

# Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

[www.arbeit-wirtschaft.at](http://www.arbeit-wirtschaft.at)

© OGB-Verlag/Michael Mazonit



*Schwerpunkt Gleichstellung*

**Coverstory:**  
**Kämpferisch bleiben!**

Bei der Gleichstellung hat sich viel getan. Allzu viel blieb aber (un)gleich.

6

**Interview:**  
**Entwicklungsland Österreich**

Manuela Vollmann und Asiye Sel über das langsame Fortschreiten in der Frauenpolitik.

18

**Reportage:**  
**Die in der Mitte sieht man nicht**

Frauen im mittleren Management bleiben meist im Schatten. Zu Unrecht.

26



6

## Coverstory

Weiterhin kämpferisch. Die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern sind weniger geworden. Allzu viel aber blieb ungleich.



18

## Interview

Asiye Sel und Manuela Vollmann über das quälend langsame Fortschreiten in der österreichischen Frauenpolitik.

# Schwerpunkt

### Ungleiche Schwerarbeit

Die Schwerarbeitspension benachteiligt Frauen nicht nur wegen der schlechteren Bewertung von Frauenberufen.

14

### Die gläserne Vermögensdecke

Vermögenssteuern und die Absicherung des Wohlfahrtsstaates sind wichtige Elemente für mehr Geschlechtergerechtigkeit.

16

### Frauen hier, Männer dort

In Österreich entscheidet weiterhin das Geschlecht über die Berufswahl junger Menschen und nicht ihre Fähigkeiten.

22

### Frauen blitzen öfter ab

Wer glaubt, dass Frauen in Gehaltsverhandlungen schüchterner als Männer sind, irrt gewaltig.

32

### Familienfreundlich = frauenfreundlich?

Karriere und Familie für alle: Es ist Zeit, Karriere anders zu denken.

34

### Das Ringen um die Zeit

Frauen arbeiten mehr und verdienen weniger als Männer. Doch es könnte auch anders gehen.

36

### Frauenfreizeit: Luft nach oben

Weniger Geld und dafür täglich eine Stunde weniger Freizeit: Das ist kein Paradoxon, sondern weibliche Alltagsrealität.

38

### Mansbilder

Die Burschen- und Männerarbeit vermittelt lebensstaulichere Selbstbilder als herkömmliche Stereotypen.

40



## Reportage

Die im Schatten sieht man nicht. Dabei sind die Frauen in zweiter und dritter Führungsebene viele.

# Standards

**Historie:**

**Gleicher Lohn – gerechter Lohn? 4**

**Standpunkt:**

**... wenn ihr denn unbedingt wollt ... 5**

**Arbeit und Einkommen ungleich verteilt 24**

**„Ohne Druck funktioniert nichts“ 42**

**Nicht zuletzt – von Renate Anderl 43**

**Frisch gebloggt 44**

**Aus AK und Gewerkschaften 45**

**Man kann nicht alles wissen 46**

Erklärungen aller grün markierten Worte.

## Impressum

**Redaktion „Arbeit&Wirtschaft“:**  
 Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien,  
 Tel.: (01) 534 44-39263 Dw.,  
 Fax: (01) 534 44-100222 Dw.,  
 Sonja Fercher (CvD),  
 Sonja Adler (Sekretariat): 39263 Dw.  
**E-Mail: [sonja.adler@oegb.at](mailto:sonja.adler@oegb.at)**

**Internet: [www.arbeit-wirtschaft.at](http://www.arbeit-wirtschaft.at)**

**Abonnementverwaltung und Adressänderung:**  
 Bettina Eichhorn, Philipp Starlinger,  
 Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien,  
 Tel.: (01) 662 32 96-0  
**E-Mail: [aboservice@oegbverlag.at](mailto:aboservice@oegbverlag.at)**

**Redaktionskomitee:**  
 Bernhard Achitz, Lucia Bauer, Romana Brait,  
 Gerhard Bröthaler, Adi Buxbaum, Sonja Fercher,  
 Andreas Gjecaj, Elisabeth Glantschnig, Richard Halwax,  
 Melissa Huber, Georg Kovarik, Florian Kräftner,  
 Iris Krassnitzer, Sylvia Kuba, Sabine Letz, Pia Lichtblau,  
 Markus Marterbauer, Martin Müller, Klaus-Dieter Mulley,  
 Ruth Naderer, Martin Panholzer, Brigitte Pellar,  
 Charlotte Reiff, Philipp Schnell, Georg Sever,  
 Josef Thoman, Erik Türk, Christina Wieser,  
 Gabriele Zgubic, Karin Zimmermann

**Redaktionsmitglieder:**  
 Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler (Sekretariat),  
 Michael Mazohl (Artdirektion)  
 Dietmar Kreuzberger (Grafik und Layout)

**MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:**  
 Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler, Renate Anderl,  
 Christian Bunke, John Evers, Astrid Fadler,  
 Sandra Knopp, Irene Mayer-Kilani, Michael Mazohl,  
 Michael Mesch, Gabriele Müller, Amela Muratovic,  
 Brigitte Pellar, Sybille Pirklbauer, Elke Radhuber,  
 Miriam Rehm, Alexandra Rotter, Udo Seelhofer

**Herausgeber:**  
 Bundesarbeitskammer,  
 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, und  
 Österreichischer Gewerkschaftsbund,  
 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

**Medieninhaber:**  
 Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes  
 GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1,  
 Tel.: (01) 662 32 96-39744 Dw.,  
 Fax: (01) 662 32 96-39793 Dw.,  
**E-Mail: [zeitschriften@oegbverlag.at](mailto:zeitschriften@oegbverlag.at),**  
**Internet: [www.oegbverlag.at](http://www.oegbverlag.at)**

**Hersteller:** Verlag des ÖGB GmbH  
**Verlagsort:** Wien  
**Herstellungsort:** Wien

**Preise (inkl. MwSt.):**  
 Einzelnummer: € 2,50;  
 Jahresabonnement Inland € 20,-;  
 Ausland zuzüglich € 12,- Porto;  
 für Lehrlinge, Studenten und Pensionisten ermäßigtes  
 Jahresabonnement € 10,-  
 Bestellungen an den Verlag des ÖGB, 1020 Wien,  
 Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: (01) 662 32 96-0,  
**E-Mail: [aboservice@oegbverlag.at](mailto:aboservice@oegbverlag.at)**

Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25:  
**[www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung](http://www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung)**  
 ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655  
 Die in der Zeitschrift „Arbeit&Wirtschaft“ wiedergegebenen Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber. Jeder/jede AutorIn trägt die Verantwortung für seinen/ihren Beitrag. Es ist nicht die Absicht der Redaktion, die vollständige Übereinstimmung aller MitarbeiterInnen zu erzielen. Sie sieht vielmehr in einer Vielfalt der Meinungen die Grundlage einer fruchtbaren geistigen Auseinandersetzung.  
 Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte.  
 Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe.

# Gleicher Lohn – gerechter Lohn?

*1917 wurde gleicher Lohn für Frauen in der Kriegsindustrie erreicht, Gleichberechtigung blieb weiter aus.*

Im Jahr 1917 setzte die freigewerkschaftliche Organisation der MetallarbeiterInnen erstmals in Österreich „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“ durch. Die Frauen in der Rüstungsindustrie erhielten von da an gleich viel bezahlt wie ihre (nur noch wenigen) Kollegen. Dass dieser Durchbruch gegen Ende des Ersten Weltkriegs erzielt werden konnte, ist kein Zufall. Hinter dem Vorgehen der Gewerkschaft steckte vielmehr eine ganz nüchterne Überlegung: Frauen ersetzen die Männer an der Front. Niedrigere Löhne für Frauen an Männerarbeitsplätzen hätten Lohndumping Tür und Tor geöffnet, wenn die Männer nach Kriegsende zurückkehrten. Aber nicht alle Unternehmen hielten sich an den Kollektivvertrag und mit der Niederlage Österreich-Ungarns 1918 war es mit der teilweisen Lohngleichheit vorbei.

Außerdem hieß „gleicher Lohn“ auch 1917 nicht automatisch „gerechter Lohn“. Genau darauf machte Adelheid Popp, die Pionierin der sozialdemokratischen Arbeiterinnenbewegung, in einem Artikel für die „Arbeiter-Zeitung“ aufmerksam. Der Beitrag sollte im März 1917 erscheinen, fiel aber der Kriegszensur zum Opfer und konnte erst in der demokratischen Republik veröffentlicht werden. **Die Entlohnung der Arbeiterinnen ist hier** (in den Donawitzer Hüttenwerken in der Steiermark) **der gleiche wie bei den Männern**, schrieb **Adelheid Popp**, **jedoch bekommen die Frauen, deren Männer auch im Betrieb arbeiten, keine Teuerungszulage. Dass das kein Irrtum ist, beweisen die vorliegenden Lohnzettel. ... Über die Verschiedenheit der Ent-**



In allen Staaten ersetzen Frauen während des Ersten Weltkriegs die als Soldaten eingezogenen Arbeiter. Der größte Rüstungsbetrieb Österreich-Ungarns war die Munitionsfabrik in Wöllersdorf. Unter den 34.000 Beschäftigten befanden sich viele ganz junge Mädchen.

© Musée Bossuet de Meaux

**lohnung von Frauen und Männern** (in der Munitionsfabrik Blumau in Niederösterreich) **sei ein Beispiel angeführt: Beim Deckeldrehen für Wurfminen bekommen männliche Dreher einen Taglohn von zehn Kronen, Frauen sechs Kronen bei derselben Leistung. ...**

**Ein paar Worte über die Löhne. Diese schwanken ungeheuer. Es ist zu beachten, dass die Frauen mit ihrer Kraft nicht hauszuhalten verstehen; gewohnt, daheim ohne Rast und Ruhe tätig zu sein, ... setzen sie dieses System auch als Arbeiterinnen fort. Da die Masse der Arbeiterinnen ... mit allen gewerkschaftlichen Prinzipien unvertraut ist, verstehen sie nicht, dass ihr intensiver Fleiß nicht Belohnung, sondern Strafe**

**heraufbeschwört. Sie verdienen zu viel, das führt zu Lohnherabsetzungen, und aufs Neue müssen sie alle ihre Kräfte anspannen, um höheren Lohn zu erreichen. ... Da sie aber schlechter ernährt sind als die männlichen Arbeiter, so erschöpfen sich ihre Kräfte rascher. Haben wir doch in unseren Aufzeichnungen die Tatsache vermerkt, dass die Arbeiterinnen infolge der Überanstrengung in den Munitionsbetrieben alle zehn bis zwölf Tage menstruieren. Man kann sich eine Vorstellung machen, wie dieser ständige Blutverlust die Frauen schwächt.**

Ausgewählt und kommentiert  
von Brigitte Pellar  
[brigitte.pellar@aon.at](mailto:brigitte.pellar@aon.at)

# ... wenn ihr denn unbedingt wollt ...

## Standpunkt



**Sonja Fercher**

Chefin vom Dienst  
Arbeit&Wirtschaft

Letztlich ging sie leider nicht einmal als Fußnote in der Geschichte ein. Dabei war ihre Initiative Gold wert: Unter dem Titel „Ganze Männer machen halbe-halbe“ machte die damalige Frauenministerin Helga Konrad auf sehr effektive Art und Weise das Private zum Politischen. Immerhin ging es um nicht mehr und nicht weniger als die Aufteilung der Haus- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern. Wenn Putzen und Kinderbetreuung weiterhin in die Domäne der Frau fallen sollten, auch wenn sie berufstätig war, sollte dies im Falle der Scheidung zugunsten der Frau berücksichtigt werden. Konrad stieß damit eine Debatte über eines der größten Hindernisse bei der Gleichstellung an.

### Wespennest

Dass man bei dem Thema auch heute noch in ein Wespennest sticht, zeigte der Aufschrei, den die Kampagne „Echte Männer gehen in Karenz“ erst vor wenigen Jahren auslöste. Dabei kann über dieses Thema gar nicht oft genug diskutiert werden. Immerhin sind ebendiese Geschlechterstereotype, die nur Frauen die Zuständigkeit für Kinderbetreuung zuschreiben, weiterhin dafür verantwortlich, dass Frauen am Arbeitsmarkt schlechtergestellt sind. Zwar sind sie auf der Bildungsleiter unheimlich viele Sprossen hochgeklettert. Dies spiegelt

sich jedoch weder in den Jobs wider, die sie ausüben, noch in den Funktionen, die ihnen übertragen werden. Auch landen viel zu viele Frauen weiterhin in typischen „Frauenjobs“. Viele davon sind noch dazu Schwerarbeit, die aber bei Weitem nicht dementsprechend bezahlt wird.

Frauen werden unter ihren Qualifikationen beschäftigt und damit schlechter bezahlt. Selbst wenn sie einen Job ausüben, der ihren Qualifikationen entspricht, erhalten sie allzu oft weniger Geld als ihre männlichen Kollegen. Frauen mit Kindern wird die Berufstätigkeit erschwert, weil es kein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen gibt. So kann es auch kaum verwundern, dass Frauen weiterhin jene sind, die aus dem Beruf aussteigen, wenn ein Kind kommt oder ein/e Angehörige/r zu pflegen ist. Weil sie halt weniger verdienen, lautet eine beliebte Erklärung – und es ist ein handfester Grund. Damit dreht sich die negative Spirale aber leider weiter bis hin zur Pension.

Von daher ist es mehr als zynisch, wenn weiterhin die Wahlfreiheit angeufen wird. Frauen wird vorgegaukelt, sie könnten alles schaffen – aber man schafft weder die entsprechenden Rahmenbedingungen dafür, noch gibt man ihnen die entsprechenden Chancen. Die Botschaft an Frauen lautet heute: Wenn ihr unbedingt arbeiten wollt, dann

müsst ihr es halt auch schaffen. Man zwingt sie also nicht mehr, zu Hause zu bleiben. Allerdings bleibt ihnen aufgrund der Rahmenbedingungen oftmals gar nichts anderes übrig. Wahlfreiheit ist das wahrlich nicht, von Geschlechtergerechtigkeit ganz zu schweigen.

### Geht alle etwas an

Zurück zu Helga Konrad. Männer sollen dazu gezwungen werden, in Karenz zu gehen, lautete eine große Befürchtung damals. Warum denn eigentlich nicht? Denn wenn es völlig einerlei ist, wer aufgrund der Geburt eines Kindes „ausfällt“, würden Unternehmen nicht nur in Festreden von Familienfreundlichkeit sprechen, sondern diese auch umsetzen. Auch der Druck zum Ausbau von Kinderbetreuung würde steigen.

Da nun auch Männer Knicke in ihrer Erwerbsbiografie hätten, würde auch darüber diskutiert werden, wie eine angemessene soziale Absicherung bei weniger geradlinigen Berufslaufbahnen aussehen sollte. Und man würde sich intensiver mit alternativen Arbeitszeit- und Karrieremodellen sowie Führungskonzepten beschäftigen, als Stichwort sei nur Führung in Teilzeit genannt. Kurzum: Gleichstellung würde nicht länger als Thema verstanden werden, das nur Frauen etwas angeht, sondern vielmehr als erstrebenswertes Ziel für alle.

# Noch immer kämpferisch

*Geschlechterstereotype behindern Männer wie Frauen weiterhin. Eine Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit sowie eine Neubewertung von „Frauenarbeitsplätzen“ sind nötig.*

Text: Sonja Fercher | Fotos: Michael Mazohl

**N**och immer“ ist die Phrase, die bei Artikeln über Gleichstellung gerne vorkommt. Noch immer verdienen Frauen weniger. Noch immer kümmern sie sich hauptsächlich um die Kinder. Und noch immer sind sie in Führungspositionen eine exotische Spezies. Doch wer verzweifelt, hat keine Kraft zu kämpfen. Und es wäre auch den Kämpferinnen der vergangenen Jahrzehnte gegenüber ungerade, ihre Verdienste in Abrede zu stellen. Deswegen lohnt sich ein Blick darauf, was im Kampf für gleiche Chancen von Frauen bereits gelungen ist.

Frauen von heute sind topgebildet. Dabei gerät leicht in Vergessenheit, dass gebildete Frauen noch vor nicht allzu langer Zeit etwas recht Ungewöhnliches waren. Noch Anfang der 1970er-Jahre hatten 70 Prozent der 25- bis 64-jährigen Frauen gerade einmal die Pflichtschule absolviert. Bei Männern lag der Anteil mit 43 Prozent deutlich niedriger. Mittlerweile hat nur mehr eine Minderheit von 23 Prozent bei den Frauen nur Pflichtschule, bei den Männern sind es 15 Prozent.

Am anderen Ende der Bildungsskala zeigt sich die gegenläufige Entwicklung: Hatten in den Siebzigern gerade einmal sechs Prozent der Frauen die Matura oder gar einen höheren Abschluss, explodierte dieser Anteil geradezu auf 32 Prozent im Jahr 2013. Damit haben sie auch die Männer mit 29 Prozent – knapp, aber doch – hinter sich gelassen.

*Fortsetzung Seite 8*

## Gleichstellung:

Gerne wird an feministischen Positionen kritisiert, sie würden Frauen geradezu dazu zwingen, arbeiten zu gehen. Dem wird das wunderbar klingende Wort „Wahlfreiheit“ entgegengehalten. Doch der Vorwurf geht ins Leere: FeministInnen haben nichts anderes im Sinn, als dass Frauen ihren Weg unabhängig von Geschlechterstereotypen gehen können, die von ihnen erwarten, bei Kind, Herd und Wischmop zu bleiben. Ebenso sollen Männer die Freiheit haben, sich der Kinderbetreuung und Hausarbeit zu widmen, ohne mit Vorurteilen konfrontiert zu sein oder gar Nachteile in Kauf nehmen müssen.

„Wahlfreiheit ist ein super Slogan“, meint Ingrid Moritz sarkastisch. Denn noch immer wird ebendiese viel zu wenig unterstützt. „Das wird völlig privatisiert und zur individuellen Angelegenheit gemacht“, kritisiert die Leiterin der Abteilung Frauen und Familie der AK Wien.

Auf der Tagesordnung weiter oben sollte für Ingrid Moritz die bessere Bewertung und damit auch Bezahlung von jenen Berufen stehen, die hauptsächlich Frauen ausüben wie etwa in der Pflege.

Dass Gleichstellung nicht nur Frauensache ist, spricht sich erst langsam herum. So sind weiterhin Frauenministerinnen und Frauenabteilung zuständig, wenn es darum geht, traditionelle Geschlechterrollen aufzubrechen – und zwar auch jene von Männern: „Dafür braucht es eigene Ressourcen.“ Es fehle an einem strukturellem Rahmen, der Gleichstellung unterstützt: „Und es fehlt ein klares Bekenntnis, dass diese auch gefördert gehört.“



# Viele Steine im Weg

*Auf dem politischen Parkett geben Frauen selten den Ton an. Nur verbindliche Quoten helfen.*

**M**eetings bis spät in die Nacht, Tagungen weit weg vom Heimatort, gesellschaftliche Verpflichtungen inklusive entsprechendem Alkoholkonsum und parteiinterne Querelen: Nicht nur in den Spitzenpositionen ist das Leben als PolitikerIn alles andere als familienfreundlich. Das mag einer der Hauptgründe sein, warum Frauen trotz Gleichberechtigung über Jahrzehnte hinweg in der Politik wenig zu sagen hatten.

Absichtserklärungen, um den Frauenanteil in politischen Gremien freiwillig zu erhöhen, brachten bisher nur wenig. Im Jahr 1985 beschloss die SPÖ als erste politische Partei in Österreich eine Frauenquote von 25 Prozent. Aktuell ist nicht einmal ein Drittel der Nationalratsabgeordneten Frauen, halbe-halbe gibt es lediglich bei den Grünen und beim Team Stronach. Auch auf der Regierungsbank sind nur drei von 14 MinisterInnen weiblich.

Der Frauenanteil im ÖGB-Bundesvorstand muss aliquot mindestens der weiblichen Mitgliederzahl (2015: 35,5 Prozent) entsprechen. Weniger ausgewogen ist das Verhältnis bei den BetriebsrätInnen: Obwohl fast die Hälfte der Beschäftigten (46 Prozent) weiblich sind, beträgt der Frauenanteil in den Betriebsräten nur 34 Prozent.

Nicht nur bei der Freiwilligenarbeit sind Quoten kaum machbar, auch in der Kommunalpolitik, etwa bei den BürgermeisterInnen. In sechs von neun Bundesländern werden die BürgermeisterInnen direkt gewählt. Aktuell steht nur in sieben Prozent aller Gemeinden eine Bürgermeisterin an der Spitze. Mit 15,8 Prozent ist der Anteil der Vizebürgermeisterinnen mehr als doppelt so hoch. Durch eine Befragung aller Bür-

germeisterinnen wollte der Österreichische Gemeindebund Genauerer über deren Motivation, Arbeitsbedingungen und Probleme herausfinden. Ziel war auch zu klären, warum so wenige Frauen in dieser Position sind, wo doch, so Präsident **Helmut Mödlhammer** „keine andere politische Ebene so viel Verantwortung und gleichzeitig so viele positive Erlebnisse ermöglicht“.

Bürgermeisterinnen sind bei der Amtsübernahme meist älter als ihre männlichen Kollegen, denn erstens ist der Weg zum BürgermeisterInnenamt für Frauen steiniger, zweitens warten viele auch bewusst ab, bis die Kinder „aus dem Größten raus sind“. Sonja Ottenbacher, als Bürgermeisterin der 1.600-Seelen-Gemeinde Stuhlfelden bereits in ihrer dritten Amtsperiode, erinnert sich noch genau an ihre Anfänge: „Ein bis eineinhalb Jahre lang wurde alles, was ich tat, genau beobachtet, obwohl ich davor Vizebürgermeisterin war. Wie gut kann sie reden? Was hat sie an? Verlässt sie die Sitzungen frühzeitig?“ Wie in anderen Berufen auch, verfügen Bürgermeisterinnen im Durchschnitt über höhere Bildungsabschlüsse als ihre Kollegen.

Ein großer Kritikpunkt ist seit Jahren die mangelnde soziale Absicherung, sowohl nach einem Amtsverlust als auch im Falle einer Schwangerschaft. Für politische MandatarInnen gelten die üblichen Schutzbestimmungen für Schwangere und junge Mütter nicht. Das hat zum Teil auch demokratiepolitische Gründe, da unter Umständen auch eine einzige Stimme den Ausschlag geben kann. Allerdings wurden für LandespolitikerInnen in manchen Bundesländern bereits Karenzregelungen getroffen.

Es rächt sich, dass Österreich eine Bildungsreform schuldig bleibt, die für mehr soziale Gerechtigkeit unter den SchülerInnen sorgt. Somit haben die Defizite im Bildungsbereich nicht nur schlechtere Einkommenschancen der betroffenen Kinder zur Folge, sie gefährden sogar ihre Gesundheit.

Wer fand, dass ein Kind zur Mutter gehörte, für den oder die war die Welt in den Siebzigern noch in Ordnung. In ganz Österreich gab es 1972 gerade einmal für 4.900 Kleinkinder einen Krippenplatz. In ganz Österreich? Eigentlich nicht, denn satte 4.200 dieser Plätze waren in Wien. Im Burgenland, in Salzburg und Vorarlberg gab es diese Einrichtungen gar nicht, Tirol hatte eine, Kärnten zwei und selbst im großen Niederösterreich gab es nur sechs Krippen. Hier von Unvereinbarkeit von Familie und Beruf zu sprechen ist wohl keine Übertreibung.

Da ist es doch erfreulich, dass sich mittlerweile das Angebot versiebenfacht hat – und sich besser verteilt. Statt einer von zehn Plätzen entfallen jetzt immerhin sechs von zehn auf andere Bundesländer als Wien. Es bewegt sich also etwas.

## Mehr Bildung, mehr bezahlte Arbeit

Beide Entwicklungen – die viel bessere Qualifikation von Frauen und die bessere Vereinbarkeit aufgrund von mehr Kinderbetreuung – haben zum Anstieg der Erwerbstätigkeit von Frauen beigetragen.





Auch hier war die Entwicklung dramatisch: Seit 1980 hat sich die Zahl der Frauen, die einer unselbstständigen Beschäftigung nachgehen, nahezu verdoppelt: von 1,1 auf 1,9 Millionen. Damit erwerben heute zwei Drittel der Frauen im Haupterwerbalter ein eigenständiges Einkommen – Anfang der Achtzigerjahre war es gerade einmal die Hälfte.

### Arbeit ist nicht das ganze Leben

Umgekehrt entdecken Männer zunehmend, dass Arbeit allein auch nicht das ganze Leben ist. So wächst der Anteil der Männer, die auch Zeit mit ihren Kindern verbringen wollen. Väter in Karenz sind nicht mehr die exotische Ausnahme, auch wenn ein oberflächlicher Blick auf die Zahlen das andeutet.

Sieht man sich die Statistik zum Kinderbetreuungsgeld (KBG) an, so ist der Männeranteil von 4,4 Prozent noch immer erschütternd gering. Das ist zwar zweieinhalbmal so viel wie bei der Einführung des KBG im Jahr 2002, aber kaum ein Grund zum Jubeln. Allerdings liegt dies auch daran, dass Väter in der Regel deutlich kürzer als Mütter in Karenz gehen.

