



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

Die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt in der
öffentlichen Diskussion

verfasst von / submitted by

Monika Gucanin-Gazibaric, bakk.rer.soc.oec.

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Science (MSc)

Wien, 2017 / Vienna 2017

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

A 066 915

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Betriebswirtschaft UG2002/ Master's degree
programme Business Administration

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Mag. Dr. Bernhard Kittel

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	5
1. EINLEITUNG	6
1.1 MEDIALE DEBATTEN RUND UM DEN INTERNATIONALEN FRAUMENTAG 2017	7
1.2 GEGENSTAND DIESER ARBEIT	8
2. THEORETISCHER HINTERGRUND	10
2.1 FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG IN DER BETRIEBSWIRTSCHAFTSLEHRE	10
2.2 GESCHLECHT UND ORGANISATION	14
2.2.1 <i>Gendered Organizations</i>	14
2.2.2 <i>Geschlechtsspezifische Segregation</i>	16
2.2.3 <i>Hierarchie als Treiber von Ungleichheiten</i>	17
2.2.4 <i>Statistische Diskriminierung als Ursache für Teilzeiterwerbstätigkeit</i>	19
2.2.5 <i>Stereotype und informelle Praktiken in Organisationen</i>	20
2.2.6 <i>Männlichkeit und Organisationen</i>	22
2.2.7 <i>Frauen in Führungspositionen</i>	24
2.2.8 <i>Gender Pay Gap</i>	26
2.3 INTERSEKTIONALITÄT	27
2.4 THEORETISCHES ARGUMENT UND HYPOTHESE	28
3. METHODIK	32
3.1 ZUR QUALITATIVEN UND INTERPRETATIVEN FORSCHUNG	32
3.2 ZUR DURCHFÜHRUNG: BESCHREIBUNG DER ANALYSESCHRITTE	36
3.3 GEWINNUNG DES MATERIALKORPUS UND AUSWAHL RELEVANTER TEXTE	37
4. ERGEBNISSE DER ANALYSE	39
4.1 ERGEBNISSE 2007	41
4.1.1 DETAILERGEBNISSE 2007	42
4.1.1.1 <i>Texte über „Kind und Karriere“</i>	42
4.1.1.2 <i>Texte über „Frauenförderung“</i>	44
4.1.1.3 <i>Texte über „Frauen und Universität“</i>	46
4.1.1.4 <i>Texte über „Frauen in Führungspositionen“</i>	47
4.1.1.5 <i>Texte über „Geschlechterstereotypen“</i>	48
4.1.2 ZUSAMMENFASSUNG DER RESTLICHEN THEMEN AUS 2007	48
4.2 ERGEBNISSE 2017	49
4.2.1 DETAILERGEBNISSE 2017	50
4.2.1.1 <i>Texte über „Gender Pay Gap“</i>	51

4.2.1.2 Texte über „Frauen in Führungspositionen“	54
4.2.1.3 Texte über „Ländervergleich“	57
4.2.1.4 Texte über „Frauenförderung“	58
4.2.1.5 Texte über „Frauenquoten“	59
4.2.2 ZUSAMMENFASSUNG DER RESTLICHEN THEMEN AUS 2017	60
5. INTERPRETATION DER ERGEBNISSE.....	62
6. ZUSAMMENFASSUNG	66
7. SELBSTREFLEXION UND AUSBLICK	68
LITERATURVERZEICHNIS	69
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	76
TABELLENVERZEICHNIS	76
ANHANG.....	76
THEMENANALYSE	76
THEMENKOMBINATIONEN INSGESAMT (2007 & 2017).....	84
THEMENKOMBINATIONEN 2007	85
THEMENKOMBINATIONEN 2017	86
MATERIAL (PRINT).....	87
ABSTRACT (DEUTSCH).....	126
ABSTRACT (ENGLISCH).....	127

Vorwort

Das Interesse am Thema dieser Masterarbeit hat der Kurs „Organisations- und Betriebssoziologie“ von Univ.-Prof. Mag. Dr. Sabine Blaschke bei mir geweckt. In meinem gesamten Bachelorstudium der Betriebswirtschaftslehre kam ich nicht wirklich in Berührung mit dem Thema „Geschlechterungleichheiten in Organisationen“. Erst im Zuge dieses Wahlfaches wurde mir bewusst, wie wichtig das Thema eigentlich ist und es ist enttäuschend, dass es so wenig Platz in der BWL bekommt. Dabei wäre es sehr wichtig, mehr auf die Ungleichheiten, die leider auch noch im Jahr 2017 in Betrieben herrschen, aufmerksam zu machen und die Studierenden dahingehend zu sensibilisieren. Auf diesem Weg danke ich meinem Betreuer, Univ.-Prof. Mag. Dr. Bernhard Kittel, für die anhaltende Unterstützung bei dieser Masterarbeit.

Außerdem danke ich vor allem meiner Schwester, Journalistin und Expertin auf diesem Gebiet, und meiner Cousine, ohne die ich es nie geschafft hätte diese Arbeit zu beenden. Mein Dank gilt auch meinen Eltern und FreundInnen, die nicht müde wurden sich mein Leid anzuhören und mich zum Weitermachen zu motivieren.

1. Einleitung

Diese Arbeit beschäftigt sich mit Geschlechterverhältnissen am Arbeitsmarkt und versucht diese anhand einer Themenanalyse näher zu beleuchten. Die Stellung von Frauen in Unternehmen steht dabei im Mittelpunkt. Die Idee zu dieser Masterarbeit entstand um den 8. März herum, dem Internationalen Frauentag. Der Internationale Frauentag wurde während dem Ersten Weltkrieg, als Frauen für ihr Wahlrecht demonstrierten, zum ersten Mal offiziell begangen (vgl. Notz 2011). Seitdem steht dieser Tag für die Gleichstellung der Geschlechter und die Forderung nach mehr Wertschätzung für Frauen (vgl. ebd.). Meiner Einschätzung nach wird heutzutage der Frauentag eher ruhiger begangen. Auf Straßen werden vereinzelt Blumen verteilt oder es gibt beim Einkaufen Rabatte für Frauen. Im Arbeitsleben gibt es eventuell eine E-Mail, die allen Frauen im Unternehmen gratuliert. Die mediale Diskussion nimmt sich diesen Tag meistens zum Anlass, um über Geschlechterungleichheiten zu berichten (vgl. u.a. hajú 2017). Die öffentliche Wahrnehmung ist dabei weitestgehend auf das Thema Lohnschere (Gender Pay Gap) zwischen Frauen und Männern gerichtet und es wird diskutiert, wieso Frauenarbeit noch immer nicht genug wertgeschätzt wird (vgl. ebd.). Betrachtet man ausschließlich den Gender Pay Gap, reicht das schon, um zu sagen, dass es in Österreich an Wertschätzung von Frauen mangelt (vgl. u.a. Bundesministerium für Frauen 2010). Zahlreiche Studien belegen trotzdem, dass sowohl Männer als auch Frauen der Meinung sind, dass die Gleichstellung der Geschlechter in „allen“ Lebensbereichen erreicht ist (vgl. u.a. Müller 1999). Die Autorin geht hier womöglich von dem Privatleben (i.e. zwischenmenschliche Beziehungen, Lebensgemeinschaften, Ehen, etc.), Bildungsmöglichkeiten, Berufsleben, öffentlichem Leben, usw. aus. Das würde bedeuten, dass Frauen und Männer in allen Lebenslagen den gleichen Chancen und Risiken gegenüberstehen. Führt man diesen Gedanken zu Ende, würde das ebenfalls bedeuten, Männer sind genauso stark mit häuslicher Gewalt konfrontiert, von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, in der Öffentlichkeit oder sonst wo betroffen; sie erledigen ebenso viel unbezahlte Hausarbeit wie Frauen. Doch die faktische Realität sieht anders aus. Viele Menschen verwechseln in diesem Zusammenhang die Gleichheit mit der Gleichstellung (vgl. Müller 1999: 480). Ist die Frage der Gleichberechtigung von Frauen und Männern schon geklärt und keiner hat es bemerkt? Wie die Studie vom World Economic Forum zeigt, kann der Gender Gap in Westeuropa bei derzeitiger Entwicklung in 61 Jahren geschlossen werden (vgl.

World Economic Forum 2017: S. vii). Österreich landet 2017 auf dem 57. Rang, während es 2016 noch auf Platz 52 war (vgl. World Economic Forum 2016 & 2017) und 2015 sogar noch auf Platz 37 (vgl. World Economic Forum 2015).

Unterschiede zwischen den Geschlechtern wird es immer geben. In der deutschen Sprache ist die Unterscheidung zwischen dem biologischen und soziologischen Geschlecht nicht gegeben. Anders so im Englischen, wo „sex“ die biologischen Unterschiede beschreibt und „gender“ die kulturell definierten Vorstellungen von Frauen und Männern (vgl. Lenz/Adler 2010: 15). Diese Arbeit soll sich nicht mit diesen „sex“-Unterschieden beschäftigen. Das Interesse liegt klar in dem Bereich der Ungleichheit, den der Mensch selbst geschaffen hat. Sowohl Frauen als auch Männer leisten täglich ihren Beitrag dazu, die Geschlechtergerechtigkeit aufrecht zu erhalten. Dies kann auf unterschiedlichste Arten geschehen. Sei es ein Binnen-I, das ungeahnte Diskussionen auslöst oder aber die Debatte um Frauenquoten in Organisationen. Meiner Meinung nach ist es nicht einfach in der Gender-Debatte eine Grenze zu ziehen: wann sind Themen wichtig genug, um diese zu diskutieren?

1.1 Mediale Debatten rund um den Internationalen Frauentag 2017

Kommen wir zurück zum Internationalen Frauentag, der im Jahr 2017 als eher kämpferisch wahrgenommen wurde (vgl. haju 2017). Ganz im Sinne von „A Day without a Woman“ (Deutsch: „Ein Tag ohne eine Frau“) wurde weltweit bzw. österreichweit zu Streiks aufgerufen. Dabei konnte man das still oder öffentlich machen, ganz so wie es die individuellen Rahmenbedingungen zuließen. Der allgemeine Tenor: die Negativschlagzeilen, die zum Beispiel in Polen mit Einschränkungen des Abtreibungsgesetzes gemacht wurden und polnische Aktivistinnen, die einen Appell an die Vereinigten Staaten richteten (vgl. "Gazeta Wyborcza" 2017) könnten zu der Annahme führen, dass sich etwas bewegt. Während frauenpolitische Errungenschaften von konservativen Regierungen wieder rückgängig gemacht wurden, gingen Frauen wieder vermehrt auf die Straßen und kämpften (erneut) für eine echte Gleichstellung der Geschlechter (vgl. ebd.). Wenige, echte politische Veränderung gibt es um den Weltfrauentag 2017 allerdings auch. Island setzt demnach als erstes Land weltweit Gesetze durch, die Unternehmen zwingen Frauen und Männern das Gleiche zu bezahlen (vgl. red 2017). Wie in diesem Artikel beschrieben, soll somit endlich die Geschlechter-Einkommensschere auf eine „radikale“ Art und Weise geschlossen werden. Das würde bedeuten, dass es

keinen anderen Weg gibt, ungerechter Bezahlung zu begegnen. Ebenfalls in diesem Artikel wird Österreichs aktuelle, deutlich über dem europäischen Durchschnitt liegende, Einkommensschere erwähnt. Diese liegt zurzeit bei rund 22 Prozent und ist somit mehr als fünf Prozentpunkte über dem europäischen Durchschnitt (vgl. ebd.). Verglichen mit dem Jahr 2006 sind dies lediglich vier Prozentpunkte, die Österreich damit aufgeholt hat. Angenommen es wird in diesem Tempo weitergehen, wird es gleiche Löhne erst im Jahr 2058 geben (vgl. Stuppnig 2017). Die Folge sind etwa auch geringere Pensionen - aufgrund von jahrelanger Unterbezahlung. Das ist eine Erklärung dafür, warum eher Frauen von Altersarmut betroffen sind als Männer (vgl. Bundesministerium für Frauen und Öffentlichen Dienst 2010: S. 22). Darauf soll aber in weiterer Folge nicht näher eingegangen werden.

