

falsch eingestuft. Während rund 50 Prozent der Männer ihr Gehalt beim Eintritt mit dem Dienstgeber verhandelt hatten, waren es bei den Frauen nur circa 25 Prozent.

2014 befragten AK und ÖGB BetriebsrätInnen zu ihren Erfahrungen mit Einkommensberichten. In jeweils einem Drittel der Fälle wurden Frauen entweder schlechter eingestuft oder in der gleichen Entlohnungsstufe schlechter entlohnt. Viele BetriebsrätInnen wünschten sich zusätzliche Informationen, etwa über die Aufgliederung der Gehaltsbestandteile. Erfreulich ist, dass sich in 23 Prozent der Fälle die Arbeitgeber jetzt stärker mit der Einkommensschere auseinandersetzen, in fast 21 Prozent besteht außerdem die Bereitschaft zu Maßnahmen wie Schulungen, besserer Vereinbarkeit und Frauenförderplänen. Für Ingrid Moritz, Leiterin der Frauenabteilung der AK Wien, reicht es nicht aus, Einkommensunterschiede bloß festzustellen: „Wir brauchen einen verpflichtenden Maßnahmenplan zum Abbau von Einkommensunterschieden.“

Wunschzettel für 2050

Zum ÖGB-Jubiläum fragte Arbeit&Wirtschaft die ÖGB-Bundesfrauensekretärin Isabella Guzi, welche Veränderungen sie sich bis zum Jahr 2050 wünscht. Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit ist auch für sie ein wichtiges Anliegen. „Dass HTL-AbsolventInnen deutlich mehr verdienen als KindergartenpädagogInnen, ist nicht gerecht. Sind technisches Know-how und die Arbeit mit Maschinen tatsächlich mehr wert als die Arbeit mit Menschen?“ Außerdem auf der Wunschliste: flächendeckendes und leistbares Angebot an Kinderbildungseinrichtungen (entsprechend den **VIF-Vereinbarkeitskriterien** der Statistik Austria) ab dem 1. Lebensjahr, Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich und 50 Prozent Frauenanteil in Aufsichtsräten. „Leider bin ich eher skeptisch, dass all das in den nächsten 35 Jahren tatsächlich Wirklichkeit wird.“

Auf jeden Fall gibt es bis dahin noch einiges zu tun. Laut aktuellem Frauen.Management.Report der AK Wien beträgt der Anteil von Aufsichtsrätinnen etwa in den ATX-Unternehmen knapp

17 Prozent (EU-Durchschnitt 20 Prozent). Europäische Spitzenreiter sind Island (45 Prozent) und Norwegen mit 38 Prozent, in beiden Ländern gibt es Quotenregelungen.

Gläserne Decke

„Noch viele offene Baustellen“ konstatierte auch ÖGB-Frauenchefin Renate Anderl erst kürzlich anlässlich des Internationalen Frauentages. Die aktuellen Forderungen des ÖGB: kollektivvertraglicher Mindestlohn von 1.500 Euro, bezahlter Papamonat, das Recht auf Elternzeit für alle sowie nachhaltige Maßnahmen, um die „gläserne Decke“ zu durchbrechen. Die hohe Teilzeitquote bei Frauen erhöhe nicht nur das Risiko für Altersarmut, sondern wäre auch ein Bremsklotz für die Karriere.

Derzeit liegt der Frauenanteil in den Führungsetagen der Top-200-Unternehmen bei 5,9 Prozent (2005: 3,7 Prozent). Nur jeweils ein Unternehmen wird von einer Vorstandsvorsitzenden (Infineon) beziehungsweise einer alleinigen Geschäftsführerin (IBM) geleitet. Selbst in Branchen mit hoher Frauenbeschäftigung wie im Handel oder bei Banken und Versicherungen ist die Spitze männerdominiert. Mit einem Frauenanteil von elf Prozent schneidet der Dienstleistungssektor noch am besten ab.

Eindeutig positive Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie auf die Gleichstellung weiblicher Beschäftigter hat übrigens die Tätigkeit von BetriebsrätInnen (Strukturwandelbarometer 2014). Hier schnitten Unternehmen mit steigender Betriebsrats-Bedeutung deutlich besser ab: Verbesserung der Gleichstellung von Frauen (19 Prozent zu fünf Prozent gesamt), Verbesserung der Vereinbarkeit (15 Prozent zu vier Prozent gesamt).

Internet:

Weitere Infos finden Sie unter:
www.oegb.at/frauen

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
afadler@aon.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at



„Gewerkschaftsarbeit ist eine Knochenarbeit. Die gewerkschaftlichen Ziele sind immer mühsam und langsam zu erreichen, aber auch in unserer Frage müssen wir diese Knochenarbeit auf uns nehmen.“ (Lore Hostasch am 10. ÖGB-Frauenkongress 1987)