Optimistischer mag stimmen, dass der Anteil der männlichen Personen, die irgendwann, wenn auch nur kurz Kinderbetreuungsgeld beziehen, mittlerweile immerhin bei 20 Prozent liegt. Auch bei der partnerschaftlichen Aufteilung der Haus- und Familienarbeit tut sich etwas: Zwar verrichten Frauen immer noch den Großteil der Arbeit im Haushalt. Allerdings hat sich der Anteil jener Männer, die sich an Hausarbeiten beteiligen, seit Anfang der 1980er-Jahre von nicht einmal einem Viertel auf beinahe drei Viertel erhöht.

Und doch gibt es noch genügend Gründe, um kämpferisch zu bleiben. „Es gab die Bildungsreformen und Frauen haben bei der Bildung aufgeholt“, hält Ingrid Moritz fest. „Aber in der Familienpolitik haben wir keinen Aufbruch gehabt. Deshalb verändert sich bei der partnerschaftlichen Teilung nur irrsinnig langsam etwas. Das tröpfelt so dahin“, bemängelt die Leiterin der Abteilung Frauen und Familie der AK Wien.

### Halbe/halbe

Fast wehmütig blickt Moritz auf die Kampagne von Frauenministerin Helga

Konrad aus dem Jahr 1996 zurück, die den Titel „Ganze Männer machen halbe/halbe“ trug. Thema war die gerechte Aufteilung der Haus- und Familienarbeit, die Kampagne sorgte für einen Sturm der Empörung. „Das war eine der besten Kampagnen, die wir jemals hatten, weil überall über das Thema diskutiert worden ist. Genau diesen Rückhalt aus der Politik braucht es, damit sich in den Köpfen etwas ändert.“

Eben dieser Rückhalt fehlte auch Helga Konrad, nur wenig später musste sie ihren Hut nehmen. Ihre Nachfolgerin Barbara Prammer distanzierte sich von der Kampagne. Dabei thematisierte sie einen wesentlichen Punkt, an dem die Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt „noch immer“ scheitert.

Kern- und Angelpunkt bleiben die Einkommen der Frauen, die „noch immer“ niedriger sind als jene der Männer. Vergleicht man beispielsweise nur ArbeitnehmerInnen, die das ganze Jahr über Vollzeit erwerbstätig sind, so beträgt der Unterschied zwischen Frauen und Männern immerhin noch 22 Prozent. In Euro ausgedrückt heißt das, dass Arbeitnehmerinnen um 10.928 Euro im Jahr weniger haben als Arbeitnehmer.

Berücksichtigt man alle Faktoren wie Teilzeit, Kinderbetreuung und so weiter, so bleibt immer noch ein Unterschied von 15 Prozent, der auf Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zurückgeführt werden kann – in der Fachsprache „unerklärbarer“ Unterschied oder Gender Pay Gap genannt.

### Ungleich verteilte Arbeitszeit

Zu den erklärbaren Unterschieden zählt die Ungleichverteilung der Arbeitszeit: Während nahezu die Hälfte der Frauen Teilzeit arbeitet, gehen 90 Prozent der Männer einer Vollzeitbeschäftigung nach. Betrachtet man die Motive der Teilzeit-Arbeitenden, so zeigt sich ebenfalls ein deutlicher Geschlechterunterschied: Frauen sind bei dieser Entscheidung fremdbestimmt, sie geben Betreuungspflichten oder Pflege an, während Männer nicht mehr arbeiten wollen oder aber zum Zwecke der Weiterbildung weniger Stunden arbeiten. Die Vorzeichen für eine gesellschaftliche Debatte zu die-

# Ambivalente Bilanz

Vieles scheint heute selbstverständlich, musste aber schwer erkämpft werden. Erst seit 1975 etwa können verheiratete Frauen einen Beruf ergreifen, ohne dafür die Zustimmung des Ehemanns zu brauchen. Ein Jahr später hielt in Österreich die gleichberechtigte PartnerInnenschaft Einzug: Erst seit 1976 ist der Mann nicht mehr Oberhaupt der Familie, die Frau ihm nicht mehr „untertan“. Seit 1978 gehört in der Ehe erworbenes Eigentum beiden und nicht mehr automatisch dem Ehemann. Es dauerte bis 1989, bis Vergewaltigung in der Ehe zum Straftatbestand wurde.

Erst seit 1973 sind Abtreibungen innerhalb einer bestimmten Frist straffrei – legal im eigentlichen Sinn ist sie bis heute nicht. Nicht nur das: Abtreibung ist bis heute nicht allen Frauen in allen Bundesländern zugänglich. Bis heute terrorisieren AbtreibungsgegnerInnen die Betroffenen.

Für viele Familien heute selbstverständlich und doch noch nicht so alt ist die bezahlte Karenz: Im Jahr 1957 wurde der „Karenzurlaub“ eingeführt, 1960 ein Karenzurlaubsgeld, im Jahr 1989 die Väterkarenz. Zehn Jahre später wurde die flexiblere Gestaltung der Karenzzeit ermöglicht. Außerdem wurde die partnerschaftliche Aufteilung erleichtert – bis heute ein wichtiges Thema.

Im Jahr 1953 ratifizierte Österreich das internationale Übereinkommen „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“. Mit dem Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft aus dem Jahr 1979 kam endgültig die Pflicht zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei der Festsetzung des Entgelts. Weiterhin kämpfen die Gewerkschaften etwa für mehr Einkommenstransparenz, um auch die faktische Gleichstellung bei der Entlohnung zu erreichen.

Mehr unter [tinyurl.com/j4gxhhz](http://tinyurl.com/j4gxhhz)

sem Thema stehen gar nicht schlecht, immerhin könnte die Arbeitszeit durchaus anders verteilt werden, wenn es nach dem Wunsch der Frauen und Männer geht. Frauen in Teilzeit wollen nämlich tendenziell mehr arbeiten, während Männer in Vollzeit lieber weniger Stunden arbeiten würden.

Aktuell aber gehen Frauen „noch immer“ eher in Karenz. Danach fällt es ihnen „noch immer“ deutlich schwerer, in den Beruf wieder einzusteigen. Gerade einmal ein Viertel der Frauen zwischen 25 und 49 mit Kindern arbeitet Vollzeit. Bei den Männern hingegen führt die Geburt eines Kindes weiterhin dazu, dass sie mehr arbeiten. Und wenn Männer doch in Karenz gehen, so können sie schneller wieder an ihren Verdienst von vor der Karenz anknüpfen, wie das AK-Wiedereinstiegs-Monitoring zeigt: Verdienen fast 60 Prozent der Männer vor der Karenz 2.000 Euro und mehr, so waren es im sechsten Jahr nach der Karenz mit 57 Prozent schon fast wieder so viele. Unter den Frauen zählten vor der Karenz nur 47 Prozent zu dieser Gruppe, sechs Jahre danach kann das nicht einmal mehr ein Viertel der Frauen von sich sagen.

## Weniger Stunden

Ein wesentlicher Grund für diese Gehaltsunterschiede: Frauen steigen für die Kinder deutlich länger aus dem Beruf aus als Männer. Erst beim vierten Geburtstag des Kindes arbeiten wieder 70 Prozent der Frauen. Bei den Männern hingegen ist etwas mehr als die Hälfte schon nach drei Monaten wieder an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt. Außerdem steigen Frauen deutlich häufiger mit Teilzeit-Jobs wieder ein. Die Studie ergab außerdem, dass Frauen nur selten wieder auf das gleiche Stundenmaß kommen wie vor der Karenz.

Aber selbst wenn Frauen nach der Karenz an den Arbeitsplatz zurückkehren, sind sie oft mit Diskriminierungen konfrontiert: Ihnen wird eine Leitungsposition weggenommen, sie bekommen einen schlechteren Arbeitsplatz oder es fallen Tätigkeitsbereiche weg, die gesondert entlohnt werden: So lauten Beispiele, wie sie in der Gleichbehandlungsanwaltschaft nur allzu bekannt sind. Dass auch Männer nach der Karenz mit ähn-

lichen Problemen konfrontiert sind, zeigt, wie tief die Vorurteile noch immer sitzen. Denn dass einzig Kinder die alleinige Ursache dafür sein sollen, dass Menschen im Beruf bisweilen nicht voll einsatzfähig sind oder überhaupt ausfallen, ist mehr als fadenscheinig.

Wenig hilfreich ist dabei, dass Karriere immer noch traditionell verstanden wird. Manuela Vollmann von *abz austria* sieht in der Hinsicht bei den Firmen großen Handlungsbedarf. Derzeit würde man sich noch viel zu wenig Gedanken über neue und innovative Arbeitszeitmodelle machen. Diese würden im Übrigen nicht nur Wiedereinsteigerinnen zugute kommen würden, auch die viel zitierte Generation Y könne mit den traditionellen Arbeitszeitmodellen nichts mehr anfangen.

„Es geht darum, optimale Strukturen zu finden, damit Männer und Frauen in verschiedenen Lebensphasen einmal Voll- und einmal Teilzeit arbeiten können“, so Vollmann.

## Vielversprechend

Für vielversprechend hält sie auch Teilzeit-Führung. Dass das gut funktionieren



kann, weiß sie aus eigener Erfahrung, denn sie selbst teilt sich die Geschäftsführung mit einer Kollegin – genau genommen wird nicht ein 40-Stunden-Job aufgeteilt, sondern je nach Bedarf arbeiten beide zusammen meist auf rund eineinhalb Stellen, und manchmal arbeiten auch beide Vollzeit. Dann ist es auch kein großes Problem, wenn eine Führungskraft kurzfristig ausfällt, wie es bei Vollmann der Fall war, die mit 42 Jahren noch einmal Mutter wurde.

Während Vollmann in der Zeit des Mutterschutzes zu Hause blieb, stockte die zweite Geschäftsführerin auf Vollzeit auf. Vollmann kehrte gleich nach dem Mutterschutz für zehn Wochenstunden zurück und baute innerhalb eines Jahres ihre Stunden wieder kontinuierlich auf. Sie ist überzeugt: „Dieses Modell hat 50 Prozent des Erfolgs von abz austria ausgemacht“ (siehe auch S. 18–21).

Ungleiche Verteilung der Arbeitszeit und starre Arbeitszeitkonzepte sind also zwei große Baustellen auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit. Zur Ungleichheit bei den Einkommen selbst trägt bei, dass Frauen mehrheitlich Berufen nachgehen, in denen sie schlechter verdienen als Männer (siehe auch „Frau-

en hier, Männer dort“, S. 22–23). Ein anderes Thema, das Ingrid Moritz unter den Fingern brennt, ist denn auch die unterschiedliche Bewertung von Arbeit, je nachdem, ob es sich um typische Frauen- oder Männerberufe handelt. „Wir stehen ziemlich an, wenn es um die schlechtere Bezahlung von „Frauenarbeit“ geht – also Arbeit am Menschen im Vergleich zu technischer, naturwissenschaftlicher Arbeit.“ Dabei dürfe es keinesfalls darum gehen, dass Männer weniger verdienen, betont die AK-Expertin. „Vielmehr muss das, was die Frauen machen, rauf in der Bezahlung, es muss sichtbar gemacht und anerkannt werden.“

### Rahmenbedingungen als Problem

Das Problem sei allerdings nicht allein das Geld, sondern auch die Rahmenbedingungen von so manchen „Frauenarbeitsplätzen“. In der mobilen Pflege etwa fehlen oftmals entsprechende Betten, auch Barrierefreiheit ist in vielen Haushalten nicht gewährt. Als anderes Beispiel nennt Moritz die Kindergartenpädagogik, in der viel zu große Gruppen an der Tagesordnung stehen: „Da muss man sich fragen: Und wo hat da jetzt das pädago-

gische Element Platz? Oder in der Pflege, die irrsinnig getaktet arbeiten müssen. Eigentlich ist das ein Skandal!“

„Noch immer“ wirken sich die niedrigen Einkommen und entsprechend niedrigen Beiträge sowie die fehlenden Beitragszeiten – ob aufgrund von Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen – negativ auf Sozialleistungen wie das Arbeitslosengeld und die Notstandshilfe aus (siehe auch „Gleichstellung in Zahlen“, S. 24–25). Allein schon dadurch bleibt die finanzielle Schlechterstellung von Frauen bis zum Lebensende festgeschrieben. Denn wenn sie in den wohlverdienten Ruhestand gehen, müssen Frauen „noch immer“ mit deutlich niedrigeren Pensionen zurechtkommen. Im hohen Alter rächt es sich, wenn Frauen während ihres Lebens finanziell nicht ausreichend auf eigenen Beinen gestanden sind: Allein lebende Pensionistinnen sind jene Gruppe, die in Österreich neben Alleinerzieherinnen am meisten armutsgefährdet ist.

### Zu wenig

Wie man es dreht und wendet: Traditionelle Rollenzuschreibungen sind weiterhin die wesentliche Ursache für die Ungleichheit zwischen Frau und Mann. Sie führt dazu, dass Frauen sich für Ausbildungen und entsprechend für Berufe entscheiden, in denen sie schlechter verdienen als Männer. Damit bleiben sie auch diejenigen, die wieder aus dem Berufsleben aussteigen (müssen), wenn Kinder da sind. Damit wiederum setzt sich die Logik weiter fort, dass sie weniger verdienen und ihre Karriereverläufe deutlich weniger kontinuierlich sind als jene ihrer männlichen Kollegen. Schließlich führt all dies dazu, dass Frauen im Alter deutlich stärker armutsgefährdet sind. Den Frauen der Herd, den Männern die Karriere: Nein, so schlimm ist es wahrlich nicht mehr. Es hat sich einiges verändert und in der Tat verbessert. Es ist allerdings immer noch zu wenig, als dass Frau und man sich damit zufrieden geben könnten.

---

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

Die Anzahl der Männer, die sich für Gleichstellung einsetzen, ist inzwischen stark gewachsen. Viele jüngere Männer wünschen sich starke Partnerinnen und eine aktivere Vaterrolle.



# Männersache Gleichstellung

*Die Anzahl der Männer, die sich feministisch engagieren, ist stark gewachsen. Viele jüngere Männer wünschen sich starke Partnerinnen und eine aktivere Vaterrolle.*

Sandra Knopp und Udo Seelhofer  
*Freie JournalistInnen*

**D**er Mann als Ernährer, als Familienoberhaupt, als starker Beschützer: Das Männerbild in Österreich ist weiterhin traditionell geprägt – aber es verändert sich. „Statt auf reines Konkurrenzdenken setzen viele jüngere Männer auf nachhaltige Fürsorge, wollen stärker für ihre Familien da sein“, sagt Erich Lehner, Vorsitzender des **Dachverbandes Männerarbeit** in Österreich, kurz DMÖ. Dieses neue Männerbild nennt sich in Fachkreisen „Caring Masculinities“.

Darunter fällt nicht nur das aktive Vatersein, sondern auch die Pflege von Angehörigen oder die Gesundheitsvorsorge. Auch Berufe in Pflege oder Erziehung sind für diese „modernen“ Männer attraktiv. Für Lehner ist klar: Wenn sich an der traditionellen Rollenverteilung etwas ändern soll, „braucht es den

Einsatz von Frauen und Männern“. Lange Zeit galt Gleichstellungspolitik als Frauensache. Emanzipationsbestrebungen wurden von Männern zunächst gar als Bedrohung empfunden.

Dennoch gab es bereits bei den Frauenbewegungen in den 1970er-Jahren männliche Unterstützer. Die Anzahl der Männer, die sich für Gleichstellung einsetzen, ist inzwischen stark gewachsen. Viele jüngere Männer wünschen sich starke Partnerinnen und eine aktivere Vaterrolle. Gefördert haben den Diskurs auch Institutionen wie die vielerorts in den 1980er-Jahren entstandenen Männerberatungen.

## Inhomogene Gruppe

Männer sind wie Frauen eine inhomogene Gruppe. Einige profitieren von der Ungleichheit, andere fühlen sich von der „Femokratie“ bedroht. Die Soziologin Elli Scambor empfiehlt zu differenzieren.

Sie leitet den Verein „Männer- und Geschlechterthemen Steiermark“ und hat analysiert, welche Faktoren für männliches Gleichstellungsengagement eine Rolle spielen. Meist sind es junge, gebildete Männer, deren Partnerinnen ein ähnliches Qualifikationsniveau haben, die sich dafür starkmachen. Je größer der Einkommensunterschied zwischen den PartnerInnen, desto niedriger die Bereitschaft.

## Prägung bereits im Kindergarten

Die Soziologin hat sich in ihrer Forschung mit dem Bildungsbereich auseinandergesetzt. Bereits im Kindergarten werden Rollenbilder geprägt. „Wenn Buben einen Turm bauen, werden sie dafür gelobt. Mädchen hören hingegen, wie brav sie sind und wie hübsch sie aussehen“, so Scambor. Das setzt sich in der Schule fort. Buben sind stolz auf ihre Erfolge. Mädchen führen andere Gründe für gute Noten an, wie eine leichte Schul-

arbeit. Die Wissenschaftlerin fordert, dass das Lehrpersonal auf Genderfragen sensibilisiert wird. Für den schulischen Erfolg oder Misserfolg gibt es mehr Variablen als nur das Geschlecht. Das Bildungsniveau der Eltern oder die Herkunft spielt bei den Early School Leavers, also den 18- bis 24-Jährigen ohne Sekundarschulabschluss, eine zentrale Rolle. „Der Gap ist am größten zwischen Jungs mit und ohne Migrationshintergrund. Österreich ist hierbei im europäischen Vergleich fast Schlusslicht“, sagt Scambor. Hier brauche es mehr Angebote.

### Kein „Frauengesetz“

Elternteilzeit, Papamonat, Väternkarenz: In den letzten Jahren gab es gesetzliche Regelungen, um Männern mehr Zeit mit ihren Familien zu ermöglichen. Nadja Bergmann von L&R-Sozialforschung untersucht, wie solche Angebote in männerdominierten Berufen wie etwa in der Produktion oder am Bau wahrgenommen werden. Dort sei die Idee von einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer noch nicht angekommen. Es fehle schlicht an Informationen in den Betrieben. „Bei Frauen ist klar, dass sie in Mutterschutz und Karenz gehen. Bei Männern gibt es dieses Bewusstsein noch nicht“, stellt Bergmann fest. Viele Betriebe sehen den Anspruch auf Elternteilzeit als „Frauengesetz“.

Deshalb müsse Bewusstsein geschaffen werden, dass solche Gesetze für beide Elternteile gelten. Gesetzliche Anreize sind das eine, das andere sind eine entsprechende Kommunikation und neue Konzepte: Wie sieht es mit der Überstundenkultur aus? Kann Schichtarbeit nicht auch familienfreundlicher gestaltet werden?

Ingrid Moritz leitet die Abteilung „Frauen und Familie“ in der AK Wien. Für sie ist es wichtig, dass Ansprüche wie der Papamonat auch arbeitsrechtlich im Betrieb durchgesetzt werden. Beim Kinderbetreuungsgeld kommen nun Verbesserungen, sagt Moritz. Wenn die PartnerInnen sich die Zeit der Kinderbetreuung annähernd gleich aufteilen, erhalten sie einen Bonus von 500 Euro pro Elternteil. In Kraft tritt die neue Regelung im März 2017. Für die AK-Experten ist zudem wichtig, Männer in Sozial- und Bildungs-

berufe zu bringen. „Es macht einen großen Unterschied, wenn die Kinder im Kindergarten auch Männer sehen, die sich um sie kümmern. Das prägt sie für die Zukunft.“ Dieser Meinung ist auch Patrick Wikström, der seit September als Kindergartenhelfer im burgenländischen Bad Sauerbrunn arbeitet: „Die Eltern finden es gut, dass ihre Kinder hier ein männliches Vorbild haben.“ Manche hätten zu ihren Vätern nicht so viel Kontakt. „Es ist gut, das auszubalancieren.“

Nach Österreich zog der gebürtige Schwede der Liebe wegen: „Meine Frau hat in Schweden studiert, so haben wir uns kennengelernt.“ Vor seinem Engagement in Bad Sauerbrunn arbeitete Wikström in einem Wiener Kindergarten. Probleme mit seinen Mitmenschen hatte er wegen seiner Berufswahl nie: „In Wien sind sie vielleicht mehr daran gewöhnt, weil es dort mehr Kindergärten und männliche Kindergärtner gibt.“

### Zusammenarbeit trägt Früchte

Institutionen von Männern und Frauen, die sich für Gleichstellung einsetzen, arbeiten vielfach zusammen. Das trägt Früchte. So gibt es etwa in Wien-Favoriten das Männergesundheitszentrum **MEN**. Es wurde im Jahr 2002 gegründet. Die Idee stammt von der Frauenberatungsstelle **FEM**, deren Dependence FEM Süd sich im gleichen Gebäude im Kaiser-Franz-Josef-Spital befindet. Männer, die ihre Partnerinnen dorthin begleitet haben, hatten sich damals ein ähnliches Angebot gewünscht. Vor vierzehn Jahren war es so weit. Heute arbeiten VertreterInnen von FEM und MEN in vielen Projekten zusammen. Der Standort am Krankenhausgelände ist praktisch: „Männer, die moderne Männlichkeit leben wollen, haben oft Angst, ausgelacht zu werden. Ein Krankenhaus ist ein seriöser Rahmen“, so MEN-Leiter Romeo Bissuti.

### Väter und Kinder

Die Projekte sind vielfältig, sie reichen von Abnehmprojekten über Beziehung-coaching, Gewaltprävention und Berufstrainings bis hin zu „Papa macht mit“. „Väter lernen dabei neue Aktivitäten mit den Kindern, sie basteln, malen oder machen zusammen gesunde Smoothies“, er-

klärt Bissuti. Für einige Väter ist es das erste Mal, dass sie allein mit den Kindern solche Aktivitäten entdecken. Das Projekt fördert sozial benachteiligte Bevölkerungsgruppen. „Solche Tage sind ein schönes Erlebnis für Väter und Kinder“, betont Bissuti.

Markus Leich ist eine Ausnahmeerscheinung. Der gelernte Tourismusfachmann absolviert zurzeit an der FH-Campus Wien eine Ausbildung zur Hebamme. Medizin und Geburtshilfe haben ihn lange fasziniert. Er beschreibt sich als sozialen Menschen.

### Ein moderner Mann

„Eine Geburt ist ein magischer Moment, man bekommt von den frischgebackenen Eltern so viel zurück“, erklärt der 32-Jährige. Bisher hat der gebürtige Deutsche positive Rückmeldungen erhalten. „Nach Medienberichten wurde ich von Frauen auf der Straße angesprochen, ob ich einmal die Geburt ihres Kindes begleiten könnte.“ Wichtiger als das Geschlecht ist für Markus Leich die Chemie zwischen Hebamme und Eltern.

Skepsis erlebt er bei TraditionalistInnen. „Die Vorstellung von einer Hebamme ist weiblich, weil man sie mit Einfühlbarkeit und Fürsorglichkeit verbindet. Das kann aber auch ein Mann sein.“ Wenn er seine Ausbildung im Jahr 2018 abgeschlossen hat, wird Markus Leich der erste Mann sein, der in Österreich diesen Beruf ausübt. Vielleicht wird es einmal nichts Ungewöhnliches mehr sein, wenn ein Mann Frauen bei der Geburt unterstützt. Oder anders ausgedrückt: dass weder die individuelle Berufswahl noch Gleichstellungspolitik eine Geschlechterfrage ist, sondern im Interesse aller.

MEN Gesundheitszentrum  
[www.men-center.at](http://www.men-center.at)

Dachverband für Männer in Österreich  
[dmoe-info.at](http://dmoe-info.at)

Schreiben Sie Ihre Meinung an die AutorInnen  
[udo.seelhofer426@msn.com](mailto:udo.seelhofer426@msn.com)  
[sandra.knopp@gmx.at](mailto:sandra.knopp@gmx.at)

oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Ungleiche Schwerarbeit

*Unter Schwerarbeit werden vor allem männliche Berufe verstanden. Die Schwerarbeitspension benachteiligt Frauen aber nicht nur deshalb.*

Christian Bunke  
Freier Journalist

**S**chauplatz Oberwart: Im Jahr 2015 schloss der Unterwäschehersteller Triumph seine Pforten. 200 MitarbeiterInnen, hauptsächlich Frauen, verloren ihren Job. Viele von ihnen sahen sich mit Altersarmut konfrontiert. Zwei Frauen ließen das nicht auf sich sitzen. Unterstützt von der Arbeiterkammer, forderten sie ihren Anspruch auf Schwerarbeitspension ein. Erfolgreich, wie sich später herausstellen sollte.

Schwerarbeit? Das machen doch nur Männer! Dieser Spruch ist oft zu hören, wenn das Thema Gleichstellung von Männern und Frauen auf den Tisch kommt. Relevant ist es vor allem bei Pensionsfragen. „Machen Krankenschwestern etwa keine Schwerarbeit?“, ist die oft gehörte Gegenüberstellung zum Metallarbeiter. Welche Berufe als Schwerarbeit gezählt werden, was für Ansprüche sich daraus ableiten, ab wann und wie diese Ansprüche geltend gemacht werden können: Tatsächlich liegt hier ein umkämpftes Gebiet gewerkschaftlicher Politik.

## Definitionsfragen

In Österreich ist Schwerarbeit per Verordnung geregelt. Diese zählt Tätigkeiten auf, die „unter körperlich oder psychisch besonders belastenden Bedingungen erbracht werden“. Dazu gehören etwa Schicht- und Wechseldienste, Nacharbeit oder Arbeit unter Hitze und Kälte. „Schwere körperliche Arbeit“ wird für Männer mit einem Verbrauch von 2.000

und für Frauen mit einem Verbrauch von 1.400 Arbeitskalorien während „einer achtstündigen Arbeitszeit“ definiert.