Ein weiterer Beitrag rund um den Internationalen Frauentag 2017, der von einer US-amerikanischen Schauspielerin kommt, beschäftigt sich mit den suboptimalen Zuständen für Frauen (und Männer) während der Karenz (vgl. bento 2017). Während in Österreich diesbezüglich Familien relativ viele Möglichkeiten haben, haben es Eltern in den Vereinigten Staaten von Amerika deutlich schwerer. So waren in Österreich im Jahr 2015 bereits rund 17 Prozent der Männer in Karenz, während es 2011 nur noch rund 8 Prozent waren (vgl. Reidl/Schiffbänker 2013: S. 8; Rausch 2015). Abgesehen von unbezahlter, nur kurzer, Karenzzeiten, geht es der Sprecherin in ihrer Rede darum, dass „Männer befreit werden müssen, um Frauen befreien zu können“ (vgl. bento 2017). Damit meint sie den Umstand, dass es immer noch verpönt ist als Mann in den Vereinigten Staaten von Amerika in Karenz zu gehen und sich mehr um die Kinderbetreuung zu kümmern als Frauen. Dieses Video ist ein seltenerer Beitrag, der sich mit einem soziologisch herbeigeführten Problem beschäftigt und nicht lediglich auf Geschlechterungleichheiten hinweist. Sei es die Einkommensschere zwischen den Geschlechtern, die Tatsache, dass Frauen in der Teilzeitfalle landen, weil sie sich eher um die Kinderbetreuung kümmern müssen, oder allgemeine Ungerechtigkeiten – es wird oft nur an der Oberfläche gekratzt und das Offensichtliche angesprochen (vgl. u.a. Krell 2011).

1.2 Gegenstand dieser Arbeit

Heutzutage informieren sich die meisten Leute online und, genauso wie durch die Print-Medien früher. Zwei der meist gelesenen Qualitätstageszeitungen in Österreich sind „Der Standard“ und „Die Presse“ (vgl. Verein ARGE Media Analysen 2017).

Diese beiden Medien sind sehr stark online vertreten und decken unzählige Themenbereiche ab. Die Zeitschrift „Der Standard“ führt bereits eine eigene Sparte für frauenpolitische Themen, genannt „dieStandard.at“, unter der sich zahlreiche Beiträge zur Lohnschere, zum Internationalen Frauentag, etc. finden lassen (vgl. <http://derstandard.at/dieStandard>). Rund um den Weltfrauentag am 8. März kann man zu diesen Themen einen Anstieg in Bezug auf eine facettenreiche Berichterstattung beobachten. Medien liefern einen wesentlich Beitrag zur Konstruktion von Geschlecht, denn „Medien und die von ihnen bereitgestellten Bilder und Texte haben an der kulturellen Konstruktion von Geschlecht maßgeblichen Anteil. Medien liefern uns Entwürfe von Weiblichkeit und Männlichkeit“ (Lünenborg 2009: S. 6).

In dieser Forschungsarbeit werden Fragen nach den Problemen von Frauen in Unternehmen bzw. am Arbeitsmarkt aufgeworfen und welche Veränderungen in den letzten zehn Jahren zu erkennen sind. Dabei werden zwei bestimmte Zeiträume aus 2007 und 2017 herangezogen und Texte der zwei Medien „Der Standard“ und „Die Presse“ verglichen. Die vielfältigen Probleme, mit denen Frauen in Unternehmen zu kämpfen haben, werden in einem theoretischen Konzept in dem darauffolgenden Kapitel beschrieben. Diese sind weitaus vielfältiger und komplexer, als nur die ungerechte Bezahlung und die Hindernisse im Laufe einer Karriere. Als Frau und Wirtschaftswissenschaftlerin interessiert mich, wie diese in einem intellektuellen Zusammenhang in den Medien dargestellt werden. Die Perspektive von Betrieben wird mit Absicht nicht herangezogen, weil diese oftmals verzerrt ist. Die Messbarkeit der Veränderungen wäre hier nur schwer nachzuvollziehen. Diese ist stark davon abhängig, wie sich ein Unternehmen positioniert und ob Informationen bezüglich Geschlechterungleichheiten überhaupt öffentlich weitergegeben werden oder nicht. Wenn es etwas dazu gibt, wird es meist im Corporate Governance Kodex in Form von Zielen festgelegt. Das Problem dabei ist, dass diese Ziele oft nicht sehr konsequent verfolgt werden und wenn sie nicht erreicht werden, entscheidet das jeweilige Unternehmen über die weitere Darstellung im Corporate Governance Kodex. Es handelt sich somit schlichtweg um Selbstdarstellung. Daher wird untersucht, wie und ob sich die Darstellung von Geschlechterungleichheiten in Unternehmen aus einer öffentlicheren Sicht im Laufe der Zeit verändert hat. Diese Arbeit untersucht, welche Aspekte in den jeweiligen Zeitabschnitten die Berichterstattung dominiert haben und ob diese der Darstellung, der aus der Theorie

herausgearbeiteten Nachteile von Frauen in Unternehmen, ähnelt. Es sollen die zentralen Unterschiede und Veränderungen zwischen den Jahren 2007 und 2017 aufgezeigt werden.

Das nächste Kapitel versucht zunächst das theoretische Konzept zur Forschungsfrage und die daraus folgende Hypothese zu erläutern. Dabei soll näher auf die Frauen- und Geschlechterforschung in der Betriebswirtschaftslehre eingegangen werden. Ausgehend von der Theorie der vergeschlechtlichten bzw. männlich geprägten Organisation (vgl. u.a. Acker 1991), sowie der Segregationstheorie (vgl. u.a. Wilz 2002), werden die Schwierigkeiten, denen Frauen in Unternehmen (bzw. Organisationen) entgegenstehen, erläutert. Danach werden die angewendete Methodik und die Auswahl der relevanten Texte beschrieben, gefolgt von der Analyse, sowie der inhaltlichen Diskussion, der Ergebnisse. Zum Schluss wird im Rahmen der Zusammenfassung ein Fazit gezogen.

2. Theoretischer Hintergrund

Das folgende Kapitel soll dabei helfen die Forschungsfrage dieser Arbeit zu beantworten. Dabei soll zunächst auf die Frauen- und Geschlechterforschung in der Betriebswirtschaftslehre eingegangen werden. Dieser Abschnitt wird unter anderem den mangelnden Frauenanteil in der Betriebswirtschaftslehre (vgl. u.a. Knapp 2011) und somit eine ausbaufähige Perspektive in der Forschung aufzeigen. In dem Unterkapitel „Geschlecht und Organisation“ sollen dann wirtschaftssoziologische bzw. gesellschaftliche Probleme, denen sich Frauen, laut Literatur, in Unternehmen oftmals stellen müssen, näher erläutert werden. Strukturorientierte Ansätze stehen dabei im Vordergrund, aber auch individualistische Theorien werden thematisiert.

2.1 Frauen- und Geschlechterforschung in der Betriebswirtschaftslehre

Ein Beispiel zur Definition von Frauenforschung nach Behnke und Meuser (1999: S. 8) ist, dass Frauenforschung auf die Erforschung von Weiblichkeit und weiblichen Lebenszusammenhängen ausgerichtet ist. Sie sagen, dass sich die Geschlechterforschung demnach mit dem relationalen Charakter von Geschlecht beschäftigt. Diese Definition von Frauenforschung ist nicht sehr befriedigend und wird auch kritisiert (vgl. u.a. Knapp 2011). Heutzutage wird eher von Frauen- und Geschlechterforschung als einer Wissenschaftsdisziplin ausgegangen, da es um die Gleichberechtigung zwischen allen Geschlechtern geht (vgl. Krell 2005: S. 4f).

Resultierend aus der Feminismus-Bewegung in den 1970er Jahren entstand die Frauenforschung, die heute den Großteil der Gender Studies ausmacht (vgl. Krell 2005: S. 4f). Dabei wird häufig von dem englischsprachigen Begriff „Gender Studies“ geredet bzw. im deutschsprachigen Raum eben von Frauen- und Geschlechterforschung (vgl. ebd.). Eine weitere Definition von Gender Studies nach Frey Steffen et al (2004: S. 11) ist, dass sich die Gender Studies mit der Rolle von Geschlecht in allen Bereichen beschäftigt und die Veränderung des Verhältnisses der Geschlechter analysiert. Eine Abgrenzung der Geschlechter ist immer schwieriger geworden und auch nicht mehr so eindeutig. In dieser Arbeit liegt der Fokus auf dem allgemeinen Verständnis des Geschlechts „Frau“. Da dies nun ein Teil der Gender Studies ist, wird in der Literatur hin und wieder keine Unterscheidung verschiedener Geschlechter gemacht. Dennoch soll hier nicht explizit auf Minderheiten eingegangen werden, obwohl sich die Gleichstellungsmaßnahmen und –Politik natürlich nicht nur auf Frauen beschränken sollte.¹

In der Frauen- und Geschlechterforschung gibt es, unter anderem, drei theoretische Konzepte, die sich mit der Gleichstellung der Geschlechter beschäftigen: jenes der Gleichheit, Differenz und Dekonstruktion (vgl. Knapp 2011: S. 72). Relativ selbsterklärend, beschäftigt sich die Theorie der Gleichheit mit Merkmalen, die Frauen und Männer gemeinsam haben und der differenztheoretische Ansatz mit Merkmalen, die Frauen von Männern unterscheiden (vgl. ebd.). Kritik gibt es dabei an beiden Konzepten: der differenztheoretische Ansatz fördert Klischees (Förderung von Merkmalen, die „nur“ Frauen haben) und die Gleichheitstheorie passt seine Bewertung an männlich geprägte Strukturen an (vgl. ebd.: S. 73f). Um weder auf die gleichheits- noch differenztheoretische Sicht zurückgreifen zu müssen, gibt es die de-konstruktivistische Position. Sie setzt laut Knapp (2011: S. 75) bei „der Verschiebung von Geschlechtsbedeutungen, der Kritik an stereotypischen Auffassungen von dem, was Frauen und Männer ‚sind‘, ‚können‘ und ‚wollen‘ an“. Betrachtet man diese drei Ansätze im Hinblick auf Gleichstellungsmaßnahmen, so wird laut Knapp (2011) eher auf das Prinzip der Gleichheit eingegangen. Es werden Frauenquoten und Maßnahmen gefordert, um die Lohnschere zu schließen, ohne

¹ Dies soll keine Diskriminierung anderer Geschlechter sein. Es gibt schlichtweg gänzlich unterschiedliche Probleme, denen sich zum Beispiel Transgender Personen im Vergleich zu Frauen in Unternehmen stellen müssen.

dabei zu versuchen zum Beispiel klassische Geschlechterrollen zu durchbrechen. Veränderungen bzw. Maßnahmen gehen demnach nicht weit genug, weil sie nur auf der „Vorderbühne“ und nicht auf der „Hinterbühne“ stattfinden (Krell 2011: S. 418). Diese Hinterbühne ist zum Beispiel bei dem Mangel von Frauen in Führungspositionen nach Krell (2011: S. 418) die „Organisations- und Führungskultur“, die, unter anderem, geändert werden muss, um Ergebnisse zu erzielen. Laut eines Praxisbeispiels des Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich wird angenommen, dass bei der mehrheitlichen Beschäftigung von Frauen, nicht mehr die „berechtigten Forderungen und Anliegen“ umgangen werden können (Stockhammer 2011: S. 118). Auch hier soll der Frauenanteil durch die Einführung von Quoten erreicht werden. Anders als das AMS Österreich verpflichten sich aber viele Unternehmen nicht freiwillig zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. Das Bundesgleichbehandlungsgesetz verbietet zwar eine Diskriminierung, gibt aber bei der Frauenbeschäftigungsquote nur ein Ziel an, keine Mindestanforderung. Es ist demnach vom Frauenförderungsgebot und Frauenförderungsplänen die Rede, aber es finden sich keine Sanktionen dahinter (vgl. Bundeskanzleramt Österreich 1993). Es zeigt sich dabei ein Muster, das trotz ausreichend theoretischen Wissens aus der Frauen- und Geschlechterforschung, in der Gleichstellungspolitik umgesetzt wird: lediglich (freiwillige) Zielvereinbarungen führen nicht unbedingt zum gewünschten Ergebnis (zum Beispiel durch Frauenquoten zu mehr Frauen in Führungspositionen, vgl. u.a. Knapp 2011). Ein Appell kommt dabei, unter anderem, von Knapp (2011: S. 71 ff), sich mehr bei den theoretischen Ansätzen der Frauen- und Geschlechterforschung in der Umsetzung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen zu bedienen.

