



Gastkommentar

von Manuela Vollmann

Vor genau 30 Jahren habe ich den Verein „ABZ* AUSTRIA“ gegründet. ABZ steht für Arbeit, Bildung, Zukunft. Ziel war und ist bis heute die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, in der Bildung und in der Wirtschaft. Einiges hat sich getan, der Druck auf Unternehmen durch den Fachkräftemangel, den demografischen Wandel und die Forderungen der jüngeren Generationen nach anderen Arbeitszeitmodellen und mehr Sinn führten dazu, dass Frauen als Wirtschaftskraft vermehrt in den Fokus genommen wurden.

Trotz allem geht zu wenig voran. Traditionelle Rollenbilder sind in Österreich stark verankert, wie sich nicht zuletzt in der Pandemie gezeigt hat. Viele Frauen kamen mit Homeschooling und Care-Arbeit an die Grenzen ihrer Belastbarkeit. Krisen werden zu Lasten der Frauen gehandelt, da nützt es dann auch nichts, dass diese seit etlichen Jahren die Männer bei der Bildung überholt haben – der Arbeitsmarkt bildet diesen Fakt auch nicht ab.

Da nur zwei von zehn Vätern in Karenz gehen, wird die Vereinbarkeitsfrage in Österreich nach wie vor gerne den Frauen gestellt. Es gibt Tendenzen, dass Mütter zu Vorstellungsgesprächen weniger eingeladen werden und selten in die höchsten Führungsebenen kommen. „Wir finden keine Frauen“ oder „Sie wollen keine Chefinnen sein“ – so lauten die Ausreden, nicht nur in technischen Branchen, wo der Fachkräftemangel dramatisch ist.



Technische Berufe werden vielen Frauen verleidet.
Foto: getty images / Hinterhaus Productions

Der Dauerbrenner Gender-Pay-Gap

Woran es bei der Gleichstellung von Frauen im Beruf immer noch hapert.

Dass ihre Branchen unattraktiv für Frauen sind und gute Kandidatinnen schnell das Weite suchen, dazu reicht der Blick über den Tellerrand meist nicht. So sind etwa mehr als 90 Prozent der Frauen mit einem Hochschulabschluss in Informationstechnologie im Alter von 45 Jahren nicht mehr im IT-Sektor tätig, wie eine Studie der EU-Kommission zeigt.

Die Hauptgründe: mangelnde Vereinbarkeit und Misogynie.

Diversität sorgt für mehr Profit

Teams, in denen Diversität und Inklusion herrschen, sind nicht nur „nice to have“ und ethisch gut fürs Geschäft: Gibt es mehr Frauen im Vorstand, dann gibt es auch mehr Gehalt für gut qualifizierte

Frauen im Unternehmen, und die Erlöse pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter erhöhen sich um etwa 3 Prozent, hat eine US-Studie ergeben. Zu ähnlichen Ergebnissen kommen Studien seit Jahren: Diversität und Inklusion haben einen signifikanten Einfluss auf das Halten und Rekrutieren von Talenten, Innovation, Firmenreputation und Geschäftserfolg.

Besonders fatal macht sich der Mangel an Gleichstellung im digitalen Bereich bemerkbar: Der Mangel an Vielfalt – insbesondere von Frauen – in Teams, die Technologie entwickeln, wirkt sich auf die Innovationsstärke eines Unternehmens aus. Auch in anderen Branchen ist die Gleichstellung nicht nachhaltig angekommen: In der österreichischen Filmbranche etwa wundert man sich, wohin die jungen Frauen verschwinden, obwohl die Hälfte der Uni-Absolventen weiblich ist. „Frauen verlassen diese Branche nicht, weil sie ‚nicht so viel aushalten‘, sie hauen den Hut drauf, weil sie viel mehr aushalten müssen, und dafür weniger Anerkennung, Lob und Jobs bekommen. Auch bei der Kunst gibt es so etwas wie Hausarbeit, und auch hier machen sie meistens Frauen, schlecht bezahlt“, schreibt dazu die Journalistin und Branchenexpertin Julia Pühringer im „Standard“.