Psychische Belastungen spielen im Vergleich zu körperlichen Belastungen eine eher untergeordnete Rolle. Sie werden etwa bei Tätigkeiten berücksichtigt, die „zur berufsbedingten Pflege von erkrankten oder behinderten Menschen mit besonderem Behandlungs- oder Pflegebedarf, wie beispielsweise in der Hospiz- oder Palliativmedizin“ durchgeführt werden.

Tätigkeiten unter chemischen oder physikalischen Einflüssen gelten nur dann als besonders belastend, wenn „dadurch eine Minderung der Erwerbsfähigkeit (...) von mindestens zehn Prozent verursacht wurde“. Ansonsten kommen krank machende Faktoren der Arbeit eher nicht vor. Ob zum Beispiel eine Verkäuferin durch ihre Tätigkeit Rücken- oder Gelenkprobleme bekommt, spielt kaum eine Rolle.

## Berufslisten

Um diese allgemeinen Beschreibungen zu konkretisieren, benutzen die Sozialversicherungen Listen, auf denen Schwerarbeiterberufe aufgeführt werden. Die „Liste der Berufsgruppen mit körperlicher Schwerarbeit über 2.000 kcal“ enthält hauptsächlich von Männern dominierte Branchen. Dazu gehören etwa BauhilfsarbeiterInnen, Erdöl- und GasgewinnerInnen, aber auch ErntehelferInnen, FleischverarbeiterInnen und WinzerInnen. Mit der „Liste der Berufsgruppen mit körperlicher Schwerarbeit von 1.400 bis 2.000 kcal“ sieht es nicht viel anders

aus, auch wenn sich hier einige „typische“ Frauenberufe finden wie Heimhilfe, Hausarbeiterin, Hebamme oder auch Masseurin und Pflegehilfe. Neu hinzugekommen sind „Tätigkeiten in Zentralwäschereien von öffentlichen Krankenanstalten“. Andere aufgelistete Berufe sind BäckerInnen, ChemiehilfsarbeiterInnen, FlugzeugmechanikerInnen oder LüftungsspenglerInnen.

## Schwerarbeitspension

Spätestens ab dem Jahr 2024 werden diese Listen eine gehörige Wirkung entfalten. Denn ab dann wird das Pensionseintrittsalter der Frauen in Halbjahresschritten an jenes der Männer angeglichen. Entsprechend wird die sogenannte „Schwerarbeitspension“ in den kommenden Jahren eine zunehmende Bedeutung erlangen. Noch ist sie für Frauen nicht interessant, da sie erst ab dem 60. Lebensjahr gilt. Im Jahr 2015 traten 487 Frauen in die Schwerarbeitspension ein. Dem stehen 2.487 Männer gegenüber.

Doch eine Schwerarbeitspension zu erhalten wird alles andere als einfach, und zwar nicht nur wegen der überwiegend auf männlich dominierte Berufsfelder ausgelegten Definition der Schwerarbeit. Denn die Schwerarbeitspension geht von einer Berufslaufbahn aus, die für viele Frauen nur schwer erreichbar ist. Anspruch auf eine Schwerarbeitspension hat, wer 540 Versicherungsmonate hat, also 45 Jahre gearbeitet hat. Auch hier versteckt sich im Übrigen eine Verlängerung der geforderten Lebensarbeitszeit, denn bislang wurden 40 Versicherungsjahre herangezogen. In-

nerhalb der letzten 20 Jahre ihres Arbeitslebens muss eine Antragstellerin mindestens zehn Schwerarbeitsjahre geleistet haben. Schwerarbeit, die vor den letzten 20 Jahren geleistet wurde, wird nicht in Betracht gezogen.

„65 Prozent aller Frauen, die in die Schwerarbeitspension gehen, sind aus dem bäuerlichen Bereich“, erzählt Werner Pletzenauer von der Arbeiterkammer Wien. „Sie haben am ehesten eine durchgehende Berufslaufbahn. Für ungelernete Arbeiterinnen ist es gerade im ländlichen Raum schwierig, die 45 Berufsjahre zusammenzukriegen. Neben Schwierigkeiten wie dem Wiedereinstieg in den Beruf nach der Kinderpause spielen hier auch Kündigungen hinein. Wird eine Arbeiterin mit 58 Jahren gekündigt, wird sie es sehr schwer haben, eine Stelle zu finden.“

Konkret bedeutet das: Eine Köchin, die nach der Kinderpause nicht mehr in ihren Beruf hineinkommt, hat keinen Anspruch auf eine Schwerarbeitspension – und das, obwohl sie vielleicht etliche Jahre Schwerarbeit geleistet hat. Immerhin tauchen Köchinnen in der Liste der Schwerarbeitsberufe auf. Auch, dass nur die letzten 20 Arbeitsjahre betrachtet werden, ist zu hinterfragen. Wer in seiner Jugend schwer gearbeitet, aber später vielleicht sogar aufgrund der körperlichen Belastungen und deren Folgen auf einen „leichteren“ Job umgesattelt hat, hat Pech. Demgegenüber ist die „normale“ Alterspension leichter erreichbar. Allerdings bekommt Mann oder Frau in der Alterspension viel weniger Geld im Monat als BezieherInnen der Schwerarbeitspension.

## Pensionsklufft

Die Unterschiede sowohl zwischen den Pensionsarten als auch den Geschlechtern sind beträchtlich. Im Jahr 2015 betrug die durchschnittliche Alterspension für Männer 1.522 Euro im Monat. Für Frauen waren es 945 Euro monatlich. Die monatliche Schwerarbeitspension lag im selben Jahr bei 2.009 Euro für Männer und 1.570 Euro für Frauen. Bei beiden Pensionsarten liegt die „Geschlechterschere“ bei rund 500 Euro. Bereits im Jahr 2012 kommentierte Ingrid Mairhuber vom Forschungsinstitut FORBA die-

Ob Alterspension oder Schwerarbeitspension: die „Geschlechterschere“ liegt bei rund 500 Euro.



© rostifan19 / Fotolia.com

se Situation wie folgt: „Die begrenzte Integration von Frauen in den Erwerbsarbeitsmarkt und der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied schlagen sich direkt in wesentlich niedrigeren Pensionsleistungen für Frauen nieder.“

Ein vorzeitiger Pensionsantritt sei dadurch schon immer schwieriger gewesen: „Seit den letzten Pensionsreformen treten sie (Frauen, Anm.) noch wesentlich seltener eine vorzeitige Alterspension als Männer an, denn die Abschaffung der vorzeitigen Alterspension wegen Arbeitslosigkeit traf vor allem Frauen.“ Die sogenannte **Hacklerregelung**, der Vorläufer der Schwerarbeitspension, „ist für Frauen aufgrund der notwendigen langen Beitragszeiten von 40 Jahren kaum nutzbar“.

Dennoch rät die Arbeiterkammer dazu, Anträge auf Schwerarbeitspension zu stellen. Und zwar selbst dann, wenn der eigene Beruf nicht auf der Liste der Schwerarbeitsberufe steht. „Diese ist eine Richtschnur für die Sozialversicherungsträger und nicht rechtswirksam“, sagt Werner Pletzenauer. „Steht ein Beruf nicht auf der Liste, werden Gutachten gemacht. Diese beruhen auf Lokalaugenscheinen und Gedächtnisprotokollen.“

Hier kommt dann vieles auf Definitionsfragen an. Das Gutachten teilt Tätigkeiten in ein Raster ein. Wird einhändig, zweihändig oder doch mit dem gan-

zen Körper gearbeitet? In welchen Positionen: sitzend, hockend oder stehend? Wird gegangen oder müssen Stiegen bewältigt werden? Kommen auf diese Weise „genug“ verbrauchte Kalorien zusammen, ist Frau „ganz offiziell“ eine Schwerarbeiterin.

## Anregung zur Nachahmung

Im Fall der Näherinnen aus Oberwart konnte der Pensionsversicherungsanstalt durch genau solche Gutachten nachgewiesen werden, dass die bei Triumph arbeitenden Frauen nicht „nur“ nähten, sondern auch schwere Kisten schleppten und Wegstrecken von bis zu 15 Kilometern pro Tag in der Fabrik zurücklegten. Zwei von ihnen haben sich durch ihren Einspruch die Schwerarbeitspension erkämpft. Das regt zur Nachahmung an.

Mairhuber, Ingrid „Geschlechtergerechtigkeit in der österreichischen Pensionsversicherung“, Kurswechsel 4/2012

[www.kurswechsel.at](http://www.kurswechsel.at)

Schwerarbeiter-Liste zu finden unter [www.sozialversicherung.at](http://www.sozialversicherung.at)

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor [christian@bunke.info](mailto:christian@bunke.info)

oder die Redaktion [aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)



# Die gläserne Vermögensdecke

*Vermögenssteuern und die Absicherung des Wohlfahrtsstaates sind wichtige Elemente für mehr Geschlechtergerechtigkeit.*

**Miriam Rehm**

*Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik*

**C**hristina sitzt am Küchentisch und rechnet. Miete für die Wohnung, Schulanfang, Wintergewand – geht sich diesen Monat alles aus? Vom Einkommen gleiten ihre Gedanken weiter zu ihrem Vermögen. Es geht ihr nicht schlecht. Sie hat ein Sparsbuch, einen Fernseher, eine Waschmaschine, einen Laptop für ihren Sohn. Sie hat nicht das Gefühl, dass ihr etwas fehlt. Zum Glück ist die Miete in der Gemeindewohnung nicht so hoch.

Aber Ansparen im großen Stil war für sie nie möglich gewesen. Nach der Geburt ihres Sohnes hatte sie ihre Stelle im Consulting aufgegeben, weil sie neben Kinderbetreuung und Hausarbeit nicht noch 50 oder gar 60 Stunden er-

werbstätig sein konnte. Als ihr Sohn in den Kindergarten kam, suchte sie eine Arbeit, mit der sie nachmittags frei hatte. Jetzt ist sie HAK-Lehrerin. Die Scheidung von ihrem Mann war nicht billig, aber auch nicht unfair. Dennoch: Wenn sie es sich heute so ansieht, geht es ihm finanziell einfach besser als ihr.

## Wo die Musik spielt

Ihr Ex-Mann arbeitete als Vermögensberater in der Bank. Inzwischen hat er eine Firma und ein paar Angestellte. Christina hat das vage Gefühl, dass er einiges Geld in Aktien und Anleihen angelegt hat, aber so genau wusste sie das nicht einmal, als sie noch verheiratet waren.

Christina und ihr Ex-Mann sind Beispiele, wie die Verteilung von Vermögen zwischen Frauen und Männern

in Österreich oft aussieht: Frauen haben weniger Vermögen als Männer. Das zeigen erstmals Daten zur Vermögensverteilung in acht europäischen Ländern. Da Vermögen nur für ganze Haushalte, nicht für Einzelpersonen erfasst ist, können nur Haushalte mit einem Erwachsenen betrachtet werden, also Ein-Personen- sowie AlleinerzieherInnen-Haushalte. Aber hier zeigt sich, was Untersuchungen für andere Länder immer wieder nachgewiesen haben: Eine Schere zwischen Männern und Frauen besteht bei den Vermögen genauso, wie sie von den Einkommen schon lange bekannt ist.

Dabei ist es nicht die breite Masse, bei der dieser Unterschied so gravierend ist. Eine neue Studie von Arbeiterkammer und Wirtschaftsuniversität Wien zeigt, dass es eine „gläserne Vermögens-



decke“ gibt: Die Schere zwischen Männern und Frauen geht erst am oberen Ende der Verteilung auf. Frauen kommen beim Vermögensbesitz einfach nicht so weit hinauf wie Männer. Das beginnt ungefähr bei den obersten 30 Prozent, aber bei den reichsten zehn, fünf und ein Prozent reißt die Lücke immer weiter auf. Dass die Schere erst am oberen Ende so richtig sichtbar wird, ist an und für sich nicht sehr überraschend: Bei Vermögen „spielt die Musik“ immer bei den Reichen. Vermögen sind nämlich so ungleich verteilt, dass jene der unteren Hälfte, aber auch jene der wohlhabenden oberen Mitte im Vergleich zu den Reichen wenig ausmachen.

#### 44 Prozent weniger

Bei den Bruttovermögen beträgt der „Gender Wealth Gap“, also die Vermögensschere, am oberen Ende (Top-5-Prozent) in Österreich etwa 44 Prozent. Frauen in Ein-Personen- oder Alleinerzieherinnen-Haushalten besitzen also grob gesprochen circa halb so viel Vermögen wie Männer in solchen Haushalten.

Nun könnte man dies darauf zurückführen, dass Männer üblicherweise seltener Alleinerzieher sind, dass sie meist länger (Vollzeit) gearbeitet haben, öfter ein Unternehmen besitzen und vielleicht sogar öfter erben. Ältere Personen, besser Gebildete, Selbstständige (vor allem solche mit MitarbeiterInnen) und ErbInnen haben nämlich ein höheres Vermögen.

Um diese Unterschiede auszuschalten, werden in dieser Studie aber akribisch Männer- und Frauenhaushalte verglichen, die in allen möglichen Merkmalen identisch sind: also solche, die gleich alt sind, die gleiche Bildung, den gleichen Familienstand, gleich viele Kinder im Haushalt und gleich oft geerbt haben und die sich auch bei Arbeitsmarktstatus, Arbeitszeit, gearbeiteten Lebensjahren, Unternehmens- und Eigenheimbesitz sowie beim Bestehen von Krediten nicht unterscheiden. Das heißt, der übrig gebliebene, „nicht erklärte“ Unterschied geht wirklich auf eine Diskriminierung rein aufgrund des Geschlechts zurück. Natürlich wirkt Diskriminierung auch auf diese Merkmale, zum Beispiel wenn Frauen wegen

Kinderbetreuungspflichten öfter Teilzeit arbeiten als Männer und deswegen weniger Vermögen aufbauen können. Aber diese „indirekte“ Diskriminierung wird in dieser Analyse herausgenommen, weil nur vollkommen gleiche Haushalte verglichen werden – und selbst dann bleibt eben ein Unterschied aus „reiner“ Diskriminierung von fast der Hälfte bei den Bruttovermögen.

Die Benachteiligung von Frauen ist bei den Bruttovermögen sehr klar, auch wenn man nur möglichst identische Personen vergleicht. Beim Nettovermögen (Vermögen minus Schulden) ist diese Schere statistisch nicht immer eindeutig festzustellen. Das liegt daran, dass Frauen zwar weniger Vermögen, aber auch weniger Schulden haben. Wenn diese zwei Größen zusammengerechnet werden, ist der Unterschied zwischen Männern und Frauen statistisch nicht immer abgesichert.

#### Kein Einzelfall

Hier zeigt sich bereits eine Schwierigkeit, wenn man Vermögen anstatt Einkommen ansieht. Beim Einkommen ist zumindest klar, woher der Unterschied zwischen Männern und Frauen direkt herrührt: bei der Bezahlung durch die Unternehmen (bei Arbeitenden). Die eigentlich interessanten dahinterliegenden Gründe für die Einkommensschere sind dabei natürlich noch gar nicht angesprochen.

Bei Vermögen ist aber nicht einmal dieser unmittelbare Kanal der Ungleichheit klar. Weil Vermögen im Verlauf eines Lebens langsam angehäuft (oder sprunghaft geerbt) wird, sind die Mechanismen komplizierter. Es ist also nicht einfach, den ersten, direkten Grund festzumachen, warum Frauen weniger Vermögen besitzen als Männer. In der Datenanalyse deutet einiges darauf hin, dass unterschiedliche Erwerbskarrieren am Arbeitsmarkt eine Rolle spielen. Die Vermögensschere wäre dann im Grunde eine aufsummierte Einkommensschere zwischen Frauen und Männern.

Österreich ist in dieser Frage kein Einzelfall. In allen untersuchten europäischen Ländern gibt es eine Vermögensschere zwischen Frauen und Männern dort, wo

der Großteil der Vermögen besessen wird: bei den Reichen. In Deutschland ist der Abstand bei den Bruttovermögen zwischen Einzelhaushalten von Frauen und Männern etwa so groß wie in Österreich (45 Prozent) und in Griechenland etwas höher (48 Prozent). In der Slowakei liegt er mit 27 Prozent darunter, ebenso in Frankreich (33 Prozent).

#### Schlusslicht

Was bedeutet das nun für Frauen wie Christina aus dem Beispiel oben? Zunächst ist es wichtig zu sehen, dass Politik, die Vermögen betrifft, unterschiedliche Auswirkungen für Frauen und für Männer hat. In Österreich werden etwa Vermögen und Erbschaften kaum besteuert; im internationalen Vergleich liegen wir unter den Schlusslichtern bei der Vermögensbesteuerung. Diese Daten legen aber nahe, dass eine Millionärssteuer auch tatsächlich weitgehend eine solche wäre – und nicht so sehr eine MillionärInnensteuer.

Außerdem ist es wichtig für die Rolle des Sozialstaats. Obwohl sie wenig Vermögen hat, muss sich Christina in Österreich keine Sorgen machen, wie sie die Ausbildung ihres Sohnes finanziert. Sie verschwendet keinen Gedanken daran, ob sie sich eine Krankenversicherung leisten kann. Wenn sie arbeitslos oder schwer krank wird, wird es für sie hart werden, zurande zu kommen – aber es gibt ein Netz, das sie auffängt und ihr über schwierige Zeiten hinweghilft. Das heißt, der Sozialstaat ersetzt das Vermögen von denen, die sonst abstiegsgefährdet wären. Und weil sie seltener hohe Privatvermögen besitzen, betrifft das Frauen stärker als Männer.

Eine Erbschaftsteuer, Vermögenssteuern und die Absicherung des Wohlfahrtsstaates sind daher wichtige Elemente einer Politik für mehr Geschlechtergerechtigkeit.

Studie zu Vermögen und Geschlecht:  
[tinyurl.com/ore8o3n](http://tinyurl.com/ore8o3n)

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[miriam.rehm@akwien.at](mailto:miriam.rehm@akwien.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Entwicklungsland Österreich

*Asiye Sel, AK-Frauenreferentin,  
und Manuela Vollmann,  
Geschäftsführerin und Gründerin  
von **abz austria**, über das quälend  
langsame Fortschreiten in der  
österreichischen Frauenpolitik.*

Interview: Astrid Fadler  
Fotos: Michael Mazohl



**Im April 1997 unterzeichneten mehr als 644.000 ÖsterreicherInnen das Frauenvolksbegehren. Heute sind mehrere Forderungen noch immer nicht erfüllt. Wie erhält sich Frau den Kampfgeist?**

**Manuela Vollmann:** Es ist eigentlich ein Wahnsinn, wie viel davon bis heute nicht umgesetzt wurde. Viele Dinge sind nicht so gelaufen wie damals gedacht. 1997 haben wir wirklich getanzt und groß gefeiert, weil so viele Menschen unterzeichnet hatten. Aktuell ist für mich die steigende Arbeitslosigkeit, nein, Erwerbslosigkeit von Frauen – denn sie arbeiten ja auch viel unbezahlt – ein wichtiges Thema. Die Arbeitslosigkeit bei Männern ist zwar höher, aber bei den Frauen ist sie stärker angestiegen. Hier ist meiner Meinung nach darüber hinaus etwas in die falsche Richtung gelaufen. Vor 20 Jahren haben wir Teilzeitarbeit gefordert, um die Vereinbarkeit bzw. den Wiedereinstieg zu erleichtern. Doch wir haben nie gesagt, wir wollen Teilzeit zu den Bedingungen, wie sie heute sind, also in Form von Minijobs, begrenzt auf 20 Stunden etc. Wir wollten Teilzeit auch für Männer, für Führungskräfte und auch für qualifizierte Tätigkeiten. Ich sage nicht, dass Teilzeitarbeit schlecht ist, aber sie ist eine Falle. So wie das jetzt aussieht, das wollten wir nicht. Wir wollten lebensphasenorientierte, flexible Arbeitszeiten.

**Asiye Sel:** Ich finde diese Entwicklung auch sehr bedenklich. In Krisenzeiten sind es immer die Frauen, die sich anpassen, flexibel sind und Tätigkeiten übernehmen, die nicht bezahlt und kaum wahrgenommen werden. Dafür zu sorgen, dass Kinder erfolgreich durch die Schule kommen, ist in der Regel Frauensache. Und wenn das nicht klappt, dann werden die Mütter durchaus auch zur Verantwortung gezogen, keine Spur von halbe/halbe. Und wir müssen viel mehr darüber reden, dass nach wie vor typisch weibliche Dienstleistungsberufe wie etwa Friseurin oder Care-Tätigkeiten schlechter bezahlt werden. Das beginnt schon bei den Lehrlingen. Ein Facharbeiter-Lehrling verdient unter Umständen schon im zweiten Lehrjahr mehr als eine fertige ausgebildete Friseurin.

**Vollmann:** Da bin ich ganz bei dir, wir haben zwar keine offensichtliche Diskri-

minierung mehr in den Kollektivverträgen, aber gleichwertige Arbeit wird noch längst nicht gleich bezahlt. Und das wird nach wie vor hingenommen. Leider sind es auch Frauen, die dann argumentieren: „Wer soll das denn bezahlen, wenn Pflegetätigkeiten und typisch weibliche Dienstleistungen besser bezahlt werden?“ Es geht doch um Gerechtigkeit: Welchen Wert hat die Arbeit eines Mechanikers und welchen Wert die einer Friseurin? Daher müssen wir schauen, dass sich die Kollektivverträge verändern. Und dazu brauchen wir nicht wirklich die Politik, das können auch die SozialpartnerInnen.

**Sel:** Eine AK-Studie zur Situation von jungen Migrantinnen hat gezeigt, dass Frauen oft nur einen Job suchen, mit dem sie auskommen. Gute Bezahlung ist gar kein Ziel, es reicht, wenn sie mit ihrem Geld zurechtkommen. Wir müssen ihnen sagen: Was ist, wenn du älter bist, wie sieht es in der Pension aus?

**Fürsorge ist doch genauso essenziell für die Erhaltung der Art wie Ehrgeiz. Warum wird Ehrgeiz in der Arbeitswelt so viel besser honoriert?**

**Vollmann:** Ja, Care-Arbeit muss besser bezahlt werden, sodass sich Frauen bewusst entscheiden können, was sie arbeiten wollen, und nicht einfach damit zufrieden sind, dass sie überhaupt irgendeinen Job gefunden haben.

**Sel:** Frauen mit Migrationshintergrund sind besonders in Wien eine große Gruppe, die noch weiter wachsen wird. Diese Frauen kommen meist aus patriarchalen Strukturen, haben zum Teil eine gute Ausbildung, aber oft nicht gearbeitet, weil das in ihrem Land nicht üblich ist. Leider wird auf diese Gruppe oft vergessen. Je länger sie vom Arbeitsmarkt weg sind, desto schwieriger. Wir erreichen sie nicht, können sie nicht unterstützen. Sie bleiben sozusagen in den Händen der Männer.

**Was können hier die Kompetenzchecks bewirken?**

**Vollmann:** Immerhin gibt es bei den Kompetenzchecks reine Frauengruppen. Das ist allerdings leider nicht überall in

Österreich der Fall. Flucht bedeutet für viele Frauen gleichzeitig Flucht aus einem patriarchalen System. Wir müssen versuchen zu verhindern, dass diese Frauen hier in Österreich womöglich erst wieder neben ihrem Cousin oder Bruder sitzen, also wieder mitten in den alten Strukturen landen.

**Sel:** Anfangs wurde ja auch argumentiert, dass MigrantInnen und Flüchtlinge eben akzeptieren müssten, was in Österreich üblich ist. Dass hier Männer und Frauen nebeneinander sitzen und gemeinsam unterrichtet werden. Neuankömmlinge müssten eben lernen, was Gleichstellung bedeutet usw. Aber tatsächlich wäre das für die Frauen von großem Nachteil gewesen.

**Wie ist es aktuell um das Thema Vereinbarkeit und die stärkere Beteiligung von Vätern bestellt?**

**Vollmann:** Eine Zeitlang gab es die ideologisierte Debatte, ob Kindergärten oder Tagesmütter besser für die Kinder sind. Den Unternehmen ist das ja im Grunde egal, sie wollen möglichst ungehindert über die Arbeitskraft verfügen.

**Sel:** Die Kinderbetreuungseinrichtungen sind alles andere als ausreichend. Hier müssen wir noch mehr Mittel in die Hand nehmen. Und Diskriminierung ist derzeit viel zu wenig Thema. Nach wie vor werden Frauen bei Einstellungsgesprächen gefragt, wer sich im Falle einer Krankheit um das Kind oder die Kinder kümmert. So etwas kommt bei Vätern einfach nicht vor.

**Vollmann:** Wir wollen prinzipiell weg davon, dass Kinderbetreuung ein reines Frauenthema ist. Wir stellen auch in der täglichen Zusammenarbeit mit den Unternehmen immer klar: Das ist ein Management-Thema. Immerhin hat sich auch das Wording in den vergangenen Jahren geändert. Statt Babypause hat abz austria schon vor einigen Jahren von Aus-Zeit und Karenzmanagement gesprochen, mittlerweile ist dieses Wording in den allgemeinen Gebrauch übergegangen. Übrigens werden nicht nur Frauen und Mütter diskriminiert, sondern auch Väter, die in Karenz gehen wollen.