Es ist kein Geheimnis, dass Frauen in der Forschung unterrepräsentiert waren und sind (vgl. u.a. Knapp 2011). Dabei merkt Knapp (2011: S. 77) richtig an, dass der Frauenmangel in der Wissenschaft nur eine Seite davon ist. Laut ihr ist der wesentlich wichtigere Aspekt, dass die inhaltliche Forschung aus der weiblichen Perspektive unzureichend ist. Betrachtet man die Betriebswirtschaftslehre, bedeutet auch hier ein geringer Frauenanteil in der Forschung und Lehre, dass der Fokus von und auf Geschlechterungleichheiten geringer ist. Die Betriebswirtschaftslehre (kurz BWL) war und ist eine Männerdomäne und der Bezug zur Frauen- und Geschlechterforschung fehlt seit jeher (vgl. ebd.). Dies spiegelt sich, unter anderem, im mangelnden Anteil von Professorinnen wider. Obwohl es genau so viele weibliche

wie männliche Studierende in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften gibt, liegt der Anteil der Professorinnen an den öffentlichen Universitäten in Österreich nur bei 22 Prozent (vgl. Stockinger und Schestak 2015: S. 28). Der Frauenanteil aller Professor/Innen an der Universität Wien in der Abteilung Wirtschaftswissenschaft liegt im Jänner 2014 sogar nur bei 6,5 Prozent (vgl. Hosner, Reichert und Bukowska 2015: S. 54). In einer Studie von Krell und Karberg (2002), bei der ProfessorInnen der BWL in Deutschland, Österreich und der Schweiz nach dem Stellenwert geschlechtsspezifischer Themen befragt wurden, geben dennoch 72 Prozent der Befragten an, sich sowohl in Lehrveranstaltungen als auch in der Forschung, mit geschlechterbezogenen Themen zu beschäftigen (vgl. ebd.: S. 3). Die Autorinnen fragten auch nach den Inhalten, die dabei bearbeitet wurden und erstellten eine Liste mit den zehn meist genannten Themengebieten (ebd.: S. 4 ff):

1. Führungspositionen (inkl. Karriere, [...])
2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie (inkl. Teilzeit, Zeitsouveränität, Telearbeit, Kinderbetreuung, [...])
3. Chancengleichheit und explizit das Thema „Frauenförderung“
4. Geschlechterunterscheidungen
5. Personalentwicklung
Entgelt
6. Managing Diversity
7. Andere Länder/Ländervergleich
Beschaffung und Auswahl von Mitarbeiterinnen
8. (Exklusiv) Männer
9. Auslandseinsatz von Frauen
10. Geschlechterverhältnis in der Arbeitswelt, in Organisationen
Rolle des Geschlechts in der Ökonomie, Betriebswirtschafts- und Personallehre

Im Vergleich zu einer Vorstudie, die rund zehn Jahre davor durchgeführt wurde, gibt es fast keine Veränderungen auf den ersten fünf Plätzen (vgl. Krell und Kraberg 2002: S. 9; Krell und Osterloh 1993). Somit liegt der Fokus der Lehrenden unverändert auf den allgemein bekannten Problemen. Die Beachtung von Geschlechterverhältnissen in Unternehmen bzw. Organisationen spielt nur eine kleinere Rolle (vgl. ebd.). Von den ProfessorInnen wird somit kaum bzw. kein Bewusstsein bei den Studierenden für diese Themen geschaffen. Es ist aber essentiell, dass Studierende der BWL dahingehend sensibilisiert werden, denn diese sind die BetriebswirtInnen von Morgen. Diese zukünftigen Führungskräfte sollen

demnach Strukturen durchbrechen, haben aber nicht unbedingt gelernt, *wie* sie das umsetzen sollen.

2.2 Geschlecht und Organisation

Es gibt viele Theorien darüber, wie sich das Geschlecht auf die Organisation auswirkt (vgl. z.B. Acker 1991). Generell wird von einer eher männlich dominierten Organisation ausgegangen, die unterschiedlich stark ausgeprägt sein kann und veränderbar ist (vgl. ebd.). In den folgenden Kapiteln soll auf verschiedene Probleme, mit denen Frauen in Organisationen zu kämpfen haben, eingegangen werden. Nicht alle davon sind in jedem Unternehmen gleichermaßen anzutreffen, allerdings ist es oftmals ein Zusammenspiel von vielen, meist subtilen, Praktiken, auf die nicht aufmerksam gemacht wird und die daher gar nicht erst wahrgenommen werden. Omnipräsent ist jedenfalls der Gender Pay Gap. Trotzdem ist dies nur eines von vielen Instrumenten um Frauen zu benachteiligen.

Zunächst werden zwei strukturorientierte Ansätze zur Erklärung von Geschlechterungleichheiten in Unternehmen erläutert (vgl. u.a. Acker 1991, Ferguson 1984, Britton 2000). Das sind die Theorie der vergeschlechtlichen Organisation (Englisch: *gendered organization*) und die Segregationstheorie. Diese sehen die Ursache für geschlechtsspezifische Ungleichheiten primär aufgrund von strukturellen Mechanismen, Hindernissen und Zwängen (vgl. Lenz und Adler 2010: S. 217). Danach sollen weitere Faktoren, die Geschlechterungleichheiten fördern bzw. Konzepte, die versuchen, diese zu erklären, vorgestellt werden. Dabei stellen die folgenden Kapitel keinen Anspruch auf Vollständigkeit dar, sondern versuchen einen groben Überblick zu geben.

2.2.1 Gendered Organizations

Die folgenden Abschnitte stützen sich unter anderem auf die Theorie der „vergeschlechtlichen“ Organisation (vgl. u.a. Acker 1991). Der Klassiker von Joan Acker „Hierarchies, Jobs, Bodies – A Theory of Gendered Organizations“ (1991) beschäftigt sich genau damit. Acker definiert „gendered organization“ wie folgt (1991: S. 146):

To say that an organization, or any other analytic unit, is gendered means that advantage and disadvantage, exploitation and control, action and emotion, meaning and identity, are patterned through and in terms of a distinction between male and female, masculine and feminine.

In ihrem Aufsatz hinterfragt Acker (1991) angeblich geschlechtsneutrale Organisationsstrukturen und körperlosen Jobs und Hierarchien als universale

Gebilde. Geschlechtsneutral sind sie laut Acker (1991) jedoch nicht: sie behauptet, dass all diese Faktoren von dem männlichen Geschlecht, seiner Sexualität und seinen Einstellungen beeinflusst, kontrolliert werden und auch so entstanden sind. Diese Kontrolle über Organisationsprozesse führt dazu, dass Frauen an den Rand bzw. ganz nach unten in die Hierarchieebenen gedrängt werden und es immer mehr zur Geschlechtertrennung in Organisationen kommt (vgl. Acker, 1991: S. 139 ff). Neben Ethnizität und Klasse, ist Geschlecht das dritte Merkmal, das fast in allen Organisationen präsent ist (vgl. Acker 2006). Acker (2006: S. 441 ff) nennt diese Organisationen „inequality regimes“ (deutsch, wörtlich: „ungleichberechtigte Regime“). Dabei definiert sie die Regime als locker zusammenhängende Praktiken, Handlungen und Bedeutungen, die die Bildung von Unterschieden in Klasse, Geschlecht und Ethnizität fördern. Sie sagt, die unterschiedlichen Klassen werden über Einkommen und Ressourcenkontrolle gesteuert, Ethnizitäten von weißen Männern beherrscht und Geschlechterunterschiede von Männern in Führungspositionen und Frauen in geringeren Positionen angetrieben (zum Beispiel als Sekretärinnen). Eine weitere Theorie von Ferguson (1984) besagt, dass Bürokratien einen „gendered“ Effekt in Organisationen schaffen und damit bürokratische Organisationen traditionelle Frauenrollen begünstigen. Generell sind Bürokratien nach Weber (vgl. Weber, Gerth und Mills 1946) inhärent gendered (vgl. Ferguson 1984, Britton 2000) und machen es somit Frauen schwerer in solchen Organisationen zu agieren. Wenn man der Definition folgt, dass Organisationen über „organisationale Praktiken“ und wiederkehrende Handlungen der Mitglieder gesteuert werden (vgl. Ortman et al 1997: S. 317), kann es sehr wohl vergeschlechtlichte Organisationen geben, wenn diese eine Mehrheit von Frauen oder Männern aufweist (vgl. Britton 2000).

Dennoch gibt es auch Anzeichen, dass die Theorie der „gendered“ Organisationen nicht mehr ganz zutreffend ist. Die Position, dass Organisationen eben schon in der Struktur vergeschlechtlicht sind (vgl. Wilz 2006: S. 151), kann nicht mehr durchgängig angewendet werden. Wilz (2006) merkt an, dass das Geschlecht in Organisationen sowohl relevant, als auch irrelevant ist, weil die „Relevanz von Geschlecht abhängig von Situationen und Kontexten“ ist (ebd.: S. 152). Die Tatsache, dass man benachteiligt wird aufgrund des Geschlechts, kann überlagert werden von anderen Faktoren, wie zum Beispiel „Alter, Kinderlosigkeit, ethnische Zugehörigkeit, Habitus, Stellung im Lebensverlauf oder einfach Kompetenz“ (ebd.: S.

152). Die Theorie der Intersektionalität (vgl. u.a. Davis 2013) soll in einem späteren Abschnitt näher erläutert werden.

2.2.2 Geschlechtsspezifische Segregation

Bei der geschlechtsspezifischen Segregation unterscheidet man zwischen horizontaler und vertikaler Segregation (vgl. Wilz 2002: S. 58). Mit horizontal ist die Aufteilung der Geschlechter in typische Frauen- und Männerberufe am Arbeitsmarkt und mit vertikal, die hierarchischen Positionen und Aufgabenbereiche innerhalb von Organisationen, gemeint (vgl. ebd.) Dabei gehen die Meinungen auseinander, ob der Arbeitsmarkt oder die einzelne Erwerbsorganisation stärker segregiert ist (vgl. u.a. ebd.). Tatsache ist, dass in Österreich laut einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Frauen und Bildung (vgl. Stockinger und Schestak 2015: S. 24 ff) der Frauenanteil der Lehrlinge in den Sparten Handel und Tourismus/Freizeitwirtschaft am höchsten ist. Während sich männliche Lehrlinge für Industrie (84%), Gewerbe/Handwerk (80%) und Transport/Verkehr (74%) interessieren (vgl. ebd.). Bei den Studien an österreichischen Universitäten herrscht ein ausgewogenes Verhältnis, außer im Bereich Mathematik und Technik; hier sind nur knapp ein Viertel weibliche Studierende (vgl. ebd. 2015: S. 26 f). Die Arbeitsmarktchancen von Frauen und Männern sind in Österreich allerdings ungleich verteilt (vgl. Bundesministerium für Frauen und Öffentlichen Dienst 2010: S. 18 f). Denn es wird davon ausgegangen, dass auch in Bereichen, in denen gleich viele Frauen und Männer arbeiten, eine vertikale Segregation stattfindet, meist in Form von Hierarchien (vgl. Wilz 2002: S. 58). Betrachtet man ausschließlich manuelle Tätigkeiten, so werden niedrigere berufliche Stellungen öfter Frauen zugewiesen und höhere Positionen von Männern dominiert (vgl. Bundesministerium für Frauen und Öffentlichen Dienst 2010: S. 18 f). Dies spiegelt sich auch in einer allgemeinen Unzufriedenheit wider: 16 Prozent aller erwerbstätigen Frauen sind der Meinung, dass sie öfter Aufgaben erledigen müssen, für die sie überqualifiziert sind (vgl. ebd.: S. 19).

Ein Ansatz, um horizontal segregierte Organisationen zu erklären, ist die Theorie der vertikal segregierten Arbeitsmärkte anzuwenden (vgl. Wilz 2002: S. 63 ff). Betriebe sind demnach selbst interne Arbeitsmärkte, die in verschiedene Kategorien aufgeteilt werden können. Wegen der vermeintlich geringeren Qualifikation, bevorzugter Teilzeitbeschäftigung und erwarteter Unterbrechung der Arbeit (Schwangerschaft),

werden Frauen dann in untere und schlechter bezahlte Kategorien bzw. in prekäre Bereiche eingeordnet. Ein anderer Ansatz ist (vgl. ebd.), dass man sich die interne Gestaltung und Verteilung von Arbeit ansieht: wie werden Aufgaben und Prozesse gestaltet und verteilt? Es wird behauptet, dass bereits die Jobbeschreibung männliche Eigenschaften beschreibt und somit die Chancen von Frauen automatisch geschmälert werden (vgl. ebd.). Es werden also Frauen aus- und Männer eingeschlossen. Bei Positionen und spezifischen Aufgaben fallen das sachlich-fachliche Anforderungsprofil und die Charakteristika von Männlichkeit zusammen (vgl. Wilz 2002: S. 63 ff). Das Problem ist die Reproduktion dieser Praktiken. Männer stellen Männer ein, weil sie die Stelle passend für Männer finden. Alles, was übrigbleibt, wird mit Frauen besetzt. Dies bestätigt die Theorie der vergeschlechtlichten Organisationen (vgl. u.a. Acker 1991) einmal mehr, weil eine grundsätzliche Asymmetrie zwischen den Geschlechtern herrscht, welche innerhalb und außerhalb von Organisationen ständig reproduziert wird (vgl. Wilz 2002: S. 72). Es gibt viele weitere Konzepte zur Erklärung von Segregation (vgl. u.a. Acker 2006) und folgend sollen ein paar näher erläutert werden.