Bei den Juristinnen und Architektinnen sieht es nicht anders aus: Mehr Frauen als Männer schließen das Studium ab, aber am Arbeitsmarkt kommen sie nicht an: Der Frauenanteil in der Architektur liegt in Europa bei 36 Prozent, in Österreich sogar nur bei 18 Prozent. Der Blick ins Ausland zeigt, dass andere Staaten fortschrittlicher agieren. So ist es in Schweden oder Frankreich zum Beispiel für Architektinnen einfacher, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Unbezahlte Care-Arbeit: 20 bis 40 Prozent des BIP

Die UNO schätzt, dass unbezahlte Arbeit – von der Betreuung und Pflege den größten Teil ausmachen – weltweit zwischen 20 und 40 Prozent des BIP ausmacht. Die Rolle von Frauen bei unbezahlter und niedrig bezahlter Betreuung und Pflege steht in Zusammen-

hang mit dem Fortbestehen der Geschlechterungleichheit. Zusätzlich hat die Pandemie deutlich gemacht, wie Frauen mit ihrer unsichtbaren Arbeit im Care-Sektor die Wirtschaft stützen.

Im Zuge des Fachkräftemangels tönt es von allen Seiten, dass die Frauen mehr arbeiten sollen. Am Pension-Pay-Gap, der in Österreich 41 Prozent beträgt, wären sie selbst schuld, am Gender-Pay-Gap (18 Prozent) sowieso. Sie sollen die Väter mehr einbeziehen, sie sollen etwas Technisches studieren, sie sollen Vollzeit statt Teilzeit arbeiten, sie sollen Kind und Karriere mit links schultern, sie sollen misogyne Bedingungen weglächeln, sie sollen mehr Gehalt einfordern, sie sollen . . . – die Liste ist lang.

Vereinbarkeit ist ein Management-Thema

Die Ungleichheit der Geschlechter im technischen Bereich liegt im Wesentlichen auf den unbewussten Vorurteilen darüber, was angemessen ist und welche Fähigkeiten jedes Geschlecht hat (zumindest bei uns in der westlichen Welt, in Asien sieht das völlig anders aus). Um dieser Situation zu begegnen, brauchen wir einen kulturellen Wandel und Initiativen auf Mikroebene – wie unsere Projekte bei „ABZ* AUSTRIA“ –, um mehr Frauen in Handwerk und Technik und damit einhergehend in zukunftsfähige Jobs etwa in den Bereichen Digitalisierung und Umwelt zu bringen.

Was wir brauchen, sind mehr Väter, die in Karenz gehen. Erst wenn die Vereinbarkeitsfrage allen gestellt wird, werden Arbeitgeber merken, dass Kinder in Zeiten des Fachkräftemangels kein Ausschließungsgrund sein können und Vereinbarkeit ein Management-Thema ist, von dem alle profitieren: Menschen, Regionen und Unternehmen. Landflucht und Fachkräftemangel sind die Symptome von mangelnder Vereinbarkeit von Familie und Job.

Was es auch noch braucht, sind leistbare und qualitativ hochwertige Kinderbetreuungsplätze mit entsprechendem Personal – auch in den Ferien –, Ausbildungen in Teilzeit, die für Alleinerziehende machbar sind, flexible Arbeitszeiten, Top-Sharing-Modelle, ein anderes Mindset in Unternehmen – Top-Down – mit Führungskräften als Vorbildern und mehr Role Models in den Medien. Unternehmen müssen bei allen zu treffenden Entscheidungen die Auswirkungen auf Frauen und ihre Karrierechancen und Existenzsicherung fokussieren.

Außerdem muss man genau hinschauen, wie Ausbildungen und Jobanzeigen beschrieben werden. Die Vorstandsvorsitzende von Infineon Technologies Austria, Sabine Herlitschka, erzählte im „ABZ* AUSTRIA-Gegenwartsgespräch“, dass es eine Rolle bei der Studienwahl von Frauen spiele, wie ein Studium benannt sei: „Frauen können sich mehr für Studien begeistern, deren Bezeichnung sich stark an der Anwendung orientiert. Es macht also einen Unterschied, ob ein Studium ‚Industrielle Leistungselektronik‘ oder ‚Technische Energieeffizienz‘ heißt. Letzteres spricht Frauen mehr an.“

Zur Autorin

Manuela Vollmann ist Geschäftsführerin des 1992 gegründeten Vereins „ABZ* AUSTRIA“ (www.abzaustria.at).