Manuela Vollmann: „Wir wollen prinzipiell weg davon, dass Kinderbetreuung ein reines Frauenthema ist. Wir stellen auch in der täglichen Zusammenarbeit mit den Unternehmen immer klar: Das ist ein Management-Thema.“

### **Würden mehr Frauen in Führungspositionen etwas ändern?**

**Sel:** Sicher ist das eine Möglichkeit. Ich bin überzeugt, dass Frauen aufgrund der eigenen Betroffenheit anders agieren würden. Dazu müssen sie gar nicht unbedingt selbst Mutter sein.

**Vollmann:** Ein tolles aktuelles Beispiel ist die kanadische Handelsministerin Chrystia Freeland, die nach den für Kanada frustrierenden CETA-Verhandlungen in einem Interview gesagt hat, das Einzige, was sie jetzt noch aufrecht hält, ist, dass sie am Wochenende ihre drei Kinder wiedersehen wird. Das als Spitzenpolitikerin sozusagen der ganzen Welt zu sagen: Solche Meldungen brauchen wir viel häufiger. Ironischerweise hat Freeland noch vor einigen Wochen gemeint, komplizierter als ein Handelsabkommen wäre es zu organisieren, wer an einem bestimmten Tag auf ihre Kinder aufpasst. Keine Powerfrau, die alles mit links erledigt, sondern ein echtes Role-Model.

**Ist es nicht eher so, dass die Top-Jobs meist von Frauen ohne Kinder besetzt sind?**

**Sel:** Frauen in Führungspositionen sind enormem Druck ausgesetzt, sie müssen sich gegenüber der Belegschaft beweisen. Es wird von ihnen erwartet, dass sie sich wie ein Mann verhalten. Sie haben dann oft keine Zeit für Familie und Kinder. Und noch schwieriger ist das alles für Frauen mit Migrationshintergrund. Sie müssen noch viel mehr Hürden überwinden, das beginnt ja schon bei der Bewerbung, wo etwa ein ausländisch klingender Name erwiesenermaßen ein Nachteil ist.

**Vollmann:** Frauen sind heute gut ausgebildet, aber oft nicht adäquat beschäftigt. Können wir es uns in Zukunft tatsächlich leisten, dass wir diese Ressource weiterhin nicht nützen? In diesem Zusammenhang möchte ich das AMS lobend erwähnen. Im Rahmen der **Impulsberatung für Betriebe** (IBB) wird auch Beratung zum Thema Chancengleichheit geboten. Bei IBB gibt es fünf verschiedene Themenbereiche, leider interessieren sich deutlich mehr Unternehmen für das Thema Sicherung von Arbeitsplätzen bei Kapazitätsschwankungen als für Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen. Es ist schon bedauernd zu sehen, wie schwierig es ist, das Thema

Gleichstellung in den Unternehmen zu implementieren.

### **Wird dieses Beratungsangebot von Betrieben mit weiblichen Führungskräften häufiger in Anspruch genommen?**

**Sel:** Ja, das würde mich auch interessieren. Sicher ist jedenfalls, dass Kleinunternehmen oft einfach zu wenig personelle Ressourcen für derartige Aktivitäten haben.

**Vollmann:** Ich denke nein. Frauen in Führungspositionen haben es ohnehin schon schwer und wollen sich dann nicht noch mit dieser Thematik exponieren. Einer der Gründe, warum in puncto Gleichstellung fast nichts weitergeht, sind die sogenannten „unconscious bias“, also Stereotype, die wir Menschen im Kopf haben, über die wir uns aber in der Regel nicht bewusst sind und die unsere Entscheidungen beeinflussen, also echte Objektivität verhindern.

Über diese unbewussten Diskriminierungsfaktoren haben wir Feministinnen ja schon früher diskutiert, aber in der Wirtschaftspsychologie sind sie noch nicht lange ein Thema. Erst als klar wurde, dass trotz aller Bemühungen wie speziellen Mentoring-Programmen für Frauen und Veränderungen bei Recruiting-Prozessen nach wie vor keine echte Chancengleichheit erreicht wurde, hat man begonnen, über „unconscious bias“ nachzudenken. Diese unbewussten Diskriminierungen, die natürlich auch bezüglich Alter, Ethnie etc. vorkommen, kann man in Seminaren, Workshops und Schulungen bewusst machen und dann entsprechende strukturelle Änderungen durchführen. Dafür ist die Impulsberatung unter anderem geradezu ideal, und das Angebot ist kostenlos.

**Sel:** Leider ist es so, dass sich vor allem jene Unternehmen für die Impulsberatung interessieren, die ohnehin ein hohes Problembewusstsein haben und sich schon mit dieser Thematik beschäftigen. All jene, die diese Beratung am meisten brauchen würden, kommen leider nicht.

**Vollmann:** Ja, das ärgert mich manchmal sehr. Da gibt es eine kostenlose Support-Struktur und dann wird sie nicht genutzt. Hier fehlt uns die Lobby. Auch die Wirtschaftskammer könnte hier aktiv werden,

denn es geht doch darum, wie die Arbeitswelt in Zukunft aussehen wird und die Unternehmen dafür fit zu machen.

**Sel:** Deshalb sollten wir auch über Quoten und entsprechende Regelungen für Ausschreibungen reden. Gesetzliche Regelungen sorgen dann dafür, dass sich alle mit der Thematik beschäftigen.

**Vollmann:** Gut, dass du das erwähnst. Die Stadt Wien macht das ja schon seit Jahren. Unternehmen, die an Ausschreibungen teilnehmen, müssen bekannt geben, was sie für die Frauenförderung getan haben und tun. Oder sie müssen konkrete Pläne und Ziele dafür bekannt geben. Falls das nicht eingehalten wird, müssen die Unternehmen Pönale zahlen. Das müsste doch auch österreichweit möglich sein.

**Gibt es hier nicht schon eine eher verwirrende Vielfalt?**

**Sel:** Ja, zum Teil ist es etwas verwirrend. Ich sitze in der Jury für den Preis, der früher die familienfreundlichsten Unternehmen ausgezeichnet hat, jetzt heißt er Staatspreis „Unternehmen für Familien“. Aber es bringt schon etwas Positives mit sich, einfach, weil sich die Unternehmen damit beschäftigen müssen. Es gibt oft lange Fragebögen und man schaut sich viele Details an, Einkommen von Männern und Frauen, Arbeitszeitmodelle etc.

**Vollmann:** Arbeitszeitmodelle sind ein zentrales Thema. Bei abz austria haben wir seit mehr als zehn Jahren Gleitzeit zwischen sechs und 22 Uhr ohne Kernzeit, mit der täglichen Maximalarbeitszeit von zehn Stunden, das klappt tadellos. Alle abz-Mitarbeiterinnen wissen also, wovon sie reden, wenn sie den Unternehmen Gleitzeitsysteme empfehlen.

**Was würden Sie heute – mit Blick auf das Volksbegehren von damals – fordern, wenn es ein neues Volksbegehren gebe?**

**Vollmann:** Tja, wer weiß, vielleicht brauchen wir bald eines ... Die Vergabe wäre sicher ein guter Hebel. Dieser Punkt ist ja von damals auch noch offen. Was 1997 außerdem nicht dabei war: eine Frauenquote, aber nicht nur für Aufsichtsräte,



Asiye Sel: „Wir müssen viel mehr darüber reden, dass nach wie vor typisch weibliche Dienstleistungsberufe wie etwa Friseurin oder Care-Tätigkeiten schlechter bezahlt werden.“

sondern auch für die Geschäftsführung und den Vorstand.

**Eine Quote in welcher Höhe?**

**Beide unisono:** Mindestens 50 Prozent, entsprechend dem Bevölkerungsanteil.

**Sel:** Die Verantwortung der Väter muss auch hinein.

**Vollmann:** Genau, halbe-halbe würden wir auch fordern.

**Sel:** Und gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit. Dieses Zitat von vorhin gefällt mir gut, Fürsorge ist ein essenzieller Bereich unseres Lebens, Care-Arbeit muss aufgewertet werden. Außerdem sollten wir Beschäftigung entsprechend dem Ausbildungsgrad fordern. Hier sind ja Frauen mit Migrationshintergrund besonders benachteiligt.

**Vollmann (deutet auf Punkt 4 des Volksbegehrens):** Was machen wir mit dieser Forderung? Das ist immer noch nicht erledigt.

**Sel:** Es ist beschämend, dass bei der Notstandshilfe nach wie vor das PartnerInein-

kommen angerechnet wird. Schließlich ist das eine Versicherungsleistung, in die alle Beschäftigten einzahlen.

**Vollmann:** Ja, diese Diskriminierung verstehe ich einfach nicht. Außerdem müssten wir noch einen Punkt ergänzen, wo es darum geht, Altersarmut bei Frauen zu verhindern. Das Thema wird in den nächsten Jahren akut werden. Ich erinnere mich noch gut an die Aufregung, als vor einiger Zeit die Berechnungen über die zukünftige Pensionshöhe verschickt wurden. Da ist es bei uns tagelang rundgegangen, weil so viele Frauen entsetzt waren, wie niedrig die Beträge ausfielen.

**Sel:** Nicht fehlen darf bzw. bleiben muss auch der Ausbau der Kinderbetreuung. Jedes Kind hat ein Recht auf Betreuung durch gut geschulte PädagogInnen. Was ich mir sonst noch wünsche, ist mehr Männersolidarität mit ihren Schwestern, Töchtern und Ehefrauen.

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Frauen hier, Männer dort

*In Österreich entscheidet weiterhin das Geschlecht über die Berufswahl junger Menschen und nicht ihre Fähigkeiten und Interessen.*

**Michael Mesch**

*Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik, AK Wien*

**Sonja Fercher**

*Chefin vom Dienst der A&W*

Im sechsten Berufsjahr nicht einmal so viel verdienen, wie andere im dritten Lehrjahr als Lehrlingsentschädigung bekommen: Was wie ein schlechter Scherz klingt, ist leider geradezu ein symbolisches Beispiel dafür, warum die Einkommensschere in Österreich nach wie vor weit offen ist. Immerhin ist das durchschnittliche Bruttojahreseinkommen von Frauen um mehr als ein Drittel niedriger als jenes der Männer.

Schon in jungen Jahren, nämlich bei der Auswahl der Lehrausbildung, gehen Burschen und Mädchen unterschiedliche Wege: Fast die Hälfte der weiblichen Lehrlinge wählt gerade einmal drei Lehrberufe, nämlich Einzelhandel, Bürokauffrau und Friseurin.

## Guter Verdienst, wenige Lehrstellen

Es sind auch Berufe, in denen die Einkommen sehr niedrig sind. Während beispielsweise ein Maurer im dritten Lehrjahr mit 1.849 Euro brutto nach Hause geht, müssen sich Friseurinnen nach sechs Jahren Berufserfahrung mit rund 1.612 Euro brutto zufriedengeben. Auch wenn bei den Friseurinnen das Trinkgeld nicht enthalten ist, so weist dieser Vergleich doch auf einen wesentlichen Faktor hin, weshalb Frauen so schlecht abschneiden, was das Einkommen betrifft. Der Arbeitsmarkt kommt jungen Men-

schen nicht gerade entgegen, im Gegenteil: Wo man relativ gut verdient, besteht kein so üppiges Lehrstellenangebot. So gibt es etwa im Fremdenverkehr einen massiven Überschuss an Lehrstellen: Auf rund 1.500 angebotene Lehrstellen suchende. In den Metall- und Elektrobereufen ist es umgekehrt, dort rangeln rund 1.400 Lehrlinge um rund 450 offene Lehrstellen, am Bau kamen 457 Lehrlinge auf 176 offene Lehrstellen.

## Doppelt so viele Hilfskräfte

Vor diesem Hintergrund nimmt es wenig wunder, dass die **Segregation** in den mittel qualifizierten Berufen mit Lehr- oder BMS-Abschluss am stärksten ist. Frauen sind in diesem Segment auf die Angestelltenberufe wie Bürokräfte, Dienstleistung oder Verkauf konzentriert. Stark segregierte „Männerberufe“ wiederum sind Fertigungsberufe wie Handwerk, Maschinenbedienung oder Montage. Der Anteil der Hilfskräfte schließlich ist unter den Frauen fast doppelt so hoch wie unter den Männern.

Der Anteil der Führungskräfte ist unter den Männern mehr als doppelt so hoch wie unter den Frauen. Die eindrucksvolle Expansion höherer Ausbildungen von Frauen findet zwar ihren Niederschlag darin, dass unter ihnen sowohl der Anteil der akademischen Berufe als auch jener mit technischen und nicht technischen Ausbildungen auf Maturaniveau höher sind als bei den Männern. Allerdings werden diese Potenziale nicht genutzt, sondern Frauen vielmehr unter ihren Qualifikationen

beschäftigt. Selbst das stabilste Beschäftigungssegment, nämlich jenes der ganzjährig vollzeitbeschäftigten unselbstständig Erwerbstätigen, ist in hohem Ausmaß von geschlechtsbezogener Segregation gekennzeichnet. Zu den segregierten Frauenberufsgruppen (mit einem Frauenanteil von mehr als 60 Prozent) zählen Lehrkräfte, Assistenzberufe im Gesundheitswesen, Betreuungsberufe, Bürokräfte, Verkaufskräfte und Reinigungspersonal.

Stark segregierte Männerberufsgruppen (mit einem Männeranteil von als 85 Prozent) sind etwa Fahrzeuglenker, Bau fachkräfte, Metallberufe, Elektrik- und Elektronikfacharbeiter, Ingenieurfachkräfte oder IK-Techniker.

## Frühe Berufswahl von Nachteil

Die traditionelle Auswahl von Lehrberufen fällt freilich nicht vom Himmel. Vielmehr beeinflusst die soziale Herkunft die geschlechtsspezifischen Vorstellungen über erstrebenswerte und erreichbare Berufe, Bildungs- und Berufsentscheidungen. Der Elternhaushalt und dessen soziales Umfeld, Gleichaltrige und SchulkollegInnen spielen dabei eine Rolle. Töchter von Eltern mit Universitätsabschluss haben etwa andere Bilder von anzustrebenden und erreichbaren Berufen als Töchter von Eltern mit FacharbeiterInnenberufen. Derartige Vorstellungen werden in der Schule oft unbewusst verstärkt, und die Medien transportieren ebenfalls solch gängige Zuschreibungen.

Ein weiterer Aspekt ist der Zeitpunkt, in dem junge Menschen die Entscheidung über ihre spätere Berufslauf-

bahn treffen: mitten in der Pubertät. Es ist ebene Zeit, in der das soziale Umfeld eine wichtige Rolle spielt – und in der die Jugendlichen noch dazu erst auf der Suche nach ihrer Geschlechteridentität sind. Umso wichtiger ist es, dass man auch die Eltern in die Bemühungen miteinbezieht.

## Hartnäckige Rollenbilder

Traditionelle Rollenbilder halten sich auch in den Bildungseinrichtungen weiterhin hartnäckig, von Kindergarten bis Schule. Dazu kommt, dass KindergartenpädagogInnen und VolksschullehrerInnen, die besonders prägend für Kinder sind, zu den Berufen mit dem höchsten Frauenanteil zählen. Auf diese Weise werden den Kindern in einer entscheidenden Bildungsphase unterschwellig stereotype Arbeitsteilungsmuster vermittelt. Auch bei den Arbeitgebern selbst halten sich Vorurteile gegenüber Frauen, weshalb sie weibliche Bewerberinnen oft erst gar nicht engagieren.

Zu diesen Faktoren kommt hinzu, dass die Betreuungsaufgaben im Haushalt in Österreich weiterhin sehr traditionell verteilt sind. Überlegungen bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beeinflussen nicht nur die Berufswahl von jungen Frauen, sondern spielen auch in der weiteren Berufslaufbahn eine wichtige Rolle. Frauen suchen dann häufig nach Vollzeitberufen mit günstigen Arbeitszeiten oder nach Teilzeitbeschäftigungen – und erneut sind es genau jene Berufe, die zumeist stark segregiert sind.

Der deutliche Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten Jahren hat die berufliche Segregation eher verstärkt. Denn erstens bewirkt die höhere Frauenerwerbstätigkeit zusätzliche Nachfrage nach personenbezogenen Dienstleistungen wie Kinderbetreuung und Pflegeleistungen. Diese Berufe sind überwiegend stark segregierte Frauenberufe. Und zweitens erfolgt die Zunahme der Erwerbstätigkeit von Frauen vorwiegend in der Form von Teilzeitbeschäftigung – ein Arbeitsmarktsegment, in dem wiederum in hohem Maße „Frauenberufe“ dominieren.

Die Tatsache, dass viele Frauen und Männer nur bestimmte, den geschlecht-



© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl

Während ein Maurer im dritten Lehrjahr mit 1.849 Euro brutto nach Hause geht, müssen sich Friseurinnen nach sechs Jahren Berufserfahrung mit rund 1.612 Euro brutto zufrieden geben.

lichen Stereotypen entsprechende Berufe für sich in Erwägung ziehen, hat zur Folge, dass potenzielle Berufs- und Lebenschancen nicht verwirklicht werden, Talente unerkannt und Möglichkeiten der Gesellschaft ungenutzt bleiben. Schließlich begünstigt geschlechtsbezogene berufliche Segregation den hartnäckigen Fortbestand überkommener Vorstellungen über typische Frauen- bzw. Männerberufe und traditioneller Geschlechterrollen.

## Gleichstellungspolitik

In Österreich haben mehrere gezielte Einzelmaßnahmen bereits gewisse Erfolge beim Abbau der beruflichen Segregation erzielt: beispielsweise Initiativen zur Förderung von Frauen in Naturwissenschaft und Technik; der „Wiener Töchertag“, an dem Mädchen unterschiedliche Berufe kennenlernen können; das Programm „Frauen in Handwerk und Technik“ im Bereich der Arbeitsmarktpolitik. Was bislang weitgehend fehlt, sind Maßnahmen, die Anreize für junge Männer setzen, stark segregierte Frauenberufe, also zum Beispiel Kindergartenpädagogin oder Volks-

schullehrer, zu ergreifen. In den letzten beiden Jahrzehnten ist die berufliche Segregation leicht zurückgegangen. Innerhalb der EU liegt Österreich im Mittelfeld: Um eine berufliche Gleichverteilung von Frauen und Männern zu erzielen, müsste rund die Hälfte der Beschäftigten ihren Beruf wechseln.

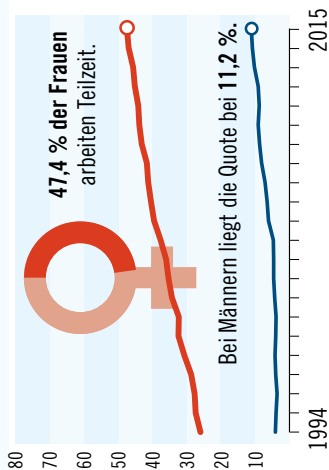
## Talente statt Stereotype

Freilich kann es nicht darum gehen, Männer und Frauen in Berufe zu zwingen, für die sie weder Interesse noch Qualifikation haben. Worum es aber sehr wohl geht, ist, dass nicht mehr traditionelle Vorstellungen der wichtigste Faktor bei der Berufswahl sind, sondern vielmehr die Talente und Fähigkeiten der jungen Menschen im Vordergrund stehen.

Schreiben Sie Ihre Meinung an die AutorInnen  
[michael.mesch@akwien.at](mailto:michael.mesch@akwien.at)  
[sonja.fercher@oegb.at](mailto:sonja.fercher@oegb.at)  
 oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Arbeit und Einkommen sind zwischen den Geschlechtern sehr ungleich verteilt

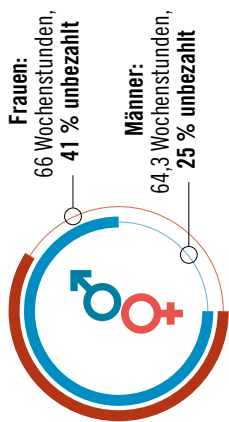
Teilzeitquote bei Erwerbstätigen



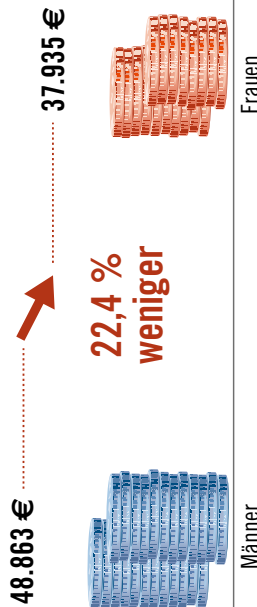
Mehr als die Hälfte der Frauen arbeitet aufgrund von Betreuungspflichten Teilzeit.



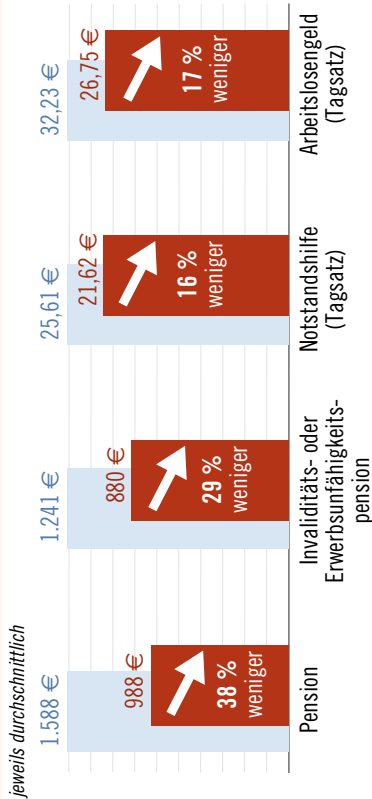
Frauen erledigen zwei Drittel der unbezahlten Arbeit in Familie und Haushalt.



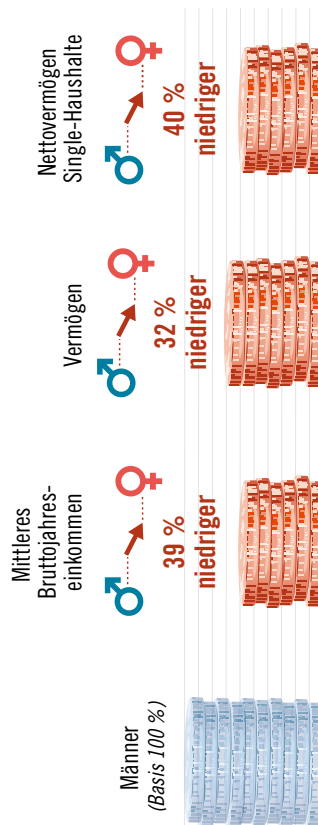
Frauen verdienen auch dann **deutlich weniger**, wenn sie das ganze Jahr über **Vollzeit** arbeiten.



Niedrigere Erwerbseinkommen und Versicherungsverläufe haben **negative Folgen für Frauen**.

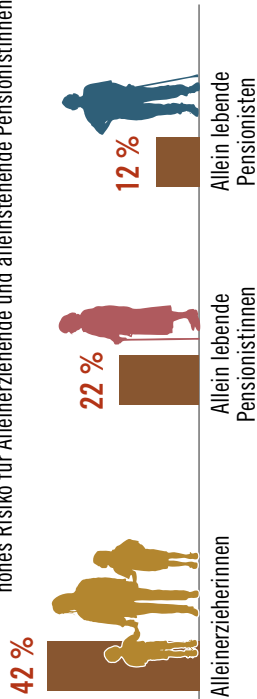


Frauen verfügen über deutlich **weniger finanzielle Ressourcen** als Männer.



**Frauen sind häufiger arbeitsgefährdet**

hohes Risiko für Alleinerziehende und alleinstehende Pensionistinnen





# Der Wiedereinstieg in den Beruf nach der Eltern-Karenz

Väterkarenz unterstützt den Wiedereinstieg der Mutter

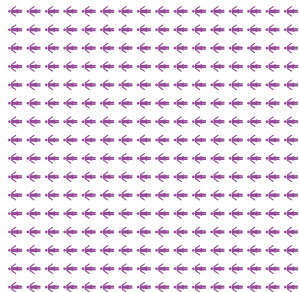
**3.069 Väter unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit.**



...% der Frauen sind bis zum zweiten Geburtstag des Kindes wieder eingestiegen.

**77%**

Bei 25.581 Eltern geht nur die Mutter in Karenz.