2.2.3 Hierarchie als Treiber von Ungleichheiten

Betrachtet man das klassische Bürokratiemodell von Weber (vgl. Weber, Gerth und Mills 1946), gibt es viele Hierarchieebenen und einen klar strukturierten Prozessablauf mit den jeweiligen Zuständigkeits- und Verantwortungsbereichen. Hierarchien in Organisationen sind wohl unumgänglich und trotz der negativen Behaftung, die das Wort „Hierarchie“ oft mit sich bringt, nicht unbedingt etwas Schlechtes. Neuere Organisationsformen setzen auf flache Hierarchien und gemeinschaftliche Entscheidungsfindung, sowie Verteilung der Verantwortung (vgl. Acker 2006: S. 445). Sieht man sich die CEOs in Unternehmen des aktuellen „Standard & Poor’s 500“-Rankings an, sind nur 5,8 Prozent davon weiblich (vgl. Catalyst 2017). Es sind hauptsächlich weiße Männer in den Top-Management Positionen der größten und einflussreichsten Konzerne weltweit (vgl. ebd.). Laut Acker (2006) haben solche Anführer drei Eigenschaften gemeinsam: Stärke, Aggressivität und Konkurrenzdenken. Die Chancen für Frauen in Führungspositionen zu gelangen, ist generell leichter in Organisationen mit flacher Hierarchie. Allerdings müssen sie dann ebendiese Eigenschaften annehmen und wie Männer agieren (vgl. Acker 2006: S. 445).

In einem weiteren Klassiker von Joan Acker (1989) werden bürokratische Techniken beschrieben, um Jobpositionen und Personen zu beschreiben. Diese wiederum generieren Ungleichheiten in Organisationen. Laut Acker (2006: S. 448) sind diese Job-Klassifikationen dazu da, Aufgaben und Verantwortung zu beschreiben und die verschiedenen Stellen hierarchisch einzuordnen. Dabei zeigt die Autorin in einer Studie, dass die Einordnung jedenfalls zum Nachteil von Frauen stattfindet. Die Stellenbeschreibung von Positionen, die hauptsächlich von Männern bekleidet waren, waren vielfältiger und besser bezahlt als die von Frauen (vgl. ebd.). Bei Frauen wurden unterschiedliche, teils komplexe, Aufgaben oft in eine Kategorie gepackt und es bildeten sich bei der Untersuchung meist nur vier Kategorien. Dieses Ranking, das sich im Zuge der Ergebnisse zeigt, sagt klar und deutlich: Arbeit, die von Frauen verrichtet wird, ist weniger wert und einfältiger. Es fehlt zudem die Anerkennung für die erledigten Aufgaben. Wie bereits erwähnt, ist ein Teil der Arbeitsplatzbeschreibung, schriftlich die Aufgaben von MitarbeiterInnen festzuhalten (vgl. ebd.). Der Organisationslogik nach Acker (2006) entsprechend, ist in Hierarchien der Arbeitsplatz die Basis der Arbeit, hat dort einen festen (und sinnvollen) Platz und ist unabhängig von der Person beschrieben. Es geht dabei nicht darum, verschiedene Fähigkeiten von MitarbeiterInnen zu beschreiben, sondern lediglich festzulegen, was in den unterschiedlichen Positionen getan werden muss. Diese Stelle hat ihrer Meinung daher keinen Körper oder Geschlecht (vgl. ebd.). Außerdem muss nachvollziehbar sein, warum welche Stelle mehr Verantwortung übernehmen muss und schwierigere Aufgaben zu lösen hat. Oft sind die untersten Positionen, wie gesagt, von Frauen besetzt und es wird davon ausgegangen, dass zwei verschiedene Stellen, nicht den gleichen Output haben können (vgl. ebd.). Als Beispiel nennt die Autorin die Sekretärin, die zusätzliche Aufgaben für ihren Chef ausführt. Dieser gibt die Ergebnisse dann aber als die seinigen aus, weil die Sekretärin nach allgemeiner Meinung so etwas nicht kann (vgl. Acker 1991: S. 147 ff). Die Folgen dieser vermeintlich körperlosen und geschlechtsneutralen Beschreibungen seien Anforderungen, denen nur Männer entsprechen können und die Hierarchielevels der Organisation, die daraus abgeleitet werden. In diesen werden nämlich schon im Vorhinein Handlungen, die eher Männer durchführen, mehr Bedeutung beigemessen, als welchen, die eher von Frauen durchgeführt werden (vgl. ebd.: S. 149 f).

2.2.4 Statistische Diskriminierung als Ursache für Teilzeiterwerbstätigkeit

Eine weitere Theorie, die die Benachteiligung von Frauen in Unternehmen beschreibt, ist die der statistischen Diskriminierung (vgl. u.a. Fang und Moro 2010). Es wird davon ausgegangen, dass sowohl bei der Neueinstellung, als auch bei Beförderungen, Frauen aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt werden. Grund dafür sind unvollständige Informationen der Vorgesetzten über die Eigenschaften der ArbeitnehmerInnen (vgl. Ochsenfeld 2012: S. 510). Diese nicht unwesentlichen Eigenschaften sind zum Beispiel Produktivität oder Qualifikation. Absurd bei der statistischen Diskriminierung ist, dass EntscheidungsträgerInnen beobachtbare Charakteristika als Maßstab für nicht Beobachtbare verwenden (vgl. ebd.). Da Vorgesetzte üblicherweise Profit maximierend agieren und rational handeln, gehen sie in Folge dessen von Gruppenmerkmalen (oder Gruppenstatistiken) aus, um Individuen zu beurteilen (vgl. Fang und Moro 2010: S. 1). Dabei wird Vorgesetzten kein Vorsatz der Diskriminierung vorgeworfen. Es sei eben eines dieser unterbewussten Vorurteile, die mitschwingen, ohne dass man es bemerkt. Das Problem dabei, wenn zum Beispiel eine Frau bei einer Beförderung übergangen wird, ist, dass es schwer zu beweisen ist (vgl. ebd.). Umgekehrt kann man argumentieren, dass die Beförderung nicht aufgrund des Geschlechtes getroffen wurde und *Frau* wird sich wohl trotzdem ungerecht behandelt fühlen (vgl. ebd.). Eine zentrale Auffassung dieser Diskriminierung ist wohl der Mangel von Frauen in Führungspositionen und die Unterstellung, Frauen wären weniger fähig zu führen (vgl. ebd.). Dazu aber in einem späteren Kapitel mehr.

Eine weitere Auffassung ist, dass Frauen in der „Teilzeitfalle“ landen, weil davon ausgegangen wird, dass sie sich um die Kinderbetreuung kümmern. Vorlagernd dazu kommt das Vorurteil, dass Frauen überhaupt einen Kinderwunsch haben (vgl. u.a. Acker 1989). Unabhängig davon, ob dieser Wunsch besteht, wird bereits bei der Einstellung (oder sogar schon beim Vorstellungsgespräch) davon ausgegangen, dass eine Frau in einem gewissen Alter wohl ausfallen wird, weil sie Kinder bekommen könnte. Es kommt hier also zu groben Verallgemeinerungen nur aufgrund des Geschlechts. Wenn zusätzlich dazu kommt, dass Arbeitsstellen so beschrieben werden, dass Frauen dem gar nicht entsprechen können, werden weibliche Kandidatinnen womöglich unbeachtet bleiben (vgl. Acker 1989).

In Österreich gab es von 1998 bis 2008 einen starken Anstieg bezüglich der Erwerbstätigkeit von Frauen (vgl. Bundesministerium für Frauen und Öffentlichen Dienst 2010). Dieser ist allerdings hauptsächlich auf die Beteiligung bei der Teilzeitarbeit zurückzuführen. Zusätzlich dazu ist der Anteil der vollzeiterwerbstätigen Frauen sogar gesunken (vgl. ebd. 2010: S. 15f). Teilzeitarbeit ist nicht existenzsichernd und führt üblicherweise zu einer Abhängigkeit (zum Beispiel vom Lebenspartner). Dabei wollen viele Frauen mehr arbeiten und fühlen sich unterbeschäftigt (vgl. ebd.). Die allgemeinen Anforderungen, die an Arbeit gestellt werden, entsprechen denen eines weißen Mannes, der keine Verpflichtungen gegenüber der Familie (unter anderem Kindern) hat und sich gänzlich der Arbeit widmen kann (und will) (vgl. Acker 2006: S. 448). Je höher man die Karriereleiter erklimmt, desto mehr Flexibilität wird gefordert. Denn eine Führungsposition kann nach allgemeiner Meinung nur Vollzeit ausgeübt werden. Frauen sollen und können aufgrund von Verpflichtungen gegenüber der Familie demnach nur Teilzeit arbeiten (vgl. ebd.).

2.2.5 Stereotype und informelle Praktiken in Organisationen

In einem weiteren Klassiker, nämlich Kanter's *„Men and Women of the Corporation“* (1977), wird ebenfalls argumentiert, dass geschlechtsspezifische Unterschiede in Organisationen aufgrund von Strukturen und nicht wegen männlichen oder weiblichen Charakteristika auftreten (vgl. Kanter, 1977: S. 291f). Die Autorin argumentiert, dass die Probleme, die Frauen in größeren Organisationen haben, aufgrund ihrer strukturellen Stellung kommen: entweder in Massen ganz unten in der Hierarchie oder zur Schau gestellt ganz oben in der Hierarchie (als „Token“). Der Faktor „Geschlecht“ kommt durch organisationale Rollen hinzu, die durch Charakteristika gekennzeichnet sind, die diese Personen innehaben sollten (ebd. S. 250). Kanter (1977) meint, dass beim „tokenism“ Frauen stereotypisiert mit geschlechtsspezifischen Merkmalen betrachtet werden, die im besten Fall erfüllt werden sollten. Geschieht dies nicht, wird davon ausgegangen, dass etwas nicht stimmt. Wenn demnach Frauen in männlich dominierten Bereichen arbeiten, werden all ihre Handlungen stereotypisiert, dem Typ „Frau“ zugeordnet, wahrgenommen und nicht individuell (vgl. Müller 1999: S. 472). Müller zitiert Kanter (vgl. ebd.: S. 472) und merkt an, dass erst ab einem Frauenanteil von 15 Prozent im Unternehmen ein Umdenken möglich ist. Bevor diese Grenze überschritten ist, finden sich Frauen in einer Zwickmühle wieder: sie dürfen weder zu weiblich sein, weil sie dann von

männlichen Kollegen sexualisiert werden, noch versuchen männlich zu wirken, weil sie sonst möglicherweise als Bedrohung wahrgenommen werden könnten (vgl. Müller 1999: S. 472). Cockburn (1991) bezeichnet diese Situation als die „double bind-Situation“, in der Frauen eigentlich nur verlieren können. Denn egal, wie sie es machen, es ist immer irgendwie nicht ganz richtig. Müller (1999: S. 481) sagt dazu:

Sie [Annahme: Frauen] sollen z.B. schlagfertig und amüsant wie Männer sein, auch auf der Ebene anzüglicher Witze, aber ihre Möglichkeiten, diese Anforderungen zu erfüllen, sind nach wie vor beschränkt durch unterschwellig verschiedene kulturelle Bewertungen ein und derselben Handlung. Was bei einem Mann als lustig gilt, wirkt bei einer Frau schnell obszön.

Die Autorin Cockburn (1991) deutet dabei auf ein Problem hin, dass es zwar eine neue Generation von Männern gibt, die meinen, dass die Gleichheit erreicht ist, aber gleichzeitig selbst bestimmen wollen, wie weit diese gehen darf. Man spricht von einer „Vorherrschaft männlicher Deutungsmuster im betrieblichen Alltag“, die nicht so einfach zu durchbrechen ist (Müller, 1999: S. 481). Laut ihr sind männlich betrachtete Eigenschaften Macht und Autorität, aber auch Fähigkeiten wie Management und der Umgang mit neuen Techniken. Das alles wird eher Männern zugeschrieben als Frauen. Dies ist auch ein Weg, um Frauen gegeneinander auszuspielen, meint Cockburn (1991). Denn Frauen mögen es nicht unbedingt, männlichen Vorstellungen entsprechen zu müssen, um erfolgreich zu sein. So sagt sie, dass üblicherweise „weibliche“ Werte, mit einer Idee dahinter, bevorzugt werden (z.B. weniger aggressive Vorgangsweise im Berufsalltag). Das Problem, welches dabei entsteht, wenn eine „weiblichere“ Strategie verfolgt wird, ist, dass man befürchten muss, von männlichen Kollegen stigmatisiert zu werden. Viele Frauen versuchen es dann erst gar nicht, was es schwerer macht, dass sich Frauen untereinander solidarisieren (vgl. Cockburn, 1991: S. 69f). Neben den zwischenmenschlichen Beziehungen, bei denen sich meistens Frauen Männern anpassen sollen, sind es Symbole in Organisationen, die Unterschiede zwischen den Geschlechtern erklären, ausdrücken und bestätigen (vgl. Acker 1991: S. 146). Dies kann sich nach Acker (ebd.) in Form von Sprache oder Ideologie ausdrücken. Dem Bild eines erfolgreichen Managers entspricht demnach nur ein maskuliner Mann.

