivitäten auch im Rahmen der

UNO und **Soroptimist International** stand ebenfalls für Gespräche zur Verfügung. Das Video des **Slow Fashion Award 10** zur Auszeichnung nachhaltiger und innovativer Textilien sorgte für eine angeregte Stimmung.

Ermöglicht wurde die Kommunikations- und Informations-Veranstaltung **Women Talk Business® @ AK-Wien durch:**

Arbeiterkammer Wien <http://wien.arbeiterkammer.at/frauenpolitik.htm>

Die AK vertritt auf gesetzlicher Grundlage - in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften - die sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und kulturellen Interessen der ArbeitnehmerInnen in Österreich. Die Abteilung Frau – Familie leistet Grundlagenarbeit zu Frauen- und Familienthemen (zB Statistiken, Publikationen), Gesetzesverhandlungen und Gesetzesbegutachtungen, Sozialpartnerdialog und Öffentlichkeitsarbeit. Schwerpunkte sind die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (u.a. Einkommensschere schließen), Verbesserung der Rahmenbedingungen für Erwerbstätigkeit (insbesondere Ausbau der Kinderbetreuung) und Erweiterung des Berufswahlspektrums von Frauen.

SYMFONY Consulting - Karriere, Training, Moderation www.symfony.at

berät Unternehmen bei der Personalsuche, der Unternehmens-Kultur, der Mitarbeiter- und Führungskräfte-Entwicklung und der Unternehmens-Kommunikation nach innen und nach außen. Einzelpersonen werden im Bewerbungsprozess und bei der Karriereplanung erfolgreich unterstützt.

Slow Fashion - für mehr Nachhaltigkeit in der Modebranche www.slowfashion.at

Wir betrachten nachhaltige und innovative Textilien als kommunikatives Medium, in dem Öffentlichkeit und Intimität, soziale Verantwortung, ästhetisch-sinnliche Qualitäten und spezielle Materialeigenschaften eine tragende Rolle spielen

Pressekontakt und Fotos:

Dr. Sabine M. Fischer, SYMFONY Consulting, Tel. 0676 / 840 321 871, sabine.m.fischer@symfony.at

Weiterführende Auskünfte zur AK-Wien:

Mag. Ingrid Moritz, Leitung Abteilung Frau - Familie, Tel. 01 50 165-2529, Ingrid.MORITZ@akwien.at

Weiterführende Auskünfte zum BM für Frauen und Öffentlichen Dienst:

Dr. Ursula Bazant, Büro der Frauenministerin, Tel. 01 53115-2160, Ursula.BAZANT@bka.gv.at