**2.383 Väter beziehen Kinderbetreuungsgeld, aber ohne Erwerbsunterbrechung.**



**67%**

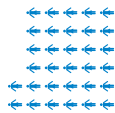


**56%**

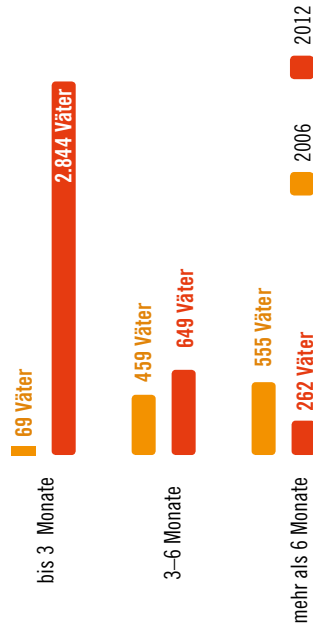


**53%**

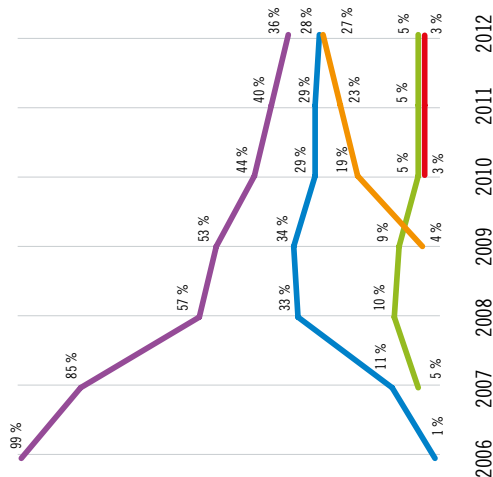
**3.216 sind Alleinerzieherinnen.**



Mehr Väter gehen in Karenz, die Berufsunterbrechung wird aber kürzer.



Immer mehr Frauen wählen die kurzen Kinderbetreuungs-geld-Modelle.



● 30 + 6 Monate  
● 20 + 4 Monate  
● einkommensabhängiges Kindergeld  
● 15 + 3 Monate  
● 12 + 2 Monate

# Von Aufgaben, die wachsen lassen, und fairen Partnerschaften

*Die im Schatten sieht man nicht. Dabei sind viele Frauen in der zweiten und dritten Führungsebene. Anders als ihre Kolleginnen in Spitzenfunktionen sind sie so selbstverständlich geworden, dass sie gar nicht beachtet werden. Wir machen eine Ausnahme – und drei von ihnen sichtbar.*

Text: Alexandra Rotter | Fotos: Michael Mazohl



**S**ie heißen weder Brigitte Ederer noch Angela Merkel oder Hillary Clinton. Sie heißen Renate Blauensteiner, Ana Ilic oder Doris Christina Steiner. Sie stehen nicht im Rampenlicht, sondern hinter den Frauen und Männern in der ersten Reihe. Sie sind Filialleiterinnen, Objektmanagerinnen, Senior Consultants, Betriebsratsvorsitzende oder Bereichsleiterinnen – Frauen in der zweiten und dritten Führungsebene. Und sie sind viele. Wie viele, das wurde im Gegensatz zu den Zahlen der Frauen in den Vorstandsetagen und Aufsichtsräten, die einmal jährlich veröffentlicht werden, noch nicht erhoben. Während ganz an der Spitze Frauen noch immer sehr rar gesät sind, dürften weibliche Führungskräfte ein bis zwei Etagen darunter alles andere als selten sein. Bisher hat nur kaum jemand auf sie geschaut.

Eine von ihnen ist Renate Blauensteiner, die im Opel-Werk von General Motors in Wien dem Betriebsrat vorsteht und damit die Interessen von rund 1.400 MitarbeiterInnen vertritt – 97 Prozent davon männlich. Auch ihr Stellvertreter und der dritte Betriebsrat sind Männer. Als Blauensteiner uns an einem Freitagnachmittag Anfang November im Opel-Werk in Wien-Aspern empfängt, hat sie seit 32 Stunden nicht geschlafen – sie hat die Nacht über für die Produktionsgewerkschaft PRO-GE Kollektivverhandlungen geführt.

Schon als Vierjährige übernahm Doris Christina Steiner gern freiwillig das Ruder und vertrat bei Bedarf die Kindergartentante. Später setzte sie sich zum Ziel, noch vor dem 30. Geburtstag eine leitende Position zu erreichen – und das gelang ihr: Sie ist Senior Consultant bei der Kommunikationsagentur Ketchum in Wien. Langfristig möchte sie in einen Vorstand.

Den Job als Betriebsratsvorsitzende, auf den unter anderem die Mitgliedschaft im Europa-Betriebsrat von Opel und die Vizepräsidentschaft der Arbeiterkammer Wien folgten, hat sich Blauensteiner nicht ausgesucht. Sie war von 1983 an Arbeiterin in der Produktion und wurde von der Kollegenschaft immer wieder zur Teamsprecherin und damit zum „Bindeglied zwischen Belegschaft und Betriebsrat“ gewählt. Das Angebot, den Betriebsratsvorsitz zu übernehmen, kam einigermaßen überraschend. Sie musste es erst überdenken – und mit ihrem Mann besprechen, mit dem sie zwei Kinder und zwei Stiefkinder hat. „Wir haben das gemeinschaftlich entschieden. Ich sage immer: Der Mann denkt, die Frau lenkt“, sagt sie verschmitzt.

## Stolz auf die Partnerin

Eine gute und faire Partnerschaft, bei der beide Teile Verantwortung für Haushalt und Kinderbetreuung übernehmen, ist aus Sicht der 57-Jährigen essenziell, damit auch Frauen verantwortungsvolle Positionen übernehmen können. Als sie etwa die Sozialakademie besuchte und dafür von 1994 bis 1995 ein Jahr lang jede Woche von Sonntag bis Freitag in Mödling war, schufte ihr Mann den Haushalt, wusch die Wäsche und half den Kindern beim Lernen. Das war damals, Ende der 1980er-Jahre, noch keineswegs üblich. Ihre Funktionen brachten auch einen oft vollen Terminkalender mit sich. Für ihren Mann war das kein Problem: „Er hat sich gefreut und war stolz.“

Wie Renate Blauensteiner entwickeln viele Frauen, die sich nicht „von Natur aus“ in einer leitenden Position gesehen hätten, mit der Zeit und den Erfahrungen Führungsqualitäten. „Man wächst mit den Aufgaben“, sagt Blauensteiner. Am Anfang habe sie „Bammel vor allem“ gehabt und wollte vor allem als Frau nicht belächelt werden. Ihr Selbstvertrauen hatte einen Wachstumsschub nötig. Nach einer abgebrochenen Friseurlehre, einer Karenzzeit mit Kindern sowie der Arbeit als Verkäuferin in einer Lampenfabrik und Fließbandjobs mit Schichtarbeit war selbst das Schreiben eine Herausforderung für sie. Sie nahm sie an, verfasste fortan Protokolle

**Ana Ilic schaffte es trotz ungünstiger Startbedingungen, eine Führungsposition zu erreichen. Im Alter von 24 Jahren flüchtete sie vor dem Jugoslawien-Krieg nach Wien. Zurücklassen musste sie nicht nur Mutter und Schwester, sondern auch ihr unfertiges Studium. In Wien fing sie als Reinigungskraft an und arbeitete sich bis zur Objektleiterin mit 80 MitarbeiterInnen hoch.**



und gewann Selbstbewusstsein, welches ihr heute bei Verhandlungen nützt. Ihre weiteren Ziele? „Ich will erreichen, dass der Standort Aspern für viele weitere Jahrzehnte abgesichert ist.“ Und die Vision für die Frauen? „Es soll sich so weit ändern, dass sich die Frage gar nicht mehr stellt: Ist das ein Mann oder eine Frau? Dann bräuchten wir gar keine eigenen Frauenbereiche mehr.“

## Reserve-Kindergartentante

Auch Doris Christina Steiner, die mit ihren 29 Jahren schon seit drei Jahren eine Führungsposition innehat und nebenbei an der Fachhochschule Kufstein unterrichtet, ist mit jeder ihrer Aufgaben gewachsen. Die Lust zu führen war ihr of-

fenbar schon in die Wiege gelegt worden. „In der Familie haben sie mich ‚Der General‘ genannt“, lacht sie. Sie habe „immer schon gern Entscheidungen getroffen und Verantwortung übernommen“. Als „Natural Born Leader“ mimte sie schon im zarten Alter von vier Jahren die Reserve-Kindergartentante, indem sie sich auf deren Platz setzte, wenn die echte Tante den Raum verließ.

Steiner ist eine von vier Senior Consultants der Kommunikationsagentur Ketchum Publico und damit direkt der Geschäftsführerin unterstellt. Ihr Aufgabenbereich sind die Digitalagenden, zu ihrer KundInnenliste gehören unter anderem BMW, A1, PwC und Microsoft. 2014 war sie Onlinerin des Jahres, und sie gewann bereits einige Preise, unter

**„Ist das ein Mann oder eine Frau? Diese Frage sollte sich gar nicht mehr stellen.“**

Renate Blauensteiner



anderem bei den PR Young Lions in Cannes. Bei Ketchum wird „agil“ geführt, was bedeutet, dass die Teams je nach Projekt und Bedarf immer wieder neu zusammengestellt werden. So arbeiten MitarbeiterInnen auch oft gleichzeitig für mehrere Senior Consultants. Nicht zuletzt deshalb werden Steiner und die anderen Seniors bei Personalentscheidungen einbezogen. Auch MitarbeiterInnengespräche gehören zu ihren Aufgaben – bei ihrem ersten war sie „furchtbar nervös“.

Als junge Frau muss sie nicht nur ihre MitarbeiterInnen, sondern auch ihre KundInnen überzeugen. Und da zeigte sich bei ihr ein Muster: „Mit Frauen, die in meinem Alter, also um die 30 sind, gibt es überhaupt keine Probleme. Das sind Frauen, die sich beruf-

lich nehmen, was sie wollen. Da gibt es eine Solidarität.“ Auch ältere Männer als Kunden seien kein Problem, sofern sie ihnen „kontere“. Schwierig laufe es mitunter mit Frauen ab ca. 40. Was der Grund dafür sein könnte, dazu kann Steiner nur Mutma-

ßungen anstellen: „Diese Frauen haben sich sehr viel erarbeiten müssen.“

Frauen, so glaubt Steiner, könnten „ruhig unverschämter und selbstbewusster“ sein: „Man merkt oft bei Frauen, dass sie sich weniger zutrauen, als sie eigentlich können. Viele sitzen in der Perfektionsfalle.“ Sie selbst kam einmal drauf, dass ein männlicher Kollege um 100 Euro mehr Basisgehalt bekam als sie: „Daraufhin habe ich um 200 Euro mehr verlangt.“ Und manchmal wählt Steiner auch gern die große Geste: Das

**„Es ist nicht selbstverständlich, dass man von jedem akzeptiert wird.“**

Ana Ilic

Gründungsereignis ihres Vereins Digitalista, der Frauen in der Digitalbranche vernetzen und stärker sichtbar machen will, veranstalteten Steiner und ihre Kolleginnen in einem Zigarrenclub – einem Ort, der früher für Frauen tabu war.

## Karriereplan

Für Steiner, die in ihrer Familie die Erste war, die ein Studium absolviert hat, gibt es ein klares Langzeit-Ziel: Sie will einmal einen Vorstandsposten beziehen. Obwohl sie schon früh mithilfe eines Mentors einen Karriereplan erstellt hat, sind die konkreten Schritte dorthin nicht genau definiert. In näherer Zukunft würde sie gerne ein internationales Team führen. Erste Erfahrungen im Ausland kann sie schon vorweisen – so half sie etwa mit, im Ketchum-Büro in Mumbai die Digitalschiene aufzubauen.

## Innovative Modelle für Gleichstellung

Zwar sind viele Frauen sehr gut ausgebildet – und doch fehlen sie in Führungspositionen. Dieses Potenzial liegt brach, wenn sie in niedrig qualifizierten Jobs bleiben, anstatt aufzusteigen. Manuela Vollmann hält das volkswirtschaftlich und unternehmerisch für unvernünftig. Die Geschäftsführerin des Vereins *abz austria*, der sich das Thema Frauen in der Wirtschaft auf die Fahnen schreibt und dazu unter anderem Unternehmen berät, stellt fest: Unternehmen müssten sich fragen, „ob sie nicht aus dem ganzen Pool schöpfen wollen“.

Allzu oft heißt es, dass Frauen gar nicht führen wollen und sich auf Stellenausschreibungen nicht melden. Es sei richtig, dass sich Frauen seltener für Führungspositionen bewerben, aber dafür gebe es Gründe, bei denen es anzusetzen gelte, so Vollmann: „Im Recruiting-Prozess ist es Realität, dass Männer sich sofort bewerben, sobald sie sehen: Das interessiert mich.“ Frauen dagegen würden sich Inserate ganz genau anschauen – und wenn sie sehen, dass ihnen eine Qualifikation fehlt, bewerben sie sich nicht.

„Man muss an den Kern des Problems gehen und sich fragen, wie Inserate gestaltet sein müssen, damit sich auch Frauen bewerben“, meint Vollmann. Ein weiterer Ansatz ist, sich innerhalb der Unternehmen bewusst nach passenden Frauen umzusehen – für Spitzenpositionen etwa in der zweiten Führungsebene.

Und noch etwas: Manche Qualifikationen und Talente liegen nicht auf dem Präsentierteller. Viele Frauen sind Managerinnen ihrer Familien. „Unternehmen sind gut beraten, sich anzusehen, welche informellen Kompetenzen die Frauen haben – Kompetenzen, die sie nicht an der Uni gelernt haben“, so Vollmann.

Natürlich heiße das nicht, dass jede Frau eine gute Managerin sei, aber möglich ist es – und dann wäre es ziemlich vernünftig, diese Fähigkeiten auch im Unternehmen zu nutzen und diesen Frauen eine Führungsposition anzubieten.



**Renate Blauensteiner vertritt als Betriebsratsvorsitzende rund 1.400 MitarbeiterInnen im Wiener Opel-Werk – 97 Prozent davon männlich. Sie war zuvor selbst Arbeiterin in der Produktion. Damit auch Frauen verantwortungsvolle Positionen übernehmen, sind aus ihrer Sicht gute Partnerschaften essenziell, in denen beide Teile für Haushalt und Kinderbetreuung zuständig sind.**

Das Leben von Ana Ilic, die aus Bosnien und Herzegowina stammt, teilt sich in zwei Hälften: vor und nach ihrer Flucht vor dem Jugoslawienkrieg. Damals, 1993, war sie Mitte 20 und floh mit ihrem Onkel und ihrer Tante nach Wien. Hier lebt sie seit rund 24 Jahren. Die jugendlich wirkende Frau, die mit ruhiger Stimme spricht, konnte das Wirtschaftsstudium in ihrer Heimat nicht abschließen, musste alles zurücklassen, auch ihre Mutter und Schwester, und sich „von null“ eine neue Existenz aufbauen – inklusive einer völlig neuen Sprache. Der Job als Reinigungskraft für das Unternehmen Simacek, den sie relativ bald nach ihrer Ankunft in Wien antrat, war für Ilic ein Segen – und sie ist immer noch dabei:

**„Frauen trauen sich oft weniger zu, als sie können.“**

Doris Christina Steiner

„Ich bin eine treue Seele.“ Vor zehn Jahren wurde ihr ein Job als Objektmanagerin angeboten: „Durch meinen Einsatz ist es dazu gekommen. Ich arbeite gerne und es wurde gesehen, dass ich mehr kann und zuverlässig bin.“ Heute ist Ilic für 23 Objekte, darunter ein Spital, ein Kindergarten, ein Fitnessstudio und Banken, verantwortlich – und für 80 MitarbeiterInnen.

### Voller Einsatz

Geschenkt bekam Ilic diese Chance nicht: Sie bildete sich intensiv weiter, absolvierte eine Lehre zur Denkmal-, Fassaden und Gebäude-Reinigerin, besuchte weiterbildende Fachkurse und machte



vor zwei Jahren auch noch die Meisterprüfung. Voller Einsatz, zu dem etwa auch das tägliche Aufstehen um vier Uhr früh gehört, ist für sie selbstverständlich.

Gleichzeitig ist sie um den menschlichen Umgang mit KundInnen und MitarbeiterInnen bemüht: „Ich versuche, gerecht zu sein und den Leuten zu helfen, wenn ich kann und wenn ich sehe, dass sie Hilfe brauchen.“ Obwohl Ilic niemand ist, „der sich an die erste Stelle stellt“ und sich auch nicht als Karrierefrau sieht, muss sie in ihrer Rolle als Chefin manchmal unpopuläre Dinge tun und etwa Verwarnungen aussprechen: „Man muss sich schon durchsetzen können. Es ist nicht selbstverständlich, dass man von jedem akzeptiert wird.“ Manche MitarbeiterIn-

***„Unternehmen können es sich nicht leisten, die Potenziale der Frauen liegen zu lassen.“***

Manuela Vollmann

nen seien der Meinung, sie könnten Ilic Arbeit vielleicht besser machen. Die männlichen Mitarbeiter, eine deutliche Minderheit in ihrem Team, haben dabei nie ein Problem mit der weiblichen Chefin gehabt. Manchmal muss Ilic MitarbeiterInnen kündigen: „Ich muss ehrlich sagen, ich habe immer ein Problem damit. Es gibt immer einen Grund dafür, aber mir geht es trotzdem schlecht damit.“

### **Rahmenbedingungen**

Renate Blauensteiner, Doris Christina Steiner und Ana Ilic stehen stellvertretend für Frauen, die eine Führungsrolle im mittleren Management übernommen haben. Dass sie Karriereschritte gemacht

haben, verdanken sie nicht nur ihrem eigenen Einsatz, sondern auch gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sowie KollegInnen und UnternehmerInnen, die ihnen mitunter einen kleinen Schubser gegeben und Mut zugesprochen haben. Vielleicht sind sie Powerfrauen, vielleicht ist das aber auch nur ein Klischee. Womöglich sind sie ganz normale Frauen mit Führungsqualitäten, die FörderInnen und UnterstützerInnen im Beruflichen wie Privaten hatten und haben – genau wie ihre männlichen Kollegen. Jedenfalls sind diese Frauen Role-Models, die vorleben, dass es heute keine Besonderheit mehr ist, als Frau in Führung zu gehen.

---

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[alexandra.rotter@chello.at](mailto:alexandra.rotter@chello.at)



In Österreich ist das Einkommen ein gut gehütetes Geheimnis und häufig auch unter KollegInnen ein Tabuthema. Deshalb werden Entgeltdiskriminierungen meist nicht offensichtlich als solche erkannt.

# Frauen blitzen öfter ab

© Christian Ohde / ChromOrange / picturedesk.com

*Wer glaubt, dass Frauen in Gehaltsverhandlungen schüchterner als Männer sind, irrt gewaltig. Sie fordern sehr wohl mehr Geld – nur bringt es ihnen nichts.*

**Amela Muratovic**  
ÖGB Kommunikation

**F**rauen verdienen weniger als Männer. Der Einkommensunterschied besteht bereits seit Jahren. „Frauen sind schüchtern, bescheiden und trauen sich nicht, in Gehaltsverhandlungen mehr Geld zu fordern“: So lautet eine weitverbreitete Annahme.

## Von Vorurteilen geleitet

Doch stimmt diese These oder ist sie vielleicht selbst von Vorurteilen geleitet? In einer groß angelegten Fallstudie haben sich WissenschaftlerInnen der University of Wisconsin, der University of Warwick und der **Cass Business School** dieses Themas angenommen. Im Zuge der Studie wurden 4.600 Angestellte in mehr als 800

australischen Unternehmen befragt. Das deutliche Ergebnis: Frauen fragen genauso oft wie ihre männlichen Kollegen nach einer besseren Bezahlung – allein: Sie erhalten sie seltener.

## Um 25 Prozent geringere Chance

Die ForscherInnen fanden keine Anzeichen dafür, dass Frauen bei Gehaltswünschen zögerlicher sind, weil sie sich vor negativen Auswirkungen auf das Arbeitsklima fürchten, wie ebenfalls oft orakelt wird. „Wir müssen akzeptieren, dass hier offenbar schlicht diskriminiert wird“, sagt Andrew Oswald, Professor an der University of Warwick und einer der AutorInnen der Studie. Die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen mit ihrer Forderung nach mehr Einkommen beim Chef erfolgreich sind, liegt sogar um 25 Prozent

unter jener von Männern. Dieses Umfrageergebnis ist nicht besonders überraschend, wenn man bedenkt, dass es Unternehmen weltweit seit Jahren verabsäumen, ihre Machokultur zu ändern. Frauen sind nach wie vor eine Ausnahmeercheinung in den Führungsebenen, sie werden vorwiegend mit operativen oder bestenfalls taktischen Führungsaufgaben betraut, vom strategischen Topmanagement bleiben sie meist ausgeschlossen.

## Still sein, auf Superkräfte vertrauen?

Gründe dafür gibt es viele, einer könnte aber auch das veraltetete Frauenbild mancher Konzernmanager sein. So sorgte Microsoft-Chef Satya Nadella vor etwas mehr als zwei Jahren mit seiner Äußerung: „Frauen sollten nicht nach einer Gehaltserhöhung fragen, sondern darauf



warten, bis der Chef sie für angemessen hält“, für große Empörung. Noch abstruser wird die Aussage, wenn man bedenkt, dass er diesen Karrierehinweis nicht während eines Männerstammtisches fallen ließ, sondern bei einer Fachkonferenz für Frauen in der IT-Branche – noch dazu eine Branche, die händeringend nach mehr weiblichem Personal sucht. Nadella ging sogar noch einen Schritt weiter und erklärte, Frauen sollten auf ihre angeborenen „Superkräfte“ vertrauen und daran glauben, dass das System ihnen schon die richtige Gehaltserhöhung geben werde. „Es ist wie gutes Karma. Du wirst dafür belohnt“, erklärte er. Aus dem Machotum ins 21. Jahrhundert übersetzt bedeutet das nichts anderes als: „Frauen, seid nett, bleibt still, irgendwann werdet ihr und euer Wissen und Können von eurem Vorgesetzten schon entdeckt.“

## Reine Diskriminierung

Was soll man als Frau denken oder wie soll man mit solchen Äußerungen umgehen, wenn sie von einem Mann kommen, der inklusive Boni ein zweistelliges Millionengehalt verdient? Für die ÖGB-Frauen ist das ein Tipp, der absolut fehl am Platz ist. „Dass Frauen sich mit der Ungleichverteilung von Chancen abfinden sollen – davon kann keine Rede sein. Viel eher sollten Chefs ihren eigenen Umgang mit ArbeitnehmerInnen überdenken. Denn auch von ihnen hängt der Erfolg des Unternehmens ab, und es gibt keine plausible Erklärung dafür, warum Männer für gleichwertige Arbeit mehr verdienen sollten“, betont Isabella Guzi, ÖGB-Bundesfrauensekretärin.

Genauso dachten wohl auch die KonferenzteilnehmerInnen, die ihrem Unmut über Nadellas Aussagen auf Twitter Luft machten. Eine fragte beispielsweise, ob der Microsoft-Manager den „Bezug zur Realität“ verloren habe, eine andere warf ihm Versagen als Ratgeber vor. „Frauen sind gut ausgebildet, leisten tolle Arbeit und fordern selbstbewusst, was ihnen zusteht. Dass das am Gehaltszettel nicht sichtbar ist, ist eine reine Diskriminierung“, so Guzi. Anhand eines simplen Beispiels versucht sie, diese Ungerechtigkeit zu erklären. „Man stelle sich vor, ein Manager stellt

zwei neue junge ArbeitnehmerInnen ein. Der Mann wird von Anfang an in der Lohngruppe VI eingestuft, die Frau in der Lohngruppe IV, obwohl sie in der gleichen Abteilung arbeitet und genauso qualifiziert ist. Das kann die junge Frau über Jahre hinweg benachteiligen.“

Aufgrund der scharfen Kritik ruderte sogar der Chef des Technologiekonzerns später zurück und erklärte auf Twitter, er habe sich zu undeutlich ausgedrückt: „Unsere Branche muss die Lücke bei der unterschiedlichen Bezahlung von Männern und Frauen schließen.“ Dann seien auch keine Gehaltserhöhungen zum Ausgleich von Benachteiligungen notwendig. Bleibt nur zu hoffen, dass er seine Einstellung gegenüber dem weiblichen Geschlecht dauerhaft geändert hat und die Leistung seiner ArbeitnehmerInnen fair und gerecht honoriert – auch dann, wenn sie sich nicht nur auf ihre Superkräfte verlassen und lautstark nach mehr Geld fragen.

## Weltweite Ungleichheit

Laut dem World Economic Forum (WEF) gibt es kein Land, wo Frauen und Männer gleich viel verdienen. Der Gender Pay Gap in Australien liegt bei etwa 17 Prozent, in Deutschland beträgt die Gehaltslücke laut Statistischem Bundesamt aktuell 21 Prozent, und in Österreich beträgt die Lohnschere 22,4 Prozent. Für die neue Studie über Gehaltsverhandlungen haben sich die ForscherInnen auf Australien fokussiert, weil es weltweit nur dort seit Jahren eine systematische Umfrage gibt, die das Arbeitsumfeld im Detail erhebt. Erfasst wird unter anderem auch, wenn MitarbeiterInnen eine Gehaltserhöhung fordern, ganz egal, wie die Verhandlung ausgeht. Laut Oswald lassen sich die Ergebnisse auch auf die USA und Europa übertragen, weil auf den Arbeitsmärkten ähnliche Bedingungen herrschen. Dass Australien in dieser Hinsicht eine Sonderstellung einnehme, hält er für „unwahrscheinlich“.

Man kann aus den Daten aber auch eine positive Erkenntnis herauslesen, sagt Ko-Autorin Amanda Goodall von der Cass Business School. Weibliche Angestellte unter 40 Jahren könnten demnach die gleichen Gehaltssteigerungen erzielen wie ihre gleichaltrigen männli-

chen Kollegen. „Junge Frauen scheinen mehr Erfolg bei Gehaltsverhandlungen zu haben als ältere. Eine Tendenz, die hoffentlich bestehen bleibt, wenn auch sie selbst älter werden“, so Goodall.