Ein weiterer Teil der Unternehmenskultur sind informelle Interaktionen zwischen den Geschlechtern (vgl. ebd.). Diese können subtil bzw. unausgesprochen oder aber offensichtlich passieren. Solche Interaktionen fördern während der Arbeit geschlechtsbasierte Vorurteile und reproduzieren sie immer wieder. Acker meint

dazu: „body differences provide clues to the appropriate assumptions, followed by appropriate behaviors“ (ebd.: S. 451). Demnach angebracht ist, was die Organisationskultur vorgibt oder wie eine bestimmte Situationen auf unterschiedlichen Hierarchieebenen stattfindet. Subtile Praktiken sind schwer zu dokumentieren und können zum Beispiel das Ausschließen von Frauen bei Veranstaltungen bedeuten, dass weiße Männer bei Meetings Frauen nicht zuhören, oder aber schlichtweg keine Einladung zum Feierabendbier ausgesprochen wird. Offensichtliche Praktiken sind sexuelle Belästigungen, die oft „nur“ von den Opfern wirklich wahrgenommen werden (vgl. ebd.: S. 451). Die Gastronomie ist dabei ein gutes Beispiel: die Leistung von Frauen wird oft sexualisiert. Denn es wird erwartet, dass Frauen sich sexy kleiden und benehmen, besonders Männern gegenüber, um, unter anderem, mehr Trinkgeld erwarten zu können.

2.2.6 Männlichkeit und Organisationen

Alle, die jemals auf der Suche nach einem Job waren, wissen, wie wichtig Kontakte sind (vgl. Computerwoche 2004). Wie entscheidend es sein kann, die richtige Person zu kennen, die wiederum jemanden kennt, der/die ein gutes Wort einlegen kann. Die nötige Portion „Vitamin B“ („B“ für Beziehung) ist meist losgelöst von Qualifikationen, Noten, Erfahrung, etc. (vgl. ebd.). Genauso wie es von Ethnizität, sexueller Ausrichtung oder Geschlecht losgelöst ist? Wohl eher nicht. Die klar dominierende Gruppe sind weiße Männer (vgl. u.a. Acker 2006). Abgesehen von Rassismus und Diskriminierung, dem sowohl Männer als auch Frauen begegnen müssen, sind es eher Frauen, die von einer Gruppe von Männern ausgeschlossen werden als umgekehrt. Die Frage, wie sich diese hegemoniale Männlichkeit gebildet hat, ist nicht so einfach zu beantworten. Eine Erklärung ist die männliche Sexualität, die darauf aufbaut, sich von Frauen und homosexuellen Männern, abzugrenzen, indem man zum Beispiel abwertende Witze macht (vgl. Cockburn 1991: S. 188ff).

Die Entwicklung des Begriffs „Männlichkeit“ zeigt, dass es ihn ohne den Kontrastbegriff „Weiblichkeit“ gar nicht gäbe (vgl. u.a. Connell 2015). Bis es zu dem kam, was wir heute unter Männlichkeit verstehen, wurde die Frau unterschiedlich vom Mann wahrgenommen – fehlerhaft und unvollkommen (ebd.). Connell (2015: S. 120ff) unterscheidet vier Definitionen: essentialistische, positivistische, normative und semiotische. Bei der essentialistischen Definition geht es, laut ihr, darum, einen Aspekt hervorzuheben, der dann die Männlichkeit ausmacht (z.B. Risikofreudigkeit).

Die positivistische Theorie behauptet weiter eine einfache Theorie zu sein und männlich zu sein bedeutet demnach, einfach „wie ein Mann“ zu sein. Connell (2015) kritisiert aber u.a., dass die MF-Skalen (männlich/weiblich) der Psychologie, die dem zugrunde liegen, selbst auf Annahmen über das soziale Geschlecht beruhen. Außerdem, so merkt sie an, verhindere so eine Definition von Männlichkeit, dass eine Frau auch männlich oder Männer weiblich sein könnten. Denn diese beiden Begriffe beschreiben keine biologischen Geschlechtsunterschiede, sondern verweisen auf soziale Merkmale. Als dritte Definition gibt es noch die Normative (vgl. ebd.). Diese erklärt, wie Männer sein sollten und beansprucht eine Regel bzw. Standard zu sein. Jeder Mann, der von dieser sozialen Norm abweicht (und die Realität zeigt, dass nur sehr wenige dieser wirklich entsprechen), sei also kein richtiger Mann. Connell (ebd.) kritisiert hier, dass diese Definition die Persönlichkeit von Männern außen vorlässt. Der semiotische Ansatz stellt Männlichkeit zuletzt als das Gegenteil von Weiblichkeit dar (i.e. „Nicht-Weiblichkeit“, so Connell 2015). Es ist ein System von symbolischen Differenzen, dem es allerdings an Einsatzfähigkeit mangelt. Connell sagt, dass Männlichkeit als Objekt definiert werden sollte und man sich darauf konzentrieren sollte, die Prozesse und Beziehungen, die Männer und Frauen ein vergeschlechtlichtes Leben führen lassen, zu beschreiben.

Wie bereits erwähnt, sind Frauen gehemmt, sich zu solidarisieren, weil sie fürchten, von Männern ausgeschlossen zu werden (vgl. u.a. Müller 1999). Umgekehrt, sind Männer gar nicht gehemmt, sich zusammenzuschließen und sich gegenseitig zu fördern. Besonders traditionelle Männer haben weniger ein Problem damit, männliche Konkurrenten zu fördern (vgl. ebd.). Geht es nach ihnen, ist Frauenförderung ein Tabu und wenn man sich vor anderen Kollegen für eine Frau einsetzt, „läuft man Gefahr, gehänselt, lächerlich gemacht zu werden oder aber persönliche Interessen an der entsprechenden Frau unterstellt zu bekommen“ (Müller 1999: S. 479). Laut Definition von Völger und Welck (1990: S. XXI), können Männerbünde sowohl freiwillig, als auch unbewusst geschlossen werden und verfolgen ein übergeordnetes Ziel. Außerdem ist es nur schwer möglich, Mitglied zu werden. Frauen werden kategorisch ausgeschlossen und es herrscht das Prinzip der Brüderlichkeit (vgl. ebd.). Moderne Männerbünde sind zum Beispiel Studentenverbindungen oder Sportvereine (vgl. Rastetter 1994: S. 238f). Wirtschaftsorganisationen tendieren dazu lediglich in Verbindung mit männlich

organisierten Clubs zu stehen und es werden „im Rahmen geselligen Beisammenseins Karrieren gefördert und Geschäfte abgeschlossen“ (ebd.: S. 240).

Glücklicherweise wird die Existenz von traditionellen Männerbünden immer weniger geduldet und die objektive Basis von männlicher Dominanz wird auch immer brüchiger (vgl. Müller 1999: S. 480). Allerdings kann das heutige Management mit dem Männerbund-Konzept verglichen werden. Dies geschieht nach Rastetter (1994: S. 258) wie folgt:

- [...] es hat eine sinnstiftende Wirkung durch die allgemein als wichtig anerkannten Führungsaufgaben, deren Handhabung und Durchführung aber nicht direkt zu strukturieren und zu beurteilen sind, was ihm eine geheimnisvolle Aura verleiht;
- es beinhaltet ein hohes Unsicherheitspotential, das durch die Aufnahme von vertrauten und ähnlichen Personen reduziert werden kann;
- es weist innerhalb der Organisation und nach außen eine relativ hohe Ressourcen- und Machttakkumulation auf, die durch bündisches Verhalten gesichert werden kann.

Als mögliche Ursachen für Männerbünde werden in der Literatur immer wieder Gebärneid und der Drang der Abgrenzung von Frauen erwähnt (vgl. u.a. Connell 2015). Unabhängig davon, wie sie entstanden sind und wie sie heutzutage gelebt werden, sie existieren, laut Connell (2015), zweifelsfrei. Dies ist von Organisation zu Organisation mehr oder weniger ausgeprägt, trotzdem ist die Kultur der „von Männern für Männer“-geführten Organisation immer noch prägend. Diese Machtbeziehungen, Produktionsbeziehungen und eine emotionale Bindungsstruktur, die zusammen die Struktur des Geschlechts formen, werden, unter anderem, durch Frauenbewegungen und –Förderungen bedroht (zum Beispiel auch Schwulenbewegungen; vgl. Connell 2015: S. 124ff). Sie bringen sie, so Connell (ebd.), unter Druck und zwingen sie zu Veränderungen.

2.2.7 Frauen in Führungspositionen

Alle Theorien, die in den vorangegangenen Kapiteln erläutert wurden, können herangenommen werden, um zu erklären, warum es heutzutage immer noch so deutlich weniger weibliche als männliche, Führungskräfte gibt. Unter anderem soll das Konzept der „Gläsernen Decke“ (vgl. u.a. Wirth 2001) in diesem Abschnitt das Gesamtbild vervollständigen.

In ihrem Buch „*Breaking Trough the Glass Ceiling*“ beschreibt Wirth (2001), dass Frauen trotz gleich- oder höherwertiger Qualifikation eine unsichtbare Barriere erreichen, die nicht durchbrochen werden kann. Grund dafür sind nicht objektive,

inhärente Diskriminierungen auf allen Managementebenen (vgl. ebd.). Besonders stark wird es aber in den Top-Management-Ebenen, wobei es auch Branchen- und Länderunterschiede gibt. Zusätzlich zu der „Gläsernen Decke“ kommen die „Gläsernen Wände“, die eine Konzentration von Frauen in traditionellen Bereichen fördern (vgl. ebd.). Obwohl Wirth (2001) anmerkt, dass es Veränderungen diesbezüglich gibt, weil Frauen immer mehr in „männliche“ Bereiche, wie Finanzkontrolle, Produktion, etc., eindringen, sind sie dennoch selten in zentralen und strategischen Positionen zu finden. In einer Studie gaben Frauen, die kurz vor dem Einstieg in den Arbeitsmarkt standen (genannt „pre-career women“), an, dass sie besorgt über die „Gläserne Decke“ seien und dass allein die Tatsache, dass sie eine Frau sind, ihnen im Weg stehen würde (vgl. Ezzedeen, Budworth und Baker 2015: S. 361). Dieser Rollenkonflikt, in dem sich Frauen befinden, stellt ein zentrales Problem bei Frauen in Führungspositionen dar. Von ihren männlichen Kollegen werden Frauen nämlich oft in erster Linie als Frauen, nicht als Kolleginnen wahrgenommen (vgl. Müller 1999: S. 473f). Dies führt dazu, dass die Frau nicht in ihrer Berufsrolle angesehen wird, sondern in ihrer „Frauenrolle“ gefangen bleibt. Das obwohl sich Rollen eigentlich auf abgegrenzte Kontexte beziehen, was es eigentlich nicht möglich macht, eine „Frauenrolle“ innezuhaben. Diese Sexualisierung hält auch die Geschlechterhierarchie aufrecht und obwohl sie durch Männer hervorgebracht wurde, meinen diese, nur „reagiert“ zu haben (vgl. ebd.).

Der Prototyp „Führungskraft“ ist somit männlich und wenn Frauen dies auch sein wollen, müssen sie dementsprechend alles ablegen, was sie zur Frau macht (vgl. Acker, 1991: S. 153). Wenn Frauen dann erfolgreiche Führungskräfte sind, fehlt die Anerkennung, weil sie gegen das weibliche Geschlechterrollenstereotyp verstoßen. Dieses sagt, Frauen sollen „passiv, emotional, schwach und fürsorglich sein“ (Müller 1999: S. 474). Laut einer Befragung von Top-Managerinnen sind die folgenden fünf Hauptgründe schuld an einem erschwerten Aufstieg von Frauen an die Spitze (Krell 2011: S. 415; Generation CE♀/forsa 2007):

- [...] die Dominanz männlicher Netzwerke (70 %),
- die Sorge der Vorgesetzten vor familienbedingten Auszeiten und eingeschränkter Verfügbarkeit von Frauen (63 %),
- die ausgeprägte Ellenbogenmentalität männlicher Kollegen (54 %),
- die Vorbehalte der Geschäftsleitungen oder Inhaber gegen Frauen in Top-Führungspositionen (33 %) und

- der mangelnde Ehrgeiz der Frauen (22 %).

Diese Vorurteile, die von Organisationen reproduziert werden, erschweren es Frauen in Führungspositionen zu gelangen und wenn sie dort angekommen sind, haben sie oftmals viel mehr zu kämpfen als Männer in vergleichbaren Positionen. Viele Studien belegen (vgl. u.a. Sheppard 1992), dass Entscheidungen, die von Frauen getroffen werden, viel kritischer betrachtet werden, als die von ihren männlichen Kollegen. Wenn Männer, zum Beispiel, Entscheidungen „aus dem Bauch heraus“ fällen, wird das als entscheidungs- und risikofreudig angesehen. Im Gegensatz dazu, wenn Frauen dies tun, verlieren sie an Glaubwürdigkeit und wirken so, als ob sie nicht genügend Erfahrung hätten (vgl. Sheppard 1992: S. 160). Die Begriffe Weiblichkeit und Führung stehen somit im Widerspruch und scheinen für viele immer noch unvereinbar.

2.2.8 Gender Pay Gap

Geschlechterungleichheiten in Organisationen bzw. Unternehmen drücken sich wohl am offensichtlichsten in Form der ungleichen Bezahlung von Frauen und Männern aus (vgl. u.a. Roos und Gatta 1999). Verschiedene Theorien versuchen die Ursache dafür zu finden. Seien es individualistische, die von Humankapitaltheorien ausgehen, oder strukturorientierte Ansätze, wie zum Beispiel die, der bereits erwähnten, vergeschlechtlichten Organisation oder statistischen Diskriminierung von Frauen (vgl. Roos und Gatta 1999: S. 106ff); bis heute wurde der Gender Pay Gap (GPG) zwischen Frauen und Männern nicht geschlossen.

Folgt man verschiedenen Humankapitaltheorien entstehen Lohnunterschiede, weil Frauen bestimmte Einstellungen, Präferenzen oder Qualifikationen aufweisen, die sie weniger produktiv machen als Männer (in einem offenen und wettbewerbsfähigen Arbeitsmarkt; vgl. ebd.). Frauen sind zum Beispiel wegen der Familie (Kinder bekommen und betreuen) weniger wünschenswert am Markt, weil sie sich nicht voll und ganz der Arbeit widmen können (vgl. Roos und Gatta 1999: S. 106f). Betrachtet man den Aspekt bezüglich Qualifikationen bzw. Bildung, kann die neoklassische Theorie nicht standhalten (vgl. ebd.). In Österreich hatten bereits im Jahr 2013 mehr Frauen als Männer einen Sekundar- und Tertiärabschluss (vgl. Stockinger und Schestak 2015: S. 21). Frauen sind zwar gebildeter, verdienen aber immer noch weniger als Männer. Unterschiede bei der Entlohnung treten dabei schon am Anfang der Karriere auf und werden im Laufe der Zeit durch Unterbrechungen aufgrund der

Familie weiter verstärkt (vgl. Bock-Schappelwein, et al. 2015: S. 51). Eine weitere Studie besagt allerdings, dass Gehaltsunterschiede beim Einstieg nicht auftreten, sondern erst nach zehn Jahren kann beobachtet werden, dass Frauen ein deutlich geringeres Gehalt haben als Männer (vgl. Strunk, Hermann und Praschak 2005: S. 227ff). Die AutorInnen, die im Rahmen des Vienna Career Panel Project (ViCaPP) Karriereverläufe von Frauen und Männern untersucht haben, merken an, dass die Schere im „Hinblick auf die objektiven Erfolgsmaße der Karriere dramatisch auseinander“ gehen (ebd.: S. 233). Betrachtet man allerdings den subjektiven Erfolg, bei dem keine harten Fakten ausschlaggebend sind, so sind Frauen zufriedener (vgl. ebd.: S. 233ff). Fazit dieser Studie ist, dass Frauen nach zehn Jahren Berufsverlauf ungefähr € 60.000 weniger verdient haben als Männer. Dabei ist das Kinderkriegen mit zusätzlichen € 35.000 zu veranschlagen. Das einzige, das sie dabei unterscheidet, ist das Geschlecht (vgl. ebd.: S. 240ff).

Ein weiteres Problem ist wohl einfach die Verankerung der allgemeinen Bewertung von Arbeit in den Köpfen der Menschen (vgl. Kutzner 2001: S. 210). Denn Arbeit, die von Männern durchgeführt und als körperlich schwer geahndet wird, wird immer noch höher bewertet und bezahlt. Wiederum soziale und psychisch anstrengende Aufgaben, werden eher von Frauen durchgeführt und werden nur niedrig (oder gar nicht) bewertet und somit schlechter entlohnt (vgl. ebd.).

2.3 Intersektionalität

Das Konzept der Intersektionalität (vgl. u.a. Lutz, Herrera Vivar und Supik 2013) ist vergleichsweise neu und findet in Europa noch immer relativ wenig Beachtung. Entstanden ist sie im Zuge der Schwarzen Frauenrechtsbewegung der USA (vgl. Lutz, Herrera Vivar und Supik 2013: S. 10) und liefert heute Stoff für unterschiedliche Denkansätze. Davis (2013: S. 57) beschreibt die Theorie der Intersektionalität wie folgt: diese

[...] konzentriert sich auf ein umfassendes, fundamentales Problem der feministischen Theorie, bietet etwas Neues, spricht GeneralistInnen, ebenso an wie die SpezialistInnen des Fachs, und ist dabei so vieldeutig und unbestimmt, dass er geradezu dazu provoziert, ihn konstruktiv zu kritisieren und weiterzuentwickeln.

Es geht dabei um Diskriminierungen, die aufgrund von Überschneidungen von „Gender, Race and Class“ entstehen (vgl. ebd.). Laut Knapp (2008: S. 34) ist es eine „Perspektive einer systematischen Verknüpfung verschiedener Formen von Diskriminierung, Ungleichheit und Differenzierung“.

An dieser Stelle kann diese Theorie eine weitere Basis zur Erklärung von Geschlechterungleichheiten in Organisationen darstellen. Erweitert man die Frage nach möglichen Benachteiligungen von Frauen, können diese ebenfalls aufgrund von Ethnizität oder Klasse erfolgen. Heutzutage ist dies wohl noch aktueller, weil wir in einer durchmischten und kulturell vielfältigen Welt leben. Dennoch habe ich mich gegen die Theorie der Intersektionalität entschieden, denn betrachtet man Betriebe oder Unternehmen isoliert, sind es immer noch Frauen, egal welchen ethnischen Hintergrund sie haben, die von männlicher Herrschaft benachteiligt werden (vgl. Becker-Schmidt 2008: S. 40). Es sind nämlich weiterhin Abwertung von Frauenarbeit und männerbündische Organisationen anzutreffen (vgl. ebd.). Es würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen, sich zusätzlich auf die Kategorien Ethnizität und Klasse zu fokussieren, und die Komplexität des Zusammenwirkens dieser Faktoren zu erläutern. Dennoch sollte man nicht darauf vergessen, dass es auch andere Ursachen der Benachteiligung gibt, daher der Hinweis.

2.4 Theoretisches Argument und Hypothese

Viele wissenschaftliche Beiträge und Studien untersuchen die Stellung von Frauen in Unternehmen (vgl. u.a. Strunk, Hermann und Praschak 2005). Dabei geht es oftmals um die Frage, warum Frauen weniger verdienen als Männer oder wie sich Frauen in Führungspositionen machen. Es gibt ebenso Untersuchungen über die Darstellung von Frauen in Filmen, Büchern oder generell Medien (vgl. u.a. Heidemann, Landherr und Müller 2013). Laut einer Studie von Heidemann, Landherr und Müller (2013), die die Berichterstattung von Frauen in Führungspositionen untersucht, schneiden die DAX 30-Unternehmen bei ihrer Repräsentation von Frauen in Unternehmen nur bedingt gut ab. Es werden, im Gegensatz zu Forderungen aus dem Corporate Governance Kodex, keine Maßnahmen genannt, wie Frauen gefördert und der Anteil erhöht werden soll. Es wird des Weiteren nur dann von der Steigerung vom Frauenanteil im Aufsichtsrat berichtet, wenn es eine Verbesserung zum Vorjahr oder im Vergleich zu Konkurrenten gibt (vgl. Heidemann, Landherr und Müller 2013: S. 503). Im Vordergrund ist, dass viel weniger Frauen in Führungspositionen anzutreffen sind und sie für die gleiche Arbeit weniger verdienen als Männer. Eine andere Studie von Lindpower Personalmanagement (2016) zeigt, dass Frauen im Jahr 2016 im Vergleich zu 2006 sich weiterhin über die sogenannten „Soft Skills“ (Einfühlungsvermögen, Menschlichkeit, Nachhaltigkeit) definieren. Männer schreiben sich wiederum die „harten“ Eigenschaften (Selbstbewusstes Auftreten bzw.

Selbstsicherheit, Risikobereitschaft, Machtorientierung) zu. Im Zehn-Jahres-Vergleich zeigt sich aber, dass Frauen die „harten“ Eigenschaften 2016 für wichtiger erachten, um in eine Führungsposition zu gelangen (vgl. ebd.). Betrachtet man die Ergebnisse dieser Studie im Bezug auf Frauen in Führungspositionen, so halten diese wieder beide Arten der Eigenschaften für wichtig. Trotzdem streben weniger Frauen als Männer bewusst eine Karriere an und wenn sie dann eine Top-Position erreichen, sind sie unzufriedener als Männer. Bei beiden Geschlechtern ist die Familien- und Kinderbetreuung ein Hindernis auf dem Weg in die obersten Führungsetagen (vgl. Karmasin Behavioural Insights 2016: S. 12).

Der „Frauen.Management.Report.2017“ im Auftrag der Arbeiterkammer Wien hat sich, neben den Bereichen Aufsichtsrat und Geschäftsführung, erstmals auch mit der Prokura beschäftigt (vgl. Spitzer und Wieser 2017). Damit hat die AK versucht die verschiedenen Hierarchiestufen aufzuzeigen. Die Ergebnisse zeigen, dass der Anteil von Frauen mit Prokura stark von der Branche abhängt und generell unter 20 Prozent liegt (vgl. ebd.: S. 19). Viel interessanter jedoch ist der Rückblick was den Anteil von Frauen in Geschäftsführerpositionen in den größten 200 Unternehmen Österreichs angeht. Hierzu präsentiert die AK Zahlen zurück bis ins Jahr 2007. Damals lag der Anteil bei fünf Prozent. Im Jahr 2017 verbuchten die Top 200 Unternehmen Österreichs lediglich einen Zuwachs von 2,2 Prozentpunkten (ebd.: S. 16).

Die Entwicklung der Gender Pay Gap verläuft ähnlich schleppend. Im Jahr 2006 lag der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern noch bei 25,5 Prozent und ist im Jahr 2015 bei 21,7 Prozent (vgl. Statistik Austria 2017). Eine Untersuchung der Firma PwC bezüglich des „Woman-in-Work-Index 2017“ zeigt, dass Österreich im Jahr 2015 auf Platz 22 des Rankings kommt. Im Jahr 2000 lag es noch auf Platz 13. Das Unternehmen prognostiziert, dass auf Basis der heutigen Daten, Österreich 2058 die geschlechtsspezifische Lohnlücke schließen könnte (vgl. PricewaterhouseCoopers LLP 2017).

Die Unternehmen in Österreich haben folglich Probleme damit, Frauen die gleichen Rahmenbedingungen, wie Männern zu ermöglichen. Die möglichen Gründe dafür, wurden in den vorangegangenen Kapiteln bereits erläutert. Es kann an den starren, männlich dominierten Organisationsstrukturen liegen (vgl. u.a. Acker 1991), an der Unternehmenskultur (vgl. u.a. Kanter 1977), der Hierarchie (vgl. u.a. Acker 1989),

aber auch an der geschlechtsspezifischen Segregation, die am Arbeitsmarkt stattfindet (vgl. u.a. Wilz 2002). Vor allem die Vorurteile, die in den Köpfen tief verankert zu sein scheinen, erschweren es Frauen bereits bei der Ausbildung ihren eigenen Weg zu gehen (vgl. Müller 1999). Mädchen wählen Berufe, die für sie passend sind, weil sie weiblich sind und Buben wählen Berufe, die möglichst viel Geld einbringen und ihnen eine Machtposition ermöglicht. So könnte man es überspitzt formulieren. Es wird von dem Mangel an weiblichen Führungskräften gesprochen und man ärgert sich über die nur langsam voranschreitende Besserung. Beginnend in der Forschung, an den Universitäten als Professorinnen, sind Frauen unterrepräsentiert (vgl. Hosner, Reichert und Bukowska 2015: S. 54). Dies verhindert die Sensibilisierung bei den Führungskräften von morgen und erschwert es bestehende Prozesse und Praktiken zu durchbrechen. Geschlechterverhältnissen und -rollen werden in Lehrveranstaltungen und Themengebieten an wirtschaftlichen Universitäten oft nur Nebenrollen gegeben (vgl. Krell 2011).