## Gut informiert in die Verhandlung

In Österreich ist das Einkommen ein gut gehütetes Geheimnis und häufig auch unter KollegInnen ein Tabuthema. Deshalb werden Entgeltdiskriminierungen meist nicht offensichtlich als solche erkannt. „Vielen Frauen ist nach wie vor nicht bewusst, dass sie eigentlich zu wenig für die geleistete Arbeit verdienen“, erklärt Guzi. Daher ist es für sie besonders wichtig, Einblick in branchenübliche Entlohnungsverhältnisse zu haben, den Kollektivvertrag zu kennen, sich mit dem eigenen und dem Einkommen der KollegInnen im Betrieb auseinanderzusetzen und auch Entgeltbestandteile zu hinterfragen.

Bereits beim Einstellungsgespräch – da werden nämlich die Weichen für die weitere Einkommensentwicklung gestellt – müssen die Frauen genauer hinsehen, betont die ÖGB-Bundesfrauensekretärin. Hilfestellung und Unterstützung bietet hier die Broschüre „Gut verhandelt = besser bezahlt“ der ÖGB-Frauen. „Die Ratgeberin“ zeigt Einkommensfallen und Regeln auf, informiert über die wichtigsten Aspekte, die es vor und während des Bewerbungsgesprächs bis zu Abschluss des Arbeitsvertrages zu beachten gilt, und zeigt darüber hinaus unzulässige Interviewfragen und Diskriminierungstatbestände auf. Doch wie die Studie zeigt, müssen die Frauen wohl weniger das Fragen lernen, sondern ihre Vorgesetzten vielmehr das Zuhören und Eingehen auf die Gehaltsforderungen von Frauen – und dass die Arbeit von Frauen gleich viel wert sein muss wie jene von Männern.

Weitere Infos finden Sie unter:

[www.oegb.at/frauen](http://www.oegb.at/frauen)  
[tinyurl.com/okzu6oy](https://tinyurl.com/okzu6oy)

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin

[Amela.muratovic@oegb.at](mailto:Amela.muratovic@oegb.at)

oder die Redaktion

[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

Lange Zeit konzentrierten sich die Bemühungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie in erster Linie auf Frauen. Langsam setzt sich die Erkenntnis durch, dass Frauen unter der Doppelbelastung einzubrechen drohen.



# Familienfreundlich = frauenfreundlich?

*Karriere und Familie für alle: Es ist Zeit, Karriere anders zu denken.*

**Irene Mayer-Kilani**  
*Freie Journalistin*

**W**eit weg vom Großstadtrummel, im niederösterreichischen Sprögnitz, liegt der mehrfach ausgezeichnete „Vorzeigebetrieb“ Sonnentor. Es begann damit, dass der Unternehmensgründer Johannes Gutmann seine Heimat Waldviertel nicht verlassen wollte. Der übliche Karriereweg führte damals wie heute weg vom Land in Richtung Stadt – aber das „war so gar nicht seins“. Was im Jahr 1988 als Ein-Mann-Vision mit dem Verkauf von Bio-Kräutern und Gewürzen startete, ist heute ein großer Betrieb mit 400 MitarbeiterInnen und einem Sortiment von 900 Produkten.

Auf der Wiese vor dem betriebseigenen Kindergarten „Sonnenscheinchen“ tollten lachende Kinder herum. Während die Eltern im Waldviertler Kräuterunternehmen arbeiten, werden ihre Spröss-

linge zwischen ein und sechs Jahren von Kindergartenpädagoginnen betreut. Der Kindergarten ist von sieben Uhr bis 17 Uhr geöffnet. Ein eigenes Ferienprogramm entlastet die MitarbeiterInnen zusätzlich und sorgt dafür, dass die Kleinen auch kurzfristig versorgt werden können.

## **Zu hohe Erwartungen**

Lange Zeit konzentrierten sich die Bemühungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie in erster Linie auf Frauen. Langsam setzt sich die Erkenntnis durch, dass Frauen unter der Doppelbelastung einzubrechen drohen. In einer Studie hat sich die AK Wien die Erwartungen junger Frauen in Wien genauer angesehen. Für Ingrid Moritz, Leiterin der Abteilung Frauen und Familie, war das überraschendste Ergebnis: „Sie haben extrem hohe Erwartungen an sich selbst. Sie wollen im Beruf erfolgreich sein, ha-

ben aber auch sehr hohe Werte, wenn es darum geht, Zeit mit den Kindern zu verbringen.“ So hielten es 92 Prozent der befragten Frauen für wichtig, sich selbst zu verwirklichen. Zugleich wollten 82 Prozent viel Zeit mit dem Kind verbringen. 83 Prozent gaben an, sie möchten gerne beruflich erfolgreich sein. Die AK-Expertin hält fest: „Beides wird sich nicht ausgehen.“

Die Ergebnisse decken sich allerdings mit dem, was Frauen weiterhin vorgegaukelt wird, nämlich dass sie „eh alles“ könnten. „Aber das stimmt nicht“, hält Moritz fest. „Darum braucht es auch die Männer.“ Viele von ihnen muss man dabei gar nicht zu etwas zwingen. Vielmehr zeigen immer mehr Väter Interesse daran, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen und somit ebenfalls aus dem Beruf auszusteigen. Dies verlangt allerdings nach einem anderen Umgang mit dem Thema Beruf und Familie.

Ansetzen könnte man etwa bei der Verteilung der Arbeitszeit zwischen den Geschlechtern, findet Moritz. „In der Zeit, wo die Kinder noch klein sind, arbeiten Männer und Frauen gemeinsam ungefähr 60 Stunden. Aber muss es so sein, dass der Mann 40 Stunden und Überstunden macht und die Frau nur wenige Stunden arbeitet, oder könnte man das nicht anders aufteilen?“

Den Wünschen von Männern und Frauen würde es jedenfalls entsprechen. Nicht zuletzt sollte man sich Gedanken darüber machen, ob die traditionelle Vorstellung von einer kontinuierlichen „Berufslaufbahn“ mit ständigem Vollzeit-Arbeitsplatz eigentlich noch der Realität entspricht. Bei Sonnentor können Beschäftigte dank der familienorientierten Maßnahmen Familie und Beruf

viel besser vereinbaren als in herkömmlichen Betrieben. Manuela Feher, Marketing-Chefin bei Sonnentor, erläutert weitere Prioritäten des Betriebes in puncto Familienfreundlichkeit: „Flexible Teilzeitregelungen und flexible Arbeitszeiten sind enorm wichtig.“

### Aufstieg in Teilzeit

Die Arbeitstage und das Stundenausmaß sind in Abstimmung frei wählbar. Zudem werden Väterkarenzen aktiv gefördert und von den Mitarbeitern auch genutzt.

Entgegen marktüblichen Gepflogenheiten können auch Teilzeitkräfte aufsteigen. Dies wirkt sich positiv auf die Anzahl von Frauen in Führungsebenen aus. Durch Jobsharing gewinnen Beschäftigte und Führungskräfte wertvolle

Familienzeit. Das Karenzmanagement bei Sonnentor gilt als vorbildlich. Beschäftigte kehren nach der Karenz selbstverständlich in gleichwertige Positionen zurück. Rückkehrgespräche, individuelle Karriereplanung und Mentoring erleichtern zudem den gleitenden Wiedereinstieg. Aktuell sind bei Sonnentor 177 Frauen und 69 Männer beschäftigt. Der Anteil an weiblichen Führungskräften liegt bei 63 Prozent.

---

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Autorin  
[irene\\_mayer@hotmail.com](mailto:irene_mayer@hotmail.com)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

## „Männer wollen ausbrechen“

*Hans-Georg Nelles vom Bundesforum Männer in Berlin im Interview.*

**Warum wollen immer mehr Männer aus traditionellen Rollenbildern ausbrechen?**

**Hans-Georg Nelles:** Die traditionellen Rollenbilder werden als Fesseln erlebt, nicht nur als Privilegien. Das Leben besteht nicht nur aus Arbeit. Das ganze Prestige, das ich mir erwerben kann, ist auf den ersten Blick reizvoll. Es ist aber auf Dauer nicht erfüllend. Daher wollen Männer ausbrechen.

**Warum bringen sich Männer in den Gleichstellungsprozess ein?**

Ich denke, die Männer selber sind aktiver geworden, weil sie spüren, dass Gleichstellung sie selbst etwas angeht

– und von der sie selbst, die Familien, die Kinder und gar die Lebenserwartung profitieren. Daher wird das Thema zunehmend attraktiver.

**Und die Lebensqualität?**

Männer gewinnen an Qualität, wenn sie ihr Leben erweitern und nicht nur Erwerbsarbeit in den Mittelpunkt stellen. Ab dem Zeitpunkt, an dem man Partnerschaft nicht mehr leben kann, gehen Beziehungen in die Brüche. Das verursacht Kosten, und zwar private und öffentliche.

**Männer tragen in vielen Fällen den Hauptteil des Familieneinkommens. Wie kann man ihre Bedürfnisse besser vorantreiben?**

Es gilt, die Bedürfnisse von Männern ernst zu nehmen, und Unternehmen dürfen diese nicht nur als Belastung sehen. Alle diskutieren darüber, dass man länger arbeiten soll, aber bei dem Tempo hält das niemand so lange durch. Unternehmen profitieren aber auch von mehr Gleichstellung. Sie wollen gut qualifizierte Frauen fördern. Dazu muss man Arbeit so organisieren, dass ein gutes Leben nebenbei

möglich ist – auch für Männer mit diesen Bedürfnissen.

**Männer in Frauenberufen, Frauen in Männerberufen: Warum sorgt das immer noch für so viel Aufregung?**

Es geht um Zuschreibungen. Was sind denn typische Frauen- und Männerjobs? Ich komme aus Nordrhein-Westfalen aus einer Stadt im Dreiländereck zwischen Deutschland, den Niederlanden und Belgien. Medizinisch-Technische Assistenz ist in Deutschland ein von Frauen ausgeübter Beruf, in den Niederlanden machen das Männer. In Deutschland galt es den Krankenschwesternjob zu erweitern, in den Niederlanden war aufgrund des Technikschwerpunkts klar, das ist etwas für Jungs.

Der Beruf soll nach Interessen ausgesucht werden. Das Beste wäre, solche Diskussionen auszuspüren. Arbeitet ein Mann im sozialen Bereich, kommt oft die Frage: Wie sollst du von dem Beruf eine Familie ernähren? Es gilt, das attraktiver zu machen. Oft sind es übrigens die Väter, die dazu beitragen, dass Kinder einen ungewöhnlichen Beruf erlernen.

*Sandra Knopp, Udo Seelhofer*

# Das Ringen um die Zeit

*Frauen arbeiten mehr und verdienen weniger als Männer.  
Doch es könnte auch anders gehen.*

John Evers

*Erwachsenenbildner und Historiker*

**F**rauen zahlen den Preis für ein funktionierendes Familienleben.“ So fasst das Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen die Ergebnisse einer Studie zu den unterschiedlichen Arbeitszeiten von unselbstständig beschäftigten Männern und Frauen zusammen. Die Frauenabteilung der GPA-djp präzisiert das Problem: „Die ungeschminkte Wahrheit lautet: Frauen in Österreich leisten zwar fast doppelt so viele Stunden an unbezahlter Arbeit wie Männer, aber sie verdienen wesentlich weniger, da sie dadurch weniger Stunden bezahlte Erwerbsarbeit leisten.“

## Die Zeitschere

In Österreich betrug der „Gender Time Gap“ – also der Unterschied zwischen Männern und Frauen bei der bezahlten Wochenarbeitszeit – im Jahr 2015 mehr als acht Stunden. Dies ist der dritthöchste bzw. dritt schlechteste Wert in der Europäischen Union. Bemerkenswert: Bei immerhin 17 von 28 EU-Staaten macht diese Lücke weniger als vier Stunden pro Woche aus.

In Österreich hat sich zwar dieser „Gap“ in den letzten zehn Jahren um knapp eine Stunde reduziert. Den entsprechenden politischen Bemühungen – etwa um den Ausbau der Kinder- und Nachmittagsbetreuung oder die Reform des Kindergeldes – wirkt aber vor allem die massive Ausweitung der Teilzeit permanent entgegen. So ist die Teilzeitzahl in Österreich stärker gestiegen als anderswo, nämlich um 25 Prozent. Im

EU-Schnitt erhöhte sich dieser Wert lediglich um rund 15 Prozent. Frauen sind von dieser Entwicklung besonders negativ betroffen. Bei ihnen hat sich dieser Wert von 1994 bis 2015 von 26 auf rund 48 Prozent erhöht, während er bei Männern – trotz einer ebenfalls deutlichen Steigerung – nur bei 11 Prozent lag. Nach einer Studie der Statistik Austria ist der Stundenlohn von Frauen, die Teilzeit arbeiten, zudem im Durchschnitt um fast ein Viertel niedriger als jener von Frauen, die Vollzeit beschäftigt sind.

Genau umgekehrt stellt sich demgegenüber die Kluft zwischen Männern und Frauen bei der unbezahlten Arbeit bzw. der Gesamtarbeitszeit dar. Laut Zeitverwendungsstudie der Statistik Austria arbeiten erwerbstätige Frauen 66 Stunden pro Woche. 40 Prozent dieser Arbeit sind unbezahlt. Bei Männern sind es 64 Stunden, allerdings zwei Drittel davon bezahlt.

## Allheilmittel Flexibilisierung?

Flexibel arbeiten und Vereinbarkeit leben: So lautet das Motto von „Frau in der Wirtschaft“ der Wirtschaftskammer Österreich. Gefordert werden unter anderem Einzelvereinbarungen zur Festlegung der Wochenarbeitszeit sowie die problemlose Erhöhung der täglichen Arbeitszeit für unselbstständig Beschäftigte. Zumindest in der Theorie klingt dies verlockend. In der Praxis aber würde das vor allem den Wegfall von Zuschlägen und Normalarbeitszeiten von bis zu zehn Stunden pro Tag bedeuten. Frauen, die – wie erwähnt – durch die hohe Teilzeit-

quote ohnehin weniger verdienen und damit auch weniger Pension erhalten, würden so zusätzlich belastet werden. Der Druck, auf Zuruf des Unternehmens gegebenenfalls einfach länger zu arbeiten, würde weiter steigen, und damit würden die Möglichkeiten, „Vereinbarkeit“ zu leben, in vielen Fällen sogar real sinken.

## Flexibilisierung nutzt Männern

Bemerkenswert sind in diesem Zusammenhang die Ergebnisse einer Studie von Yvonne Lott und Heejung Chung, Forscherinnen der **Hans-Böckler-Stiftung** und der University of Kent. Tatsächlich vergrößert nämlich der Wechsel in Gleitzeit oder in frei wählbare Arbeitszeiten die Lohnschere zwischen Männern und Frauen. Bei Männern steigt nach einem Wechsel auf Gleitzeit der Jahresbruttolohn im Schnitt um 1.200 Euro, bei vollständiger Arbeitszeitautonomie sogar um 2.400 Euro. Selbst wenn der Überstunden-Effekt herausgerechnet wird, bleiben Zuwächse von 1.100 bzw. 2.100 Euro. Bei Frauen ist demgegenüber keine signifikante Veränderung feststellbar.

Doch warum ist das so? Die beiden Wissenschaftlerinnen meinen, dass Vorgesetzte hier Männern einfach höheres Engagement und mehr Produktivität zumindest zuschreiben. Frauen müssen demgegenüber flexiblere Arbeitszeiten vor allem dazu nutzen, um weiter ihren Betreuungspflichten nachzukommen. Auch wenn Gleitzeitmodelle im einen oder anderen Fall Sinn machen können, lösen Flexibilisierungen somit keineswegs Fragen der Verteilungsgerech-

tigkeit der Arbeitszeit. Das betont auch die Soziologin Claudia Sorger, die seit Jahren zum Thema Arbeitszeit und Geschlechtergerechtigkeit forsch.

Für Sorger stecken Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeitpolitik viel zu stark in Mustern der Vergangenheit fest: 40-Stunden-Woche, der männliche Vollzeitmann und die „Back-up“-Frau. „Der gesellschaftliche Wandel spiegelt sich nicht in der Gestaltung der Arbeitszeit wider“, fasst die Soziologin das Problem zusammen. Aus feministischer Perspektive wird die Frage der Verteilung von (unbezahlter) Arbeit schon lange betont.

Männer sollen ebenso wie Frauen Betreuungsarbeit leisten. „Viele Männer wollen das auch inzwischen durchaus tun“, ist sich Sorger sicher. Sie verweist auf Umfragen, wonach in Deutschland 47 Prozent aller Eltern mit Kindern unter sechs Jahren eine egalitäre Aufteilung wünschen, bei der beide Elternteile annähernd im selben Arbeitszeitausmaß arbeiten. Ebenso werden in diesem Kontext konkrete Umsetzungsmodelle diskutiert bzw. getestet. So hat die deutsche Familienministerin Manuela Schwesig die Idee einer „Familienerbeitszeit“ in die Debatte geworfen. Jungen Paaren soll eine egalitäre Aufteilung der Versorgungs- und Erwerbsarbeit durch eine staatlich gestützte 32-Stunden-Woche ermöglicht werden.

### Gute alte Forderungen

Andere Modelle gehen stark in Richtung guter alter gewerkschaftlicher Forderungen. So wurde in einem Pflegeheim im schwedischen Göteborg 2014 per Beschluss der Stadtverwaltung die Arbeitszeit auf 30 Wochenstunden bei gleichbleibender Bezahlung umgesetzt. Ein zentraler Effekt des Versuchs war, dass viele Teilzeitjobs verschwanden.

So wurden mit einem Schlag 30-Stunden-Teilzeit- zu Vollzeit-Jobs. Viele Pflegerinnen wechselten in den neuen und offenbar attraktiven 6-Stunden-Schichtplan und begannen damit Vollzeit zu arbeiten. „Kürzer arbeiten – leichter leben“ lautete das Motte einer Kampagne der GPA-djp im letzten Jahr. Im Fokus stand dabei die Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden

bei vollem Lohnausgleich. Eva Scherz von der GPA-djp sieht in der Kampagne einen bewussten Kontrapunkt zu den hohen realen Arbeitszeiten in Österreich.

### Klarer Zusammenhang

Sehr klar sieht die Gewerkschafterin auch den Zusammenhang zwischen Geschlechtergerechtigkeit und Arbeitszeitverkürzung: „Um zu einer gerechteren Verteilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern zu kommen, führt kein Weg an einer Arbeitszeitverkürzung vorbei.“

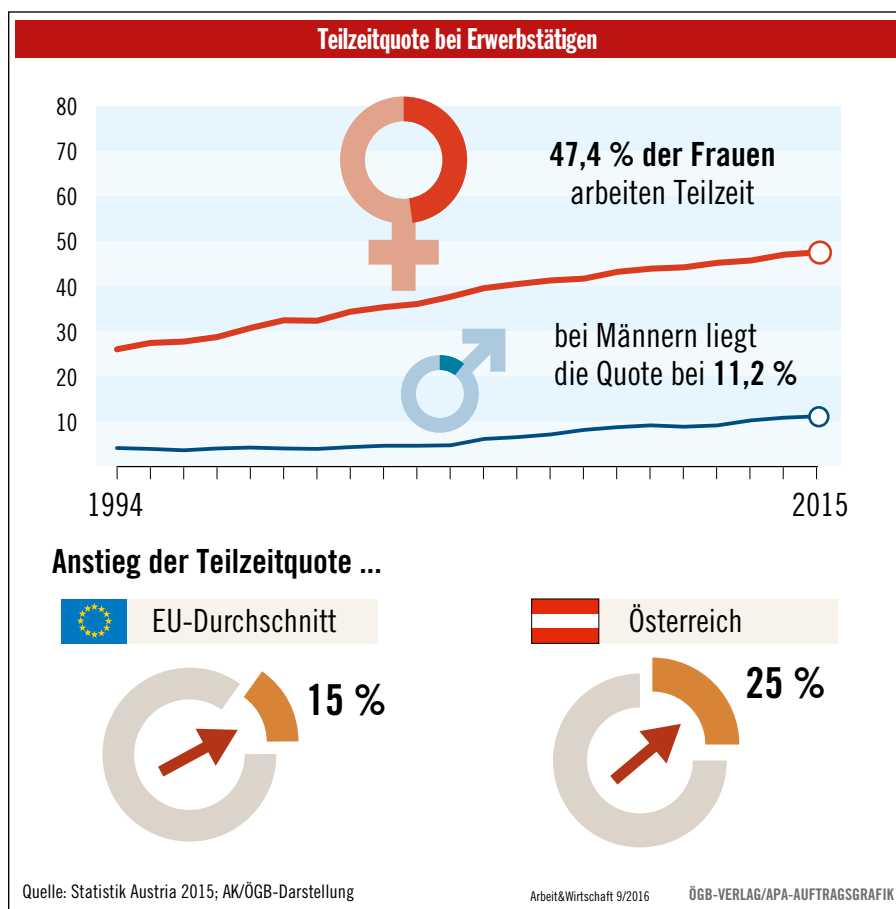
Claudia Sorger argumentiert ähnlich und betrachtet vor allem die Verkürzung der Wochennormalarbeitszeit als zentralen Hebel, um entsprechende Gestaltungsspielräume zu schaffen. Nicht nur der Druck auf erwerbstätige Eltern würde somit insgesamt geringer. Auch Mythen wie lange Anwesenheiten als Messlatte für gute Arbeitsleistung könnten dadurch leichter infrage gestellt werden. Weitere Ansatzpunkte bestehen in der Anerkennung der Versorgungsarbeit als

gesellschaftliche Aufgabe durch den Ausbau von Betreuungseinrichtungen.

Nicht zuletzt sollten Frauen und Männer in der Arbeitszeitpolitik ausgewogen repräsentiert sein. Dabei geht es aber nicht nur um die Einbeziehung der Lebensrealität und Bedürfnisse von Frauen. Strategien zur Geschlechtergerechtigkeit müssen auch an Männer adressiert sein. Die Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern bedarf schließlich auch einer Veränderung der männlichen Geschlechterrollen und Normen.

Nadja Bergmann und Claudia Sorger, Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik, ÖGB-Verlag 2016 [tinyurl.com/ptqokq5](http://tinyurl.com/ptqokq5)

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor [johnevers@gmx.net](mailto:johnevers@gmx.net) oder die Redaktion [aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)



# Frauenfreizeit: Luft nach oben

*Weniger Geld und dafür täglich eine Stunde weniger Freizeit: Das ist kein Paradoxon, sondern weibliche Alltagsrealität.*

**Elke Radhuber**

*Kommunikationswissenschaftlerin, Coach,  
Trainerin*

**E**in Blick auf die Statistik zeigt: Frauen haben täglich rund eine Stunde weniger Freizeit als Männer. Doch das ist noch nicht alles: Bei einer Gehaltsschere von rund 22 Prozent müssen österreichische Frauen im Jahr 2016 um 82 Tage länger arbeiten, um auf das gleiche Gehalt wie ihre männlichen Kollegen zu kommen. Dem gegenüber steht das Bedürfnis nach Freizeit, das auch bei Frauen ausgeprägt ist.

Frauen im erwerbstätigen Alter würden jedenfalls zusätzlich verfügbare Zeit nicht mit Arbeit anfüllen. Auf die Frage, wie sie die Zeit ausfüllen würden, wenn sie 82 Tage im Jahr weniger arbeiten müssten – bei gleicher Bezahlung –, trafen Constanze E. (28), Anna W. (35) und Britta M. (42) folgende Wahl: Sie würden die Zeit nutzen, um für mehr Erholung und Persönlichkeitsentwicklung zu sorgen. Sport, FreundInnen, Familie, Lesen, Weiterbildung (Sprachen, Schauspielkurs), Faulenzen, Reisen, Wellnesstag, Ausgehen und verschiedene Hobbys: All diesen Aktivitäten würden sie deutlich mehr Zeit widmen. Oder wie es Anna W. zusammenfasst: „Für mich mehr Zeit und Muße haben.“

## Haushalt weiterhin Frauensache

In der Zeitverwendungsstudie definiert die Statistik Austria den Begriff Freizeit: Darunter sei „vor allem Zeit“ zu verstehen, „die zur eigenen, vollkommen freien Verfügung steht und überwiegend Ver-

gnügen und Entspannung bringen soll“. Viele Menschen würden vielleicht jede Zeit außerhalb des Jobs als „Freizeit“ bezeichnen. Diese Sicht deutet bereits auf ein Kernproblem hin: Die vielen Jobs abseits des Broterwerbs liegen meist in weiblicher Hand.

## Deutlich weniger Freizeit

Denn obwohl Frauen ähnlich viel Zeit für die Grundbedürfnisse wie Schlafen, Essen oder Körperpflege wie Männer aufwenden, bleibt am Ende des Tages den Frauen bedeutend weniger Freizeit übrig. So auch am Wochenende: Da verwenden Frauen fast die Hälfte ihrer Zeit für Hausarbeit und die anderen 55 Prozent für Freizeitaktivitäten. Männer wiederum investieren nur knapp ein Drittel ihrer Zeit in Hausarbeit, dafür aber 72 Prozent in Freizeitaktivitäten. Einflussfaktoren sind bei Frauen und Männern außerdem das Einkommen und die Tatsache, ob sie Kinder haben oder nicht.