Die verschiedenen strukturorientierten Erklärungsansätze haben versucht zu evaluieren, wieso Frauen in Organisationen benachteiligt werden. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Organisationen oft männlich dominiert sind, sich daraus Geschlechtshierarchien formen und informelle Prozesse bilden, die Geschlechterungleichheiten fördern und reproduzieren (vgl. u.a. Acker 1991). Wie in der Literatur vielfältig beschrieben, geht es oftmals um Klischees und Vorurteile. Eines davon ist, dass Frauen einen Kinderwunsch haben und dieser mit dem Karrierewunsch nicht vereinbar ist (vgl. u.a. Acker 1989). Um dies dennoch irgendwie zu ermöglichen, arbeiten viele Frauen teilzeitbeschäftigt, so die Aussage. Somit werden Frauen, die eventuell gar keine Kinder bekommen können bzw. keinen Kinderwunsch haben, statistisch diskriminiert und in eine Schublade gesteckt, wo sie nicht hineingehören (vgl. u.a. Ochsenfeld 2012). Im Gegensatz zu Männern müssen Frauen, die sich gegen Kinder entscheiden, immer noch gerechtfertigt bzw. erklärt werden (vgl. u.a. Müller 1999). Das Vorurteil besteht weiterhin, dass sich mit zunehmendem Alter für Frauen alles um den Familienstatus dreht. Ein Weiteres ist die Frage des Führens. Können Frauen überhaupt *richtig* führen? Der Maßstab scheint hierbei immer der Führungsstil von Männern zu sein bzw. das Bild, das Männer vermitteln sollten (vgl. u.a. Ezzedeen, Budworth und Baker 2015). In diesem Fall stehen beide Geschlechter einem Ideal, welches kein Ideal ist, entgegen, das eigentlich niemand erfüllen kann. Bei den Frauen kommt erschwert hinzu, dass

förmlich nach Gründen gesucht wird, wieso sie nicht führen können. Sei es, die eben erwähnte Kinderbetreuung, oder der Widerspruch mit der Definition des weiblichen Geschlechts. Frauen in Führungspositionen sind „unweiblich“ und müssen „hart“ sein, so wie Männer (vgl. u.a. Cockburn 1991).

In Österreich gibt es bezüglich der Geschlechterungleichheiten in Unternehmen also genügend offene Punkte (vgl. u.a. Stockinger und Schestak 2015). Die Stellung von Frauen, die unterschiedlichen Nachteile in Organisationen und mögliche Ursachen dafür, wurden bereits näher erläutert. Außerdem scheinen die Geschlechterungleichheiten seit Jahren gleichbleibend und in diesem Fall bedeutet die Tatsache, dass es zu keinen Veränderungen kommt, dass der ungleiche Zustand aufrechterhalten bleibt (vgl. World Economic Report 2015, 2016, 2017). Diese führt mich zu der zentralen Forschungsfrage dieser Arbeit:

Wie wurde die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt 2007 und 2017 in der öffentlichen Diskussion thematisiert?

Auf Basis meines theoretischen Konzepts, lässt sich folgende zentrale Hypothese bilden:

HH: Die öffentliche Diskussion bezüglich der Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt fokussiert sich sowohl 2007, als auch 2017, auf Themen wie den Gender Pay Gap und den Mangel von Frauen in Führungspositionen.

Ich möchte versuchen zu zeigen, dass sich nach zehn Jahren diesbezüglich nicht viel geändert hat. Die zentralen Themen bei der Berichterstattung werden wohl der Gender Pay Gap und der Mangel von Frauen in Führungspositionen sein. Ein Grund dafür könnte sein, dass diese zwei Punkte am Greifbarsten sind. Sie sind mit Zahlen zu belegen und jährlich vergleichbar. Es wird sicherlich häufig auf die Geschlechterungleichheiten aufmerksam gemacht, aber ich bezweifle, dass wirklich in die Tiefe gegangen wird und die Gründe dafür genannt werden. Ein weiterer Grund für den Mangel an Veränderung könnte sein, dass das Jahr 2007 von der Weltwirtschaftskrise geprägt war (vgl. u.a. Weber und Quiring 2013). Die Studie von Weber und Quiring (2013) über die Berichterstattung von staatlichen Eingriffen in wirtschaftliche Prozesse zeigt, dass sich Medien an wirtschaftlichen Entwicklungen orientieren. Ein Beispiel hierzu ist die „Abwrackprämie“, die 2007 häufig diskutiert wurde (vgl. ebd.: S. 53). Außerdem spielen die Sorgen der Bevölkerung bei der Intensität der Berichterstattung eine Rolle (ebd.). Das bedeutet, dass die intensive

Diskussion über die Finanzkrise andere Themen in den Hintergrund gerückt haben könnte. Die Wirtschaftskrise hat womöglich auch frauenpolitische Themen überlagert. Da sich Medien eben an bestimmten Entwicklungen orientierten (ebd.), ist es daher für diese Arbeit besonders wichtig, die zu untersuchenden Zeiträume gezielt auszuwählen (Details siehe Kapitel 3.3).

Ein weiteres Indiz, dass bei der medialen Diskussion weiterhin auf die altbekannten Themen gesetzt wird, ist, dass es erst im Jahr 2017 zu einer Gesetzesänderung kam (vgl. Bundeskanzleramt 2017), die bereits 2007 diskutiert wurde (vgl. P 26.03.07). Die Forderung nach der Einführung einer Frauenquote im Aufsichtsrat war bereits 2007 umstritten und hat für Gesprächsstoff gesorgt (vgl. u.a. Gamillscheg 2007). Trotzdem kam es erst 2017 zu dem Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (vgl. Bundeskanzleramt 2017). Daher kann erwartet werden, dass 2017 wieder viel über dieses Thema berichtet wird.

3. Methodik

Im folgenden Abschnitt soll die Methode zur Beantwortung der Forschungsfrage und Untersuchung der Hypothese näher erläutert werden. Dies soll mithilfe qualitativer Forschung geschehen. Zunächst wird diese theoretisch beschrieben und in Folge dessen werden die Schritte zur Durchführung festgelegt.

3.1 Zur Qualitativen und Interpretativen Forschung

Bei der qualitativen Forschung denkt man zunächst meist an die qualitative Inhaltsanalyse (vgl. Mayring 2010). Hierzu gibt es unterschiedliche Definitionen. Zum Beispiel versteht Ritsert (1972: S. 9) darunter „ein Untersuchungsinstrument zur Analyse des ‚gesellschaftlichen‘, letztlich des ‚ideologischen Gehalts‘ von Texten“. Mayring (2010: S. 11) beschreibt ein Ziel der Inhaltsanalyse als „die Analyse von Material, das aus irgendeiner Art von Kommunikation stammt“ und meint aber auch, dass „kategoriegeleitete Textanalyse“ eigentlich eine treffendere Definition wäre. Der Autor fasst folgende Absichten einer qualitativen Inhaltsanalyse zusammen (ebd.: S. 13):

- [...] Kommunikation analysieren.
- fixierte Kommunikation analysieren.
- dabei systematisch vorgehen.
- dabei also regelgeleitet vorgehen.

- dabei auch theoriegeleitet vorgehen.
- das Ziel verfolgen, Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation zu ziehen.

Die qualitative Inhaltsanalyse ist neben der Hypothesenfindung und Theoriebildung, ebenso zur –Prüfung geeignet (vgl. ebd.). Denn der Bereich der Hypothesenfindung und Theoriebildung beinhaltet „die Aufdeckung der für den jeweiligen Gegenstand relevanten Einzelfaktoren“ und „die Konstruktion von möglichen Zusammenhängen dieser Faktoren“ (ebd.: S. 22). Daneben können aber auch bereits formulierte Theorien oder Annahmen mithilfe qualitativer Analysen kritisiert und überprüft werden (vgl. ebd.: S. 25).

Seit den 1980ern entwickeln sich verschiedene Ansätze der qualitativen Inhaltsanalyse aus der Methode des Kodierens heraus (vgl. Gläser und Laudel 2013). Dennoch gibt es immer noch keinen Konsens, wie der Ablauf bei der qualitativen Inhaltsanalyse genau sein sollte. Gläser und Laudel (2013: S. 21f) merken an, dass die Idee der Bildung von Kategorien bevor sie am Text angewandt werden, die einzige Gemeinsamkeit der verschiedenen Versionen qualitativer Inhaltsanalysen ist. Zwei Stränge können dabei unterschieden werden, die sicher stellen sollen, dass die Offenheit bei der Inhaltsanalyse gewährleistet bleibt. Zunächst wären da Techniken nach Mayring (2010) und Methoden von Schreier (2014), die einen offenen Prozess bei der Kategorienbildung kombinieren. Nach Mayring (2010) sollen Kategorien auf unterschiedliche Weise vorher gebildet werden, abgeleitet von der Theorie, und dann schrittweise am Text angewendet werden. Dabei kann dies auch komplett induktiv geschehen. Schreier (2014) wendet im Prinzip die gleiche Methode an. Zusätzlich werden die Kategorien getestet und nach einer Pilotphase nicht mehr verändert angewendet. Im Gegensatz dazu wird bei der Methode nach Gläser und Laudel (2013) von Anfang an mit einem Set von Kategorien gearbeitet, die dann im Laufe des Arbeitsprozesses im Hinblick auf Menge, Struktur und nominalen Wert, geändert werden können (vgl. Gläser und Laudel 2013: S. 21f).

Einen Überblick über die verschiedenen Versionen der qualitativen Inhaltsanalyse gibt Schreier (2014):

- [...] Inhaltlich-strukturierende Inhaltsanalyse
- Formal-strukturierende Inhaltsanalyse
- Evaluative Inhaltsanalyse

- Skalierende Inhaltsanalyse
- Typenbildende Inhaltsanalyse
- Zusammenfassende Inhaltsanalyse
- Explikative Inhaltsanalyse
- Summative Inhaltsanalyse
- Konventionelle Inhaltsanalyse
- Gerichtete Inhaltsanalyse
- Inhaltsanalyse durch Extraktion.

Nach Mayring (2010) sind die strukturierende, die zusammenfassende und die explikative Inhaltsanalyse die drei Haupttechniken. Darauf soll hier aber nicht näher eingegangen werden. Jedoch ist der Kern der qualitativen Inhaltsanalyse, die Kategorienbildung, für diese Analyse von Bedeutung. Diese fungieren nach Schreier (2014: S. 3)

[...] analog zu Variablen, deren Ausprägung für jede relevante Textstelle erfasst wird. [...] Sowohl die Erstellung als auch die Anwendung des Kategoriensystems erfolgen interpretativ und erlauben die Einbeziehung des latenten Äußerungsgehalts (Differenzierung gegenüber der quantitativen Inhaltsanalyse). Das Vorgehen ist systematisch, regelgeleitet, an den Gütekriterien der Validität und der Reliabilität orientiert.

Mayring (2010) definiert drei Grundformen, auf die sich die unterschiedlichen Formen des Interpretierens zurückführen lassen (S. 65):

- [...] Zusammenfassung: Ziel der Analyse ist es, das Material so zu reduzieren, dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben, durch Abstraktion einen überschaubaren Corpus zu schaffen, der immer noch Abbild des Grundmaterials ist.
- Explikation: Ziel der Analyse ist es, zu einzelnen fraglichen Textteilen (Begriffen, Sätzen, ...) zusätzliches Material heranzutragen, das das Verständnis erweitert, das die Textstelle erläutert, erklärt, ausdeutet.
- Strukturierung: Ziel der Analyse ist es, bestimmte Aspekte aus dem Material herauszufiltern, unter vorher festgelegten Ordnungskriterien einen Querschnitt durch das Material zu legen oder das Material aufgrund bestimmter Kriterien einzuschätzen.

Neben der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) gibt es auch die Themenanalyse nach Lueger (2010) als Teil der interpretativen Sozialforschung. Lueger weist dabei auf die Unterschiede bei „qualitativ“ und „interpretativ“ in der qualitativen Forschung hin (vgl. Lueger 2010: S. 16f). Er merkt an, dass bei der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) allein schon aufgrund der großen Materialmenge, eine „seriöse interpretative Forschung“ nicht möglich ist (Lueger 2010: S. 16). Demnach nähert sich die Auswertung des Materials wegen des hohen

Aufwands sehr an quantitative Methoden heran und der Fokus auf die Interpretation geht dabei verloren (vgl. ebd.)