Was unterm Strich bleibt, ist täglich eine Stunde weniger Freizeit für die Frauen. Dabei gibt es je nach Altersgruppe Unterschiede: Am wenigsten Freizeit haben Frauen zwischen 20 und 39 Jahren: Hier nutzen Frauen durchschnittlich 2 Stunden und 33 Minuten täglich für Freizeitaktivitäten – während es bei den Männern fast eine ganze dreiviertel Stunde mehr ist. Frauen unter 19 verfügen über fast vier Stunden Freizeit, Frauen zwischen 40 und 59 haben etwas mehr als drei Stunden – die Männer beider Altersgruppen können fast eine halbe Stunde mehr Freizeit genießen. Die über 60-jährigen Frauen haben mit et-

was mehr als 4,5 Stunden am meisten Freizeit, getoppt werden sie allerdings erneut von ihren männlichen Kollegen, die sogar fast eine Stunde und 15 Minuten mehr zur Verfügung haben.

## Freizeitbeschäftigung Nr. 1

Was tun wir nun mit der wenigen Freizeit? Trotz der Umbrüche in der digitalen Welt wird in der Freizeit in erster Linie ferngesehen. Im Jahr 2015 haben die ÖsterreicherInnen täglich fast drei Stunden vor der Flimmerkiste verbracht. Das ist der zweithöchste gemessene Wert bisher, der TV-Konsum ist in den letzten Jahrzehnten sogar gestiegen. Geschlechtsspezifisch lassen sich nur marginale Unterschiede ausmachen, Männer sehen ein klein wenig mehr fern.

Ein weiterer Trend ist klar auszumachen, nämlich dass vermehrt über das Internet verschiedene Medieninhalte konsumiert werden. Generell ist ein zunehmender Konsum elektronischer Medien feststellbar. An der zweiten und dritten Stelle der häufigsten Freizeitbeschäftigungen sind Zeitunglesen (rund 30 Prozent, geringfügig mehr Männer) und Spaziergehen (29,1 Prozent der Frauen und 22,1 Prozent der Männer). Weitere Freizeitbeschäftigungen: Sport sowie Kultur und Unterhaltung.

Besonders nachvollziehbar wird die knappe Freizeit von Frauen an dem persönlichen Beispiel von Anna. Die 35-Jährige antwortet auf die Frage, wie sie ihre Freizeit nutzt, folgendermaßen: „Momentan gar nicht so leicht zu beantworten, da meine Freizeit – also Zeit, die wirklich zu meiner eigenen, voll-

**Frauen bleibt am Ende des Tages bedeutend weniger Freizeit übrig. So auch am Wochenende: Da verwenden Frauen fast die Hälfte ihrer Zeit für Hausarbeit, Männer wiederum nur knapp ein Drittel. Unterm Strich bleibt Frauen täglich eine Stunde weniger Freizeit.**

© Franz Pritz / picturedesk.com



kommen freien Verfügung steht – derzeit sehr begrenzt ist.“ Und weiter wird deutlich, wie es kommt, dass TV-Konsum so ein häufiges Freizeitphänomen ist: „Wenn ich müde und erschöpft bin, ist es schon eher Fernsehen und Internet – also eher ein passives Konsumieren. Fühle ich mich wieder fitter, bin ich gerne in der Natur, arbeite in meinem Garten, gehe gerne spazieren, genieße Sonnenstrahlen.“ Auch das Pflegen von Sozialkontakten ist für sie sehr wichtig. Und: „Ich habe vor Kurzem mit Yoga begonnen, auch das zählt zu meiner Freizeitgestaltung, und wenn mir ein gutes Buch in die Hände fällt, kann ich so richtig abtauchen.“

## Sport für sie

Obwohl der Stellenwert des Sports insgesamt gestiegen ist, so sind Frauen dennoch in allen Bereichen des Sports (von Freizeit- bis Profisport) unterrepräsentiert. Nicht jedoch bei der 28-jährigen Constanze, für die sportliche Betätigung ein wesentlicher Bestandteil ihrer Freizeitbeschäftigung ist. „Das hat eine sehr große Bedeutung für mich, weil es wesentlich zu meinem allgemeinen Wohlbefinden beiträgt.“ Sportliche Aktivität stellt für sie „einen optimalen Ausgleich zum Büroalltag“ dar. Und recht hat sie: Die meisten Menschen haben eine überwiegend sitzende Lebensweise, die körperlichen Ausgleich verlangt. Für die Frauengesundheit wirkt sich körperliche Aktivität positiv auf verschiedenen Ebenen aus. Es ist insbesondere eine wirksame Vorsorge gegen zahlreiche chronische Erkrankungen wie Übergewicht, Bewe-

gungsapparat-Erkrankungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Ähnliches.

Außerdem zeigen Studien, dass auch die mentale Widerstandsfähigkeit von Frauen gestärkt wird: Sportlich aktive Frauen haben ein größeres Selbstvertrauen und höhere Selbstachtung und fühlen sich generell erfolgreicher – auch in Bezug auf ihre berufliche Karriere. Mittlerweile gilt auch als gut belegt, dass sportliche Aktivitäten die geistige Fitness effektiv unterstützen und somit eine der wirksamsten Präventionsmaßnahmen gegen Demenz darstellen.

Gesundheit wird meist erst bei Krankheit wahrgenommen. Ähnlich verhält es sich offenbar auch mit Freizeit bzw. deren Mangel. Es wird allzu leicht vergessen, dass ein wesentlicher Effekt von Freizeit Erholung ist – und damit wiederum erst Leistungsfähigkeit möglich wird. Denn nur erholte Menschen können über längere Zeit vital und leistungsfähig bleiben. Anna bringt es auf den Punkt: „Eigentlich bemerke ich erst, welche Bedeutung meine Freizeitbeschäftigungen haben, wenn ich sie aus beruflichen, familiären und ausbildungstechnischen Gründen längere Zeit nur sehr eingeschränkt ausführen kann. Ich werde dann gereizt, fühle mich unentspannt und erschöpft. Mein Immunsystem ist dann auch geschwächt und ich fühle mich alles in allem einfach nicht auf der Höhe.“ Die Freizeitbeschäftigungen sind wichtig für das Abschalten vom beruflichen Alltag, von Verpflichtungen oder auch von verschiedenen Ärgernissen: „Sie bringen mich auf andere Gedanken, manchmal holen sie mich auch wieder ganz zurück in die

Gegenwart. Es kommt auch vor, dass ich erst durch meine Freizeitbeschäftigungen wieder bemerke, wie es mir eigentlich gerade geht und was im Leben für mich wirklich zählt.“

## Priorität: Ich

Eine gute Säule für die psychische und physische Gesundheit ist es also, sich genügend Ich-Zeit einzuräumen. Da gerade Frauen hohen beruflichen und familiären Anforderungen standhalten müssen, benötigen sie persönliche Erholungszeiten. Die 42-jährige Britta sagt dazu: „Ich brauche es teilweise, um den Kopf frei zu kriegen – mit Musikhören, Sport, Natur, Entspannungsübungen ... Und zum anderen Teil, um meinen Kopf voll zu kriegen – also Neues zu erkunden und um meinen Horizont zu erweitern.“ Und weil die Rahmenbedingungen nicht immer Erholungs- und Freizeitphasen automatisch ausreichend (freiwillig) hergeben, sind Frauen in der Position, sich diese aktiv nehmen bzw. einfordern zu müssen. Ein Aspekt in diesem Zusammenhang ist jedenfalls die bessere Aufteilung der Hausarbeit zwischen Mann und Frau, ebenso wie die Familienarbeit, so ein Paar Kinder hat. Denn: Da gibt es eindeutig Luft nach oben für die Frauen.

---

Österreichischer Frauengesundheitsbericht  
2010/2011, Bundesministerium für Gesundheit  
[tinyurl.com/znojci8](http://tinyurl.com/znojci8)

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[kontakt@elkeradhuber.at](mailto:kontakt@elkeradhuber.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

Die Unterstützung bei der Selbstfindung männlicher Heranwachsender ist heute wichtiger denn je. Die Bubenarbeit leistet dies und unterstützt letztlich alle Geschlechter.



# Mannsbilder

© Rainer Holz / Westend61 / picturedesk.com

*Herkömmliche Männerstereotype belasten Frauen und Männer gleichermaßen. Die Burschen- und Männerarbeit vermittelt lebensstauendere Selbstbilder.*

**Gabriele Müller**  
Freie Journalistin

**E**gal welcher Herkunft, die traditionelle Männlichkeit definiert sich meist über wirtschaftlichen Erfolg, Arbeit, Beruf und Selbstständigkeit. „Je traditioneller ein Männlichkeitsbild ist, desto schwieriger wird es, dieses in einer sich **diversifizierenden** Gesellschaft zu leben“, resümiert Christian Holzhaecker vom **Verein Wiener Jugendzentren**. Fällt die Rolle des „Familienoberhauptes“, des Erfolgreichen und Tüchtigen weg, bleibt oft nur der eigene Körper.

Und der Körper hat, so wird überliefert, stark und dominant zu sein. „Ich lasse mir nichts gefallen“, will er zeigen. Nicht selten wird Gewalt als Strategie gewählt, um Konflikte zu lösen. Dass die heutigen Zeiten konfliktförderlich sind, ist bekannt. Weniger bekannt ist

die Burschen- und Männerarbeit, die in Österreich seit über 30 Jahren erfolgreich gegen untaugliche Bilder von Männlichkeit ankämpft. „Nahezu alle psychosozialen Probleme können Männer und Frauen gleichermaßen betreffen“, schreibt der in der Männerberatung Wien tätige Psychologe Ulrich Krainz in der Festschrift „Typisch Mann – 30 Jahre in Bewegung“.

## Typisch Mann?

Nur: Männer gehen anders damit um als Frauen. „Gerade in prekären und kritischen Lebenssituationen neigen Männer dazu, geschlechtstypisch zu reagieren.“ Ein Umstand, der in der Soziologie als männliches Bewältigungsmodell eingegangen ist. In diesem spielt die Anwendung von Gewalt seit jeher eine Rolle. So waren etwa im Jahr 2013 gewalttätige Handlungen in der Männerberatungs-

stelle Wien mit 41 Prozent prioritäres Thema. Viele Klienten kommen freiwillig, manche werden zugewiesen.

## Dachverband

Die Männerarbeit in Österreich bietet ein sehr dichtes Hilfsangebot für Männer und Burschen. Am 15. Jänner 2016 wurde der Dachverband Männerarbeit in Österreich (DMÖ) gegründet. Mitglieder sind alle Männerberatungseinrichtungen in Österreich, wie etwa die Männerberatung Wien oder der Verein White Ribbon, der sich für öffentliche Kampagnen gegen Gewalt von Männern engagiert, oder poika, der Verein für gendersensible Bubenarbeit in Erziehung und Unterricht.

In jedem Bundesland ist mindestens eine Männerberatung tätig, wie der Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark oder die Männerbera-



tung Mannsbilder Tirol. Älteste Einrichtung ist die Katholische Männerbewegung Österreich (KMB), die sich seit über 60 Jahren für Männer einsetzt.

## Bubenarbeit

Auch die Buben-, Burschen- bzw. Jungenarbeit hat Tradition. Bereits die 1984 gegründete Männerberatung Wien hatte mit der angeschlossenen „Präventionsstelle“ Angebote für Jugendliche. Im Jahr 2008 wurde der Verein poika gegründet. „Die Bubenarbeit stärkt ein Selbstbewusstsein, das eine eigenständige Geschlechtsidentität fördert und nicht auf die Abwertung anderer zielt. Burschen nehmen eigene Grenzen und die der anderen wahr und finden gewaltfreie Problemlösungen“, schreibt Vereinsobmann Philipp Leeb in einem Text in der Zeitschrift „polis aktuell“.

„Die Bubenarbeit unterstützt letztlich alle Geschlechter“, meint Leeb. Die Unterstützung bei der Selbstfindung männlicher Heranwachsender sei heute wichtiger denn je. Leeb führt die relativ neue Strömung des „**Maskulismus**“ an, die stark mit der extremen Rechten sympathisiert. „Mit dem ‚Maskulismus‘ trat in den vergangenen Jahren ein ebenso widersprüchlicher wie gefährlicher Akteur in die geschlechterpolitische Diskussion.“

Obwohl der Maskulismus außerhalb der digitalen Welt kaum mobilisieren könne, sei er dennoch nicht zu unterschätzen, analysierte der Forscher Robert Claus in seiner im Juli 2014 erschienenen Studie „Maskulismus. Antifeminismus zwischen vermeintlicher Salonfähigkeit und unverhohlenem Frauenhass“. Er könne, so Claus, eine gesellschaftspolitische Allianz zusammen mit patriarchalen Bewegungen sowohl dezidiert rechtsextremer als auch religiös fundamentalistischer Couleur bilden.

## Offene Jugendarbeit

„Der digitale Raum ist unglaublich polarisiert und aggressiv geworden“, sagt Christian Holzhaacker, seit 1999 in der offenen Wiener Jugendarbeit mit dem Fokus auf Burschenarbeit tätig. Im März des Jahres war er mit der Aufarbeitung

einer tätlichen Auseinandersetzung mehrheitlich tschetschenischer und afghanischer Jugendlicher befasst. „Die Eskalation hatte auf Facebook mit persönlichen Beleidigungen begonnen. Einander gegenüber standen aber keine ethnischen oder religiösen Gruppen, sondern sozial prekarierte Menschen, die mit massiven sozialen Fragen konfrontiert sind.“

Ziel der geschlechtsbezogenen Orientierung in der Jugendarbeit der Wiener Jugendzentren „ist die Unterstützung bei der reflektierten Ausbildung ihrer Geschlechterrollen und dem Abbau beiderseitiger geschlechtsspezifischer Benachteiligungen und rollenbezogener Vorurteile“. Die Burschenarbeit habe das Ziel, den jungen Menschen anstelle der herkömmlichen Männerstereotype ein lebensfreudiges und lebenstüchtiges Selbstbild zu vermitteln. Dabei stünden Ressourcen und Fähigkeiten im Vordergrund, weniger die Probleme, die sie verursachen oder die ihnen zugeschrieben werden.

## Identität

Der Verein Wiener Jugendzentren beschäftigt sich schon seit Jahren mit Fragen der Identitätsentwicklung Jugendlicher im Kontext der Migrationsbewegungen. Die Herausforderungen des Erwachsenwerdens seien im Wesentlichen gleich geblieben, meint Holzhaacker. Durch die Migration hinzugekommen seien unterschiedliche Männlichkeitsbilder. Auch Religion wurde in den letzten Jahren verstärkt Thema. „Sie wird in der immer chaotischer werdenden Welt mit Schwierigkeiten bei Bildungsübergängen, in der die Erwartungshaltung der Eltern mit jener der Gesellschaft kollidiert, zur Orientierungshilfe. Es ist aber keine Entwicklung, wenn sich die Jugendlichen mit viel religiösem Wissen in immer fundamentalistischere Positionen begeben. Beschäftigt man sich damit, fallen den Jugendlichen die Widersprüche selbst auf.“

Laut einer im Mai fertiggestellten Studie der Stadt Wien, in der Jugendliche aus der offenen Jugendarbeit befragt wurden, sind 27 Prozent der befragten muslimischen Teenies „radikalisierungsgefährdet“. Die Risikofaktoren der Ra-

dikalisierung, so Studienautor Kenan Güngör, seien der Religionsgrad, ein homogener Freundeskreis, Migrationserfahrung und das Geschlecht. Radikalisierung, lautet das Fazit, ist männlich.

## Effiziente Arbeit

Inzwischen liegen Daten vor, die den Zusammenhang zwischen der Intervention mobiler Jugendarbeit und dem Rückgang von Delikten mit jugendlichen Tatverdächtigen statistisch nachweisen.

Zwischen Jänner 2014 und Mai 2016 führte das **Institut für Rechts- und Kriminalsoziologie** (IRKS) ein Forschungsprojekt unter dem Titel „JA\_SICHER. Jugendarbeit im öffentlichen Raum als mehrdimensionale Sicherheitsmaßnahme“ durch. Mithilfe **elaborierter** Methodentools wurden aussagekräftige Erkenntnisse gewonnen und Empfehlungen zur Optimierung mobiler Jugendarbeit und zur Erhöhung des sozialen Friedens im Gemeinwesen abgeleitet. Die Studie attestiert der mobilen Jugendarbeit „eine beachtliche toleranzsteigernde Vorbildwirkung, etwa in den Dimensionen Gender, sexuelle Orientierungen und nationale bzw. ethnische Herkunft.“

Die Studie, deren Gesamtergebnisse zu Jahresende publiziert werden, beweist weiter: Durch den Einsatz der mobilen JugendarbeiterInnen gehen Körperverletzungen mit tatverdächtigen Jugendlichen in Parks und bestimmten Stadtteilen um 15 bis 20 Prozent zurück.

---

Gender – Gleichstellung – Geschlechtergerechtigkeit

Texte, Unterrichtsbeispiele, Projekte.

Philipp Leeb, Renate Tanzberger,  
Bärbel Traunsteiner.

Wien: Edition polis, 2014

[tinyurl.com/oum5myj](http://tinyurl.com/oum5myj)

„Schulische Bubenarbeit“, polis aktuell 8/2014

[tinyurl.com/n9bfuel](http://tinyurl.com/n9bfuel)

Forschungsprojekt „JA\_SICHER“

[tinyurl.com/q7flqcg](http://tinyurl.com/q7flqcg)

[www.wienerjugendzentren.at](http://www.wienerjugendzentren.at)

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin

[info@spanisch-dolmetsch.at](mailto:info@spanisch-dolmetsch.at)

oder die Redaktion

[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

Die Internetaktivistin Lina Ben Mhenni steuerte die tunesische Revolution medial mit. Ihr Blog „A Tunisian Girl“ war eine der wichtigsten Informationsquellen und Verbreitungskanäle.



© Martin Lengenham / iair / picturetask.com

# „Ohne Druck funktioniert nichts“

*Trotz Revolution im Jahr 2011 ist der Kampf für Gerechtigkeit und Freiheit für Frauen in Tunesien noch lange nicht zu Ende.*

**D**er Selbstmord des Gemüseverkäufers Mohamed Bouazizi löste 2011 in Tunesien eine Protestwelle gegen das Regime aus. Die Internetaktivistin Lina Ben Mhenni steuerte die tunesische Revolution medial mit: Sie fotografierte und filmte dort, wo es nicht erlaubt war, berichtete über die Proteste, aber auch über die Gewalt, mit der die Polizei gegen die tunesische Bevölkerung vorging. Ihr Blog „A Tunisian Girl“ war eine der wichtigsten Informationsquellen und Verbreitungskanäle. Für ihren Einsatz wurde sie sogar für den Friedensnobelpreis nominiert. Sie war aber nicht die einzige Frau vor Ort. Die Frauen machten die Hälfte der DemonstrantInnen aus. Viele sind überzeugt, dass die Revolution ohne sie undenkbar gewesen wäre. „Es war natürlich nicht einfach, viele hatten Angst vor Repressalien in den Betrieben“, sagt Habiba Sobhi. Die tunesische Gewerkschafterin war so gesehen an der Basis tätig und versuchte, die Proteste der ArbeitnehmerInnen und der Studierenden zusammenzuführen und so schlagkräftiger zu machen.

## Benachteiligung verhindert

Es war nicht das erste Mal, dass tunesische Frauen an vorderster Front kämpften, und es sollte auch nicht das letzte Mal gewesen sein. Nach dem Sturz des Regimes wollte die neu gewählte Ennahda-Partei das Personenstandsrecht, welches Polygamie untersagt, eine Ver-

stoßung der Frau durch den Ehemann verbietet und Scheidungen erlaubt, ändern. Und zwar so, dass Frauen und Männer nicht länger gleichgestellt sind. Auch hier protestierten die Frauen und verhinderten eine Gesetzesänderung. „Wer in Tunesien etwas erreichen will, muss protestieren. Ohne Druck geht hier nichts weiter“, so Sobhi. Ben Mhenni fügt hinzu: „Das muss man sich einmal vorstellen. Plötzlich ging es nicht mehr darum, für mehr Rechte zu kämpfen, sondern bestehende zu verteidigen.“ Zudem beklagt die Internetaktivistin, dass die hohe Arbeitslosigkeit die junge Generation lähmt. Viele junge TunesierInnen, die 2011 auf der Straße waren, hatten große Hoffnungen, fühlen sich aber nun von der politischen Klasse verraten und sind frustriert.

Obwohl Frauen in Tunesien heute im Vergleich zu Männern viel mehr in Bildung investieren und seltener die Ausbildung abbrechen, sind sie viel häufiger arbeitslos. Und diejenigen, die einen Job haben, verdienen weniger als Männer. Nach einer Schwangerschaft dürfen sie ein bis zwei Monate – abhängig vom Arbeitgeber – zu Hause beim Kind bleiben. „Will eine Mutter einen unbezahlten Monat anhängen, wird sie sofort gekündigt“, erzählt Gewerkschafterin Sobhi. Arbeitnehmerinnen, die im öffentlichen Bereich beschäftigt sind, haben die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten – aber nur, wenn sie drei oder mehr Kinder haben. „Frauen haben viele

Rechte auf dem Papier, in der Realität sind diese jedoch nicht umgesetzt“, so Ben Mhenni.

## Mikrokredite, um Frauen zu stärken

Damit Frauen in der Gesellschaft und der Arbeitswelt integriert werden, müssen die Gesetze zur Gleichberechtigung rasch umgesetzt werden, sind die AktivistInnen überzeugt. Neben der Bildung ist auch ein Zugang zu Mikrokrediten äußerst wichtig, betont Sobhi. Gemeinsam mit anderen Frauen hat sie daher das Projekt „Mikrokredit“ ins Leben gerufen. „Frauen haben gute Ideen, aber ihnen fehlen die finanziellen Mittel. In ihren Vorhaben unterstützen wir sie mit Mikrokrediten, die sie nicht zurückzahlen müssen“, erzählt sie. Sie räumt ein, dass damit keine großen Gewinne gemacht werden können, auf jeden Fall aber kleine, um die Familie ernähren zu können. Auf diese Weise sollen Frauen ermutigt werden, für sich selbst zu sorgen und unabhängig zu leben. Mikrokredite bieten aber auch jungen Menschen die Möglichkeit, Unternehmen zu gründen. „So entstehen neue Arbeitsplätze und die Wirtschaft wird angekurbelt“, sagt Sobhi. (Amela Muratovic)

Weitere Infos finden Sie unter:  
[www.weltumspannend-arbeiten.at](http://www.weltumspannend-arbeiten.at)



© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl

## *Nicht zuletzt*

von

**Renate Anderl**

ÖGB-Vizepräsidentin und  
Bundesfrauenvorsitzende

# Weit entfernt von Gleichheit

**F**rauen kümmern sich so gut wie allein um Haushalt und Kinderbetreuung. Sexismus ist nach wie vor für viele Frauen ein alltägliches Problem – von Gewalt gegen Frauen gar nicht zu reden. Die Benachteiligungen von Frauen hören hier aber nicht auf: Frauen verdienen weniger als Männer, Frauen stoßen an die gläserne Decke, Frauen arbeiten häufig in Teilzeit und laufen Gefahr, im Alter arm zu werden. Neu ist das alles nicht und man sollte meinen, dass das Mittelalter vorbei ist und dass diese Probleme schnellstmöglich gelöst werden müssen.

Wären da nur nicht jene Stimmen, die gerne behaupten, dass alles nur halb so schlimm ist. Solche und ähnliche Aussagen zeigen, dass bei der Gleichstellung von Frau und Mann in Österreich noch so einiges im Argen liegt.

### Armutszeugnis für Österreich

Österreich belegte nicht nur bei der Fußball-Europameisterschaft einen der hinteren Plätze, die Performance bei der Gleichstellung von Frau und Mann am Arbeitsmarkt könnte auch wesentlich besser aussehen. Eine weltweite Studie des Weltwirtschaftsforums zeigt, dass Österreich im internationalen Vergleich bei der Frauen-Gleichstellung von Platz 37 auf Platz 52 abrutscht. Bei der Lohn-gerechtigkeit belegt es nur Platz 100 von 144. Es ist also wirklich nicht schlimm,

es ist noch schlimmer. 22,4 Prozent weniger Einkommen bei gleichwertiger Arbeit sind eine absolute Blamage. Nur in Estland sieht die Einkommenssituation für Frauen noch düsterer aus als hierzulande. Alle anderen EU-Länder erzielen bessere Ergebnisse, sogar die als „Macholänder“ verschrienen Staaten, wie Italien (sechs Prozent) und Spanien (16 Prozent). Wenn das kein Grund zum Schämen ist.

### Nadel im Heuhaufen

Einkommensgerechtigkeit bei gleichwertigen Tätigkeiten und Bildungsabschlüssen ist nicht nur eine Frage der Fairness, sondern auch im Gleichbehandlungsgesetz festgeschrieben. Heute verlassen Frauen Schulen oft besser qualifiziert als Männer, und trotzdem müssen sie für den Erfolg viel härter kämpfen.

So deutlich wie nie zuvor beweist uns das Ergebnis der US-Wahl: Selbst wenn Frauen in der Politik einen deutlichen Qualifikationsvorsprung haben, schaffen sie es nicht an die Spitze. Auch in Österreich entpuppt sich die Suche nach einer Frau in einer Spitzenposition von Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft meistens als jene nach der „Nadel im Heuhaufen“.