Die Methoden nach Lueger (2010) basieren dabei auf einem Dreistufenmodell: Planungs- und Orientierungsphase, Hauptforschungsphase und die Aufbereitung der Erkenntnisse (vgl. ebd.: S. 30ff). In erster Linie müssen Grundsatzfragen geklärt werden: Bestimmung des Forschungsfokus, grundlegendes Erkenntnisinteresse, Reichweite der Forschung und Art der Forschung. Es wird, unter anderem, festgelegt, wie das Material bestimmt werden soll. Laut Lueger (2010) ist die erste Phase abgeschlossen, wenn man über ein „erstes Basisverständnis der untersuchten Fragestellung verfügt“ (ebd.: S. 33). In der Hauptforschungsphase sollen mithilfe von Analysezyklen „die zentralen Inhalte zunehmend fokussiert und verdichtet werden“ (ebd.: S. 33). Am Ende geht die Information der Ergebnisse an alle, die daran beteiligt oder interessiert sind.

Froschauer und Lueger (2003: S. 111) unterscheiden drei Methoden bei der Interpretation von Texten: Feinstruktur-, System- und Themenanalyse. Die Feinstrukturanalyse zielt auf die „Erfassung von Sinngehalten, die aus der selektiven Abfolge kleinster Spracheinheiten erschließbar sind und unabhängig von den jeweiligen Motiven, Intentionen oder Dispositionen der TextproduzentInnen die Strukturierung des sozialen Kontextes der Texterzeugung repräsentieren“ (Lueger 2010: S. 188). Die Systemanalyse stellt eine Variation der Feinstrukturanalyse dar und versucht „prozessdynamische Aspekte komplexer und intern hochdifferenzierter sozialer Felder“ zu erschließen“ (ebd.: S. 199). Bei der Themenanalyse steht das Interpretieren im Vordergrund. Es geht es darum, „sich einen Überblick über Themen zu verschaffen, diese in ihren Kernaussagen zusammenzufassen und den Kontext ihres Auftretens zu erkunden“ (ebd.: S. 206). Ähnlich wie bei der zusammenfassenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010), ist hier die Zusammenfassung und Textreduktion im Fokus. Es wird das Textreduktions- und Codierverfahren unterschieden (vgl. Froschauer und Lueger 2003). Während das Codierverfahren eine aufwendigere Variante der Themenanalyse darstellt, orientiert sich das Textreduktionsverfahren an den folgenden fünf zentralen Fragen, die in folgendem Prozess beantwortet werden sollen (Froschauer und Lueger 2003: S. 160ff):

- a) Was ist ein wichtiges Thema und in welchen Textstellen kommt dieses zum Ausdruck?

Ein Thema wird anhand einer Textstelle identifiziert und eine erste inhaltliche Abgrenzung erfolgt.

- b) Was sind zusammengefasst die wichtigsten Charakteristika eines Themas und in welchen Zusammenhängen taucht es auf?

Aus dem reduzierten Material werden die wichtigsten Komponenten der Themendarstellung herausgearbeitet.

- c) In welcher Abfolge werden Themen zur Sprache gebracht?

Abhängig von der Art des Gespräches (Leitfaden-orientiert oder offen), kann die Reihenfolge der genannten Themen verschiedene Aufschlüsse geben.

- d) Inwiefern tauchen innerhalb oder zwischen den Gesprächen Unterschiede in den Themen auf?

Besonders wichtig ist es, herauszufinden, wo die Unterschiede bei der Nennung vom gleichen Themengebiet liegen (ausgehend von unterschiedlichen Gesprächspartner/Innen).

- e) Wie lassen sich die besonderen Themencharakteristika in den Kontext der Forschungsfrage integrieren?

In diesem letzten Schritt soll der Gesamtzusammenhang der Themen dargestellt werden. Unterschiedliche Auffassung eines Themas sollten dabei nicht vereinheitlicht werden, sondern vielmehr sollten mögliche Erklärungen dafür gegeben werden.

3.2 Zur Durchführung: Beschreibung der Analyseschritte

Um die zentrale Forschungsfrage dieser Arbeit zu beantworten, wurden folgende formale Kriterien zur Untersuchung festgelegt.

In dem vorangegangenen Kapitel wurden verschiedene Methoden zur Behandlung dieser Forschungsfragen kurz erläutert; vor allem die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) und die textreduzierende Themenanalyse nach Lueger (2010). Dabei steht bei den unterschiedlichen Methoden nach Mayring (2010) die Kategorienbildung im Zentrum und erfordert, dass diese vor der Analyse der Texte (zum Teil) bestimmt werden. Generell ist eine strikte Befolgung der verschiedenen Analyseschritte notwendig. Das macht eine offenere Interpretation und Herangehensweise an die Texte schwieriger. Für diese Arbeit ist ein Vorteil der textreduzierenden Themenanalyse nach Lueger (2010) gegenüber der qualitativen Inhaltsanalyse, dass der Entstehungshintergrund der Texte nicht hinterfragt wird. Außerdem spielt es keine Rolle, wie das Wissen zustande gekommen ist (vgl. Froschauer und Lueger 2003: S. 111). Denn obwohl die Themenanalyse eher auf Interviews gerichtet ist, kann sie auch auf Zeitungsartikel angewendet werden. Daher wurde für die Untersuchung der Forschungsfrage die textreduzierende Themenanalyse ausgewählt. Sie folgt dem im vorangegangenen Kapitel genannten Prozess. Diese Methode passt sehr gut, da das Ziel die Erfassung der Kernaussagen der einzelnen Artikel ist. Außerdem ermöglicht das einen offeneren Zugang zum

Kodieren, da nach Mayring (2010) sehr regelgeleitet und starr gearbeitet werden sollte. Bei der Suche nach dem Material wird theoriegeleitet gearbeitet.

Im Rahmen des Textreduktionsverfahrens der Themenanalyse wird zunächst untersucht, welche Themen in den zu untersuchenden Texten vorkommen. Wie bereits erwähnt, werden Themen anhand von Textstellen identifiziert. Anstelle von „Gesprächsbeteiligten“ (Froschauer und Lueger 2003: S. 162) werden die unterschiedlichen Meinungen der AutorInnen herangenommen und diese verglichen. Der Kontext der Texte wird vereinfacht dargestellt, in Form des Ressorts der einzelnen Tageszeitungen. Wenn vorhanden, wird angegeben, um welche Art von Artikel es sich handelt. Die Charakteristika der untersuchten Texte werden dann im Zuge der Analyse genauer beschrieben. Im letzten Schritt werden dann die Zusammenhänge und Unterschiede der untersuchten Textabschnitte aus den Jahren 2007 und 2017 interpretiert.

Froschauer und Lueger (2003: S. 162) stellen das Textreduktionsverfahren im Rahmen der Themenanalyse wie folgt dar:

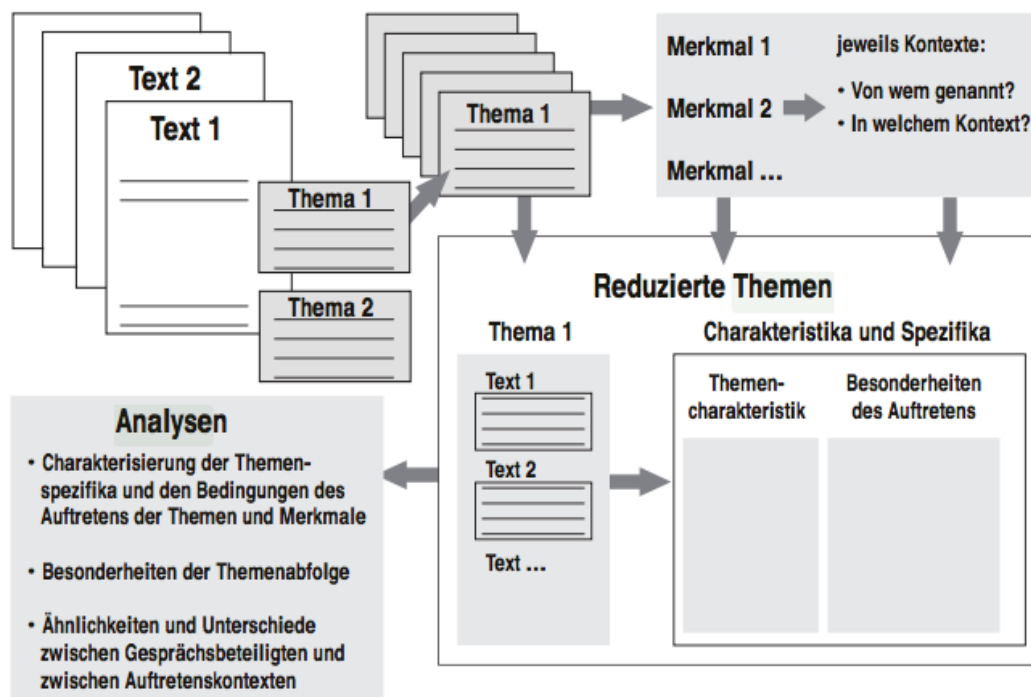


Abbildung 1 - Textreduktionsverfahren nach Froschauer/Lueger (2003: S. 163)

3.3 Gewinnung des Materialkorpus und Auswahl relevanter Texte

Da der Fokus der zugrundeliegenden Forschungsarbeit auf Qualitätsmedien, und der dementsprechenden Berichterstattung, in einem intellektuellen Diskurs des Themas Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt bzw. Unternehmen, liegt, wurde die

Suche auf folgende Quellen beschränkt: Artikel, die online oder in Print erschienen sind, von „Der Standard“ und „Die Presse“. Der Fokus liegt bewusst nicht auf den meistgelesenen Medien in Österreich. Es wird versucht die Medien, die sich mit intellektuell vielfältigeren Themen befassen, auf ihren Gehalt zu untersuchen. Die Blattlinie von „Der Standard“ ist bekanntermaßen unabhängig und gilt als eher liberal (vgl. DerStandard.at). „Die Presse“ ist wohl eher konservativ, aber dennoch wirtschaftsliberal (vgl. DiePresse.com). Betrachtet man zum Beispiel Wien, so sind „Der Standard“ und „Die Presse“ verglichen mit anderen Medien unter Menschen mit einem höheren Abschluss (Universität, Fachhochschule) beliebter als zum Beispiel „Heute“ oder „Kronen Zeitung“ (vgl. Verein ARGE Media Analysen 2017). Diese haben zwar eine hohe Reichweite generell, aber werden besonders von Menschen gelesen, die einen Abschluss einer Fach- oder Berufsschule besitzen (vgl. ebd.).

Des Weiteren wurden bei der Suche der zu untersuchenden Texte folgende Zeiträume eingeschränkt: 08.02.2007 – 08.04.2007 und 08.02.2017 – 08.04.2017. Diese Eingrenzung wurde nicht zufällig gewählt. Da jährlich am 8. März der Internationale Frauentag stattfindet, ist eine höhere Berichterstattung zu dem Thema Gleichstellung anzunehmen. Außerdem ermöglicht das einen besseren Vergleich der verschiedenen Medien.

Das gesamte Material wurde gesammelt und systematisch archiviert. Bei der Suche wurde theoriegeleitet gearbeitet. Dabei wurde in der Datenbank „APA-Onlinemanager Library“ (vgl. APA-DeFacto GmbH) nach den folgenden Stichworten gesucht (die Rauten ermöglichen sowohl Singular als auch Plural, und das Plus-Zeichen eine verbundene Suche):

- Frau+Erwerb
- Frau+Führungsposition
- Frau+Lohn
- Gender+Pay+Gap
- Geschlecht+Unternehmen
- Geschlechterungleichheiten+Unternehmen
- Geschlechterhierarchie+Unternehmen
- #Männerbund#

- Diskriminierung+Geschlecht
- Weltfrauentag

Artikel, die online erschienen sind, sind dort auch abrufbar. In Print erschienene Texte finden sich im Anhang. Nach einer Vorauswahl wurden im Jahr 2007 67 und im Jahr 2017 112 Texte gefunden. Nach Entfernung der doppelt aufgetauchten Artikel unter der Suche nach verschiedenen Stichwörtern, reduzierte sich die Zahl der relevanten Texte auf 40 im Jahr 2007 und 63 im Jahr 2017. Außerdem wurden Texte, die zwar gesuchte Stichwörter enthielten, aber bei genauerer Betrachtung keinen Bezug zu der Forschungsfrage hatten, nicht betrachtet. Bei