Fast jeder Chefsessel gehört einem Mann. Selbst in Branchen mit hoher Frauenbeschäftigung wie im Handel

oder bei Banken ist die Spitze männlich. Weiblichen Arbeitnehmerinnen traut man vorwiegend operative oder bestenfalls taktische Führungsaufgaben zu. Qualifizierte Teilzeit und geteilte Führungsmodelle, die Frauen auch ein angemessenes Einkommen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen können, werden von Unternehmen ganz selten praktiziert. Wen wundert es da, dass eine Führungslaufbahn nicht für jede Frau erstrebenswert ist, wenn allem Anschein nach erfolgreiche und mächtige Frauen nach wie vor von der Gesellschaft nicht akzeptiert werden?

### Veraltete Rollenmuster

In keinem Bereich der Gleichstellung hat sich so wenig geändert wie beim Familienleben. Die traditionelle Rollenverteilung – der Mann bringt das Geld nach Hause, die Frau kümmert sich um Haushalt und Kinder – ist noch sehr stark in den Köpfen verankert.

Es braucht also neben umfassenden Maßnahmen am Arbeitsmarkt und auf Unternehmensebene auch gesellschaftliche Veränderungen. Die fehlende Chancengleichheit verhindert, dass Bildungsinvestitionen und vorhandene Potenziale optimal genutzt werden – wichtige Ressourcen, die zu Wachstum und wirtschaftlicher Stabilität beitragen könnten.

## NEUVERMESSUNG DES MÖGLICHEN

Aus der wunderbaren Welt der Steuergerechtigkeit gibt es Positives zu vermelden: Seit der Krise kam es in einigen EU-Ländern bei Kapitaleinkommen wieder zu Steuererhöhungen. Gleichzeitig nahmen internationale Kooperationsbemühungen gegen Steuerhinterziehung deutlich an Fahrt auf. Auch der internationale Wettlauf um die Senkung der Unternehmenssteuern hat sich verlangsamt. Trotzdem bleibt ihr Anteil am Gesamtaufkommen niedrig. Immerhin haben aber Enthüllungen über die winzigen Steuerbeträge von IKEA, Starbucks und Co. verdeutlicht, dass das internationale System der Unternehmensbesteuerung reformbedürftig ist.

Von einem verteilungspolitischen Durchbruch kann zwar keine Rede sein. Die jüngsten Steuer-trends bieten aber Anknüpfungspunkte für eine Neuvermessung des Möglichen. Bei entsprechendem politischem Druck besteht deutlich mehr gestalterischer Spielraum, als häufig behauptet.

Lesen Sie mehr: [tinyurl.com/pbopoh](http://tinyurl.com/pbopoh)

## ZU TODE GESPART

Der deutsche Finanzminister Wolfgang Schäuble, Kanzlerin Angela Merkel und der damalige EZB-Chef **Trichet** – sie alle traten für eine einschneidende Budgetkonsolidierung ein, die vor allem an der Ausgabenseite ansetzt. „Wachstumsfreundliche Austerität“ war der politische Slogan der Stunde – den der Internationale Währungsfonds (IWF) schon in der zweiten Hälfte des Jahres 2012 mit einer empirischen Studie entzauberte.

Im Mittelpunkt dieser wirtschaftspolitisch höchst relevanten Debatte steht das Konzept des Fiskalmultiplikators. Dieser gibt an, wie sich die Wirtschaftsleistung verändert, wenn der Staat seine Ausgaben erhöht oder senkt. Die ArchitektInnen der Sparprogramme gingen davon aus, dass der Multiplikator bei 0,5 liegen würde – also jeder eingesparte Euro die Wirtschaftsleistung um lediglich 50 Cent reduziert.

Tatsächlich aber kamen die IWF-AutorInnen zu dem Ergebnis, dass jeder eingesparte Euro die reale Wirtschaftsleistung um ca. eineinhalb Prozentpunkte reduziert!

Die Austeritätspolitik hat damit nicht nur die Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung verschlechtert, sondern in vielen Ländern auch die Tragfähigkeit der öffentlichen Haushalte.

Es braucht also dringend einen wirtschaftspolitischen Kurswechsel.

Lesen Sie mehr: [tinyurl.com/q5ch9h5](http://tinyurl.com/q5ch9h5)

## WIRTSCHAFT GANZ ANDERS

Das neoliberale Modell ist spätestens mit der Finanzkrise seit 2008 umfassend gescheitert.

Die Alternative lautet: sozial-ökologische Erneuerung. Nur wie kommt man dazu? Weil die Frage keine einfache ist, befasst sich der Blog in einer Serie mit den möglichen Antworten.

Den Auftakt machen Georg Feigl und Florian Wukovitsch mit einem Beitrag, in dem sie die Eckpunkte einer solchen Strategie skizzieren: Der Ausbau klassischer Infrastruktur wie (ökologisches) Wohnen ist dabei ebenso ein Ansatzpunkt wie soziale Dienstleistungen. Markus Marterbauer und Lukas Oberdorfer stellen Überlegungen an, wie man weg vom freien Binnen- und Finanzmarkt hin zur ressourcenschonenden Wirtschaft, die den Wohlstand gerecht verteilt, kommt. Iris Strutzmann zeigt auf, dass die öffentliche Wasserversorgung ein unverzichtbarer Bestandteil für eine sozial-ökologische Erneuerung ist, während Sylvia Leodolter anschaulich macht, dass ohne öffentlichen Verkehr kein Ausstieg aus fossiler Energie möglich ist. Christoph Streissler und Christoph Görg befassen sich mit unterschiedlichen Aspekten der klimapolitischen Herausforderungen und Nina Tröger streicht hervor, dass zwar die Bekenntnisse zur Kreislaufwirtschaft noch recht hohl sind, die Strategie aber viel Potenzial birgt.

Dass das alles keine Tagträumereien sind, zeigen Adi Buxbaum und Sybille Pirklbauer am Beispiel der Elementarbildung. Ihr Reality-Check macht deutlich, dass die erwarteten positiven Effekte solcher Investitionen auch tatsächlich eintreten.

Lesen Sie mehr: unter [blog.arbeit-wirtschaft.at](http://blog.arbeit-wirtschaft.at) Suche nach: sozial-ökologisch

Der [blog.arbeit-wirtschaft.at](http://blog.arbeit-wirtschaft.at) ist die digitale Ergänzung zur Printausgabe der „A&W“. Frisch gebloggt zeigt einige Highlights, die kürzlich online zu lesen waren. Die Artikel in voller Länge sowie jede Menge anderer spannender Artikel finden sich unter

[blog.arbeit-wirtschaft.at](http://blog.arbeit-wirtschaft.at).

Hier einige besonders lesenswerte Beiträge:

» Kapitaleinkommen höher besteuern? (Sarah Godar und Achim Truger)

» Austeritätspolitik: Ein Schuss ins eigene Knie (Philipp Heimerger)

» Serie zur sozial-ökologischen Erneuerung)

Wenn Ihnen ein Blogbeitrag gefällt, belohnen Sie uns und die Autorinnen und Autoren doch damit, dass Sie den Beitrag per Facebook, Twitter, E-Mail oder – ganz klassisch – per Mundpropaganda an interessierte Menschen weitergeben!

Wir freuen uns, wenn Sie uns abonnieren:

[blog.arbeit-wirtschaft.at](http://blog.arbeit-wirtschaft.at)

Sie finden uns auch auf Facebook: [facebook.com/arbeit.wirtschaft](https://facebook.com/arbeit.wirtschaft)

# Aus AK und Gewerkschaften

PRO-GE/GPA-djp

## Verbesserungen für Frauen erreicht

**KV-Abschluss in der Metallindustrie ist Vorbild für andere Branchen:  
Elternkarenz wird vollständig angerechnet, höheres Plus für niedrige Löhne und Gehälter.**

**Gute Nachrichten für Frauen:** Bei den KV-Verhandlungen der MetallerInnen haben die Gewerkschaften die vollständige Anrechnung von Karenzzeiten für dienstzeitabhängige Ansprüche wie Urlaubsanspruch oder Jubiläumsgelder durchgesetzt. Ausgenommen sind lediglich Vorrückungen. „Das ist ein sehr wesentlicher Beitrag zur Verringerung der Einkommensschere und ein Vorbild für alle Branchen, die das noch nicht so geregelt haben“, freut sich Ilse Fetik, Frauenvorsitzende der GPA-djp. „Der Verhandlungsmarathon hat sich für die Beschäftigten gelohnt: Das durchschnittliche Lohn- und Gehaltsplus von 1,68 Prozent kann sich sehen lassen, niedrige Lohn- und Gehaltsgruppen werden sogar mit bis zu zwei Prozent erhöht.“ „Es waren äußerst schwierige und intensive Ver-

handlungen. Der Abschluss bedeutet für die Beschäftigten einen deutlichen Real-  
einkommenszuwachs“, betonen die Verhandler Rainer Wimmer (PRO-GE) und Rudolf Wagner (GPA-djp). Der neue Mindestlohn beträgt 1.785,03 Euro. Auch für Lehrlinge wurden Verbesserungen erzielt: Die Fahrtkosten zum Berufsschulinternat werden künftig vollständig abgegolten, sofern diese nicht bereits durch öffentliche Förderungen abgedeckt werden. Geltungstermin des neuen Kollektivvertrages ist der 1. November 2016. Die Laufzeit beträgt zwölf Monate.

Zusätzlich ist es gelungen, auch dieses Jahr die Freizeitoption wieder für den Bereich Fahrzeugindustrie zu vereinbaren. Damit wird dem Wunsch der ArbeitnehmerInnen nach mehr Freizeit Rechnung getragen. Grundvoraus-

setzung ist der Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung. Gibt es eine solche, hat grundsätzlich jeder einzelne Arbeitnehmer bzw. jede einzelne Arbeitnehmerin die Möglichkeit, durch Einzelvereinbarung anstelle der Ist-Erhö-  
hung zusätzliche Freizeit zu erhalten. Nötig dafür ist die Zustimmung des Arbeitgebers. Wie viel Freizeit den ArbeitnehmerInnen in diesem Fall gebührt, hängt von der Einstufung in die Beschäftigungsgruppe ab. Möglich sind zwischen 1 Stunde 48 Minuten und drei Stunden im Monat. Die zusätzliche Freizeit kann stundenweise variabel, in ganzen Tagen oder als ganzwöchiger Zeitausgleich verbraucht werden.

Infos unter:

[tinyurl.com/hmv4r6g](http://tinyurl.com/hmv4r6g)

[tinyurl.com/32ec53z](http://tinyurl.com/32ec53z)

AK:

## Kinderbetreuung: Richtige Richtung

**Vizedirektorin Kundtner begrüßt Einigung auf aufgabenorientierten Finanzausgleich.**

**Dass sich Bund und Länder** bei den Verhandlungen zum Finanzausgleich darauf geeinigt haben, im Bereich Kinderbetreuung die Finanzierung aufgabenorientiert zu gestalten, ist ein Schritt in die richtige Richtung. „Durch einen aufgabenorientierten Finanzausgleich werden nun wirklich jene Gemeinden mehr Geld erhalten, die auch mehr in Kinderbetreuung investieren“, sagt Alice Kundtner, Vizedirektorin und Leiterin des Bereichs Soziales der AK Wien.

Die Kinderbildung und -betreuung wurde in den vergangenen Jahren stark ausgebaut. Aber bei den laufenden Kosten werden die Gemeinden allein gelassen. Manche Gemeinden scheuen deswegen davor zurück, mehr Plätze einzurichten. Mit der Aufgabenorientierung wird sichergestellt, dass die laufenden Kosten der Elementarbildung gerecht finanziert werden. Statt die Mittel wie bisher nach

Maßgabe der Bevölkerungsanzahl zu verteilen, soll das Geld je nach Leistung an die Körperschaft verteilt werden, die die jeweilige Aufgabe auch wahrnimmt.

„Dass im Bereich Elementarbildung die Mittel je nach Angebot vergeben werden sollen, war eine wichtige Forderung der AK. Wir haben auch das Konzept dafür vorgelegt“, so Kundtner. Bis September 2017 sollen die Kriterien, nach denen die Mittel dann an die Gemeinden fließen, festgelegt werden. „Dabei sollen längere Öffnungszeiten, wenige Schließtage, das Alter der Kinder und soziale Kriterien eine Rolle spielen“, sagt Kundtner. Wichtig ist, dass das Geld direkt an die Gemeinden fließt, um eine transparente Mittelvergabe sicherzustellen. Aus AK-Sicht braucht es neben einem weiteren Ausbau der Kinderbetreuung und der Schaffung familienfreundlicher Öff-

nungszeiten auch mehr Augenmerk auf die Qualität von Kinderbildungseinrichtungen. Denn nur so können die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Frühförderung von Kindern gelingen.

Der Finanzausgleich regelt, wie die Gelder aus dem Steuertopf zwischen dem Bund, den Ländern und den Gemeinden verteilt werden. Allerdings ist das derzeitige System verbesserungswürdig: ExpertInnen sind sich einig, dass es sehr intransparent ist und kaum sinnvolle Steuerung zulässt. Aus Sicht der Gemeinden ist das größte Problem, dass sie Geld vor allem nach der Zahl der EinwohnerInnen erhalten. An der Höhe dieser Mittel ändert sich nichts, egal, wie gut oder schlecht eine Aufgabe von einer Gemeinde wahrgenommen wird.

Infos unter:

[tinyurl.com/z98yg6y](http://tinyurl.com/z98yg6y)

## Man kann nicht alles wissen ...

**abz austria:** 1992 gegründetes Non-Profit-Unternehmen für die Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt, in der Bildung und in der Wirtschaft. Das Portfolio umfasst sowohl Angebote für Frauen (berufliche Orientierung, Karriere-coaching, Beratungen, Lehrgänge, Aus- und Weiterbildungen, Unterstützung bei der Gründung von Unternehmen) als auch für Unternehmen, wie etwa Trainings für Führungskräfte und MitarbeiterInnen zu Themen wie Vereinbarkeit, Frauen in Führungspositionen, gleichstellungsorientierte Arbeitszeitmodelle sowie wertorientierte Unternehmensstrategien. (Seite 18)

**Bundesforum Männer:** 2010 in Berlin gegründete NGO, die sich als geschlechterpolitische Lobbyorganisation und als Dachverband für Organisationen begreift, die in Deutschland im Feld der Jungen-, Männer- und Väterpolitik tätig sind. (Seite 35)

**Cass Business School:** 1966 gegründete wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der City University of London. Nach einer großzügigen Spende der Sir John Cass Foundation im Jahr 2002 wurde die staatliche Einrichtung in Cass Business School umbenannt. (Seite 32)

**Dachverband Männerarbeit (DMÖ):** Im Jänner 2016 in Wien gegründete Allianz von Engagierten, Interessierten, Fachleuten und Organisationen im Feld der Buben-, Männer- und Väterarbeit. Der Dachverband ist gemeinnützig, parteipolitisch unabhängig und konfessionell neutral und versteht sich als Sprachrohr für Männer mit ihren Verletzlichkeiten, Potenzialen und Anliegen, aber auch als Kooperationspartner für Frauen, deren Rechte und Anliegen. (Seite 12)

**diversifizieren:** ausweiten, vielfältiger gestalten. (Seite 40)

**elaboriert:** differenziert ausgearbeitet/ausgebildet. (Seite 41)

**FEM:** 1992 an der Semmelweis-Frauenklinik in Wien-Währing gegründetes Frauengesundheitszentrum; sieben Jahre danach entstand das FEM Süd im Kaiser-Franz-Josef-Spital. (Seite 13)

**Hacklerregelung:** Die sogenannte Hacklerpension ist eine Langzeitversichertenpension, die von Personen mit vielen Versicherungsmonaten unter bestimmten Voraussetzungen in Anspruch genommen werden kann. In den vergangenen Jahren wurden nach und nach die Zugangsbedingungen erschwert (Anhebung des Zugangsalters und der Beitragsmonate) und die Anspruchsvoraussetzungen verschärft (kein Nachkauf von Ersatzzeiten, Schul- und Studienzeiten mehr möglich). Das mögliche Eintrittsalter und die erforderliche Versicherungsdauer hängen daher vom Geburtsjahr-

gang ab. Eine befristete Sonderform ist die Langzeitversichertenpension für SchwerarbeiterInnen. Sie ermöglicht für Frauen der Jahrgänge 1959 bis 1963 einen Pensionsantritt mit 55 bei 40 Beitragsjahren; für Männer, die zwischen 1954 und 1958 geboren wurden, einen Pensionsantritt mit 60 Jahren bei Vorliegen von 45 Beitragsjahren. Voraussetzung ist, dass in den letzten 20 Jahren vor dem Pensionsantritt zumindest zehn Jahre Schwerarbeit geleistet wurden. (Seite 15)

**Hans-Böckler-Stiftung:** 1977 gegründetes Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). Die gemeinnützige Stiftung hat ihren Sitz in Düsseldorf und ist benannt nach dem ersten DGB-Vorsitzenden Hans Böckler. Sie unterstützt Mandatsträger in Mitbestimmungsfunktionen und tritt für erweiterte Mitbestimmungsrechte ein. (Seite 36)

**Impulsberatung für Betriebe (IBB):** Kostenfreies Beratungsangebot des AMS, das Betriebe bei der Bearbeitung von Personal- und Organisationsentwicklungsfragen unterstützt. Durchgeführt wird die Beratung von einem vom AMS beauftragten Beratungsunternehmen. Themenfelder: betriebliche Weiterbildung; alter(n)sgerechtes Arbeiten; Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern; Sicherung von Arbeitsplätzen bei Kapazitätsschwankungen (Arbeitszeitmodelle etc.); Gestaltung betrieblicher Vielfalt/Integration arbeitsmarktpolitischer Zielgruppen. (Seite 20)

**Institut für Rechts- und Kriminalsoziologie (IRKS):** 1973 in Wien gegründete außeruniversitäre sozialwissenschaftliche Einrichtung zur kritischen Analyse von Recht und Kontrolle. Interdisziplinär zusammengesetzte Arbeitsgruppen befassen sich mit unterschiedlichen Aspekten staatlicher und gesellschaftlicher Regulierung von Abweichung sowie der Steuerung sozialer Prozesse mit den Mitteln des Rechts. (Seite 41)

**Maskulismus (auch Maskulinismus):** Antifeminismus; Ideologie naturbedingter männlicher Überlegenheit, die sich in Männerbünden und antifeministischen Bewegungen artikuliert – etwa in Form der Männerrechtsbewegung, eine in den 1970er-Jahren in den USA entstandene Strömung mit antifeministischen bis frauenfeindlichen Positionen. (Seite 41)

**MEN:** 2002 gegründetes Gesundheitszentrum für Männer und Burschen im Wiener Kaiser-Franz-Josef-Spital; Schwerpunkt sind alle Bereiche und Themen, in denen Männer von Gesundheitsrisiken betroffen sind, unter besonderer Berücksichtigung sozial benachteiligter Gruppen (Armut, Migrationshintergrund u. a. m.). FEM, FEM Süd und

MEN bilden gemeinsam den Verein „Institut für Frauen- und Männergesundheit“. (Seite 13)

**Mödlhammer, Helmut:** österreichischer Journalist und ÖVP-Politiker, geb. 1951; 1995–1999 Abgeordneter im Salzburger Landtag, seit 1999 Präsident des Österreichischen Gemeindebundes. (Seite 8)

**Popp, Adelheid:** Frauenrechtlerin und Sozialistin (1869–1939); weil ihr Vater, ein Weber, nach dem Aufkommen der mechanischen Webstühle seine Familie kaum ernähren konnte und Alkoholiker war, arbeitete sie schon als Kind zwölf Stunden täglich in der Fabrik – so lange, bis sie wegen Erschöpfung und Unterernährung ohnmächtig wurde, fantasierte und in die Psychiatrie kam. Das Personal dort pflegte sie liebevoll und versorgte sie mit Büchern. Mit nur drei Jahren Volksschule erarbeitete sich Popp ihre Bildung weitgehend selbst, war später u. a. Mitbegründerin und Herausgeberin der „Arbeiterinnen-Zeitung“. 1902 initiierte sie gemeinsam mit Therese Schlesinger den Verein sozialdemokratischer Frauen und Mädchen. 1918–1923 war Popp Abgeordnete im Wiener Gemeinderat, 1919–1934 auch Parlamentsabgeordnete. (Seite 4)

**Segregation:** Ausgrenzung (von Minderheiten), Unterscheidung. (Seite 22)

**Trichet, Jean-Claude:** französischer Finanzexperte, geb. 1942; von 2003 bis 2011 Präsident der Europäischen Zentralbank. Seit April 2012 ist er Vorsitzender des Verwaltungsrates der Brüsseler Denkfabrik BRUEGEL. (Seite 44)

**Verein Wiener Jugendzentren (VJZ):** 1978 wurden die (damals elf) Jugendzentren der Stadt Wien aus dem Verein Wiener Jugendkreis ausgegliedert und der Verein Wiener Jugendzentren gegründet. Er umfasst heute knapp 40 Einrichtungen, die zum Großteil in der offenen Kinder- und Jugendarbeit, der mobilen Jugendarbeit und der Gemeinwesenarbeit tätig sind. Damit ist der VJZ die größte gemeinnützige Trägerorganisation offener Kinder- und Jugendarbeit in Österreich. Finanziert wird der Verein Wiener Jugendzentren im Rahmen einer Gesamtsubvention der Stadt Wien, wobei dem Vereinsvorstand neben Delegierten verschiedener Jugendorganisationen auch Vertreter des Gemeinderates angehören. (Seite 40)

**Wurfmine:** Im Ersten Weltkrieg konnten Minen erstmals serienmäßig in großen Stückzahlen hergestellt werden. Wurfminen waren ideale Waffen, um auf relativ kurze Entfernung treffgenau Geschosse hinter Deckungen zu bringen. Dafür gab es spezielle Minenwerfer, die eine Schussweite von rund 400 Meter erreichten. (Seite 4)



## Crowdwork

**Mag. Johannes Warter**, Rechtsanwaltsanwärter und Dissertant am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien

Varia / 2016 / 386 Seiten / EUR 36,00

ISBN 978-3-99046-228-7

Crowdwork hat sich von einem Nischenphänomen zu einer schnell wachsenden Industrie entwickelt. Die neue Form der Arbeitsorganisation über Internetplattformen bricht die bisherige Betriebsstruktur auf, die dezentrale Organisation wirkt zum Nachteil der arbeitenden Personen. Oftmals handelt es sich bei den Menschen, die die niedrige und unsichere Bezahlung akzeptieren, um Menschen, die keinen Zugang zum regulären Arbeitsmarkt haben oder sich etwas dazu verdienen müssen. Der starke und globale Konkurrenzkampf, die teilweise Vermengung von Freizeit und Erwerbsarbeit, die fehlende Organisation der Crowdworker, rechtliche Unsicherheiten und ein Oligopol an wenigen Plattformen führen zu einem dramatischen Machtungleichgewicht, welches wiederum zu niedrigen Löhnen und unfairen Bedingungen zum Nachteil der arbeitenden Personen führt.

In Folge wachsen die Gefahren der hohen Ausbeutung der Crowdworker, der Umgehung arbeitsrechtlicher und kollektivvertraglicher Vorschriften, des wachsenden Drucks auf die Stammebelegschaft von Betrieben und der Erosion von Arbeitnehmerrechten. Umso wichtiger ist die Kenntnis der rechtlichen Vorschriften, die zum Schutz der Crowdworker existieren - denn das Internet ist keineswegs rechtsfreier Raum!

## BESTELLUNG

IM THEMESHOP DES ÖGB-VERLAGS

[www.arbeit-recht-soziales.at](http://www.arbeit-recht-soziales.at) / [kontakt@arbeit-recht-soziales.at](mailto:kontakt@arbeit-recht-soziales.at)

F +43 1 405 49 98-136 / T +43 1 405 49 98-132

oder direkt in der Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags

1010 Wien, Rathausstraße 21

Anzahl der Exemplare

Name

Vorname

Firma/Institution

Telefon

E-Mail

Anschrift

PLZ

Ort

Datum, Unterschrift



NEU Der digitale Wandel im Betrieb

NEU Krisenfest

NEU Unsere Vielfalt macht uns einzigartig

NEU Werte kommunizieren –Solidarität leben

NEU Demokratieworkshop

NEU Menschenwürdige Arbeit hier und dort – eine Utopie?

NEU Fair Play – Frauenpolitischer Lehrgang

voegb.at

NEU Industrie 4.0

NEU Unsere Vielfalt macht uns einzigartig

BILDUNGS ANGEBOT 2017

NEU Vom Medienkonsum zur Medienkompetenz

NEU Stressmanagement

NEU Geschlechterdemokratie im Betrieb

NEU Gewerkschaft –quo vadis?

ALL DAS UND NOCH VIEL MEHR AUF EINEN BLICK: [www.voegb.at](http://www.voegb.at)



Ein Ersuchen des Verlages an den/die BriefträgerIn:  
Falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können, teilen Sie  
uns bitte hier den Grund und gegebenenfalls die neue oder  
richtige Anschrift mit

AW

\_\_\_\_\_  
Straße/Gasse

\_\_\_\_\_  
Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

\_\_\_\_\_  
Postleitzahl

\_\_\_\_\_  
Ort

Besten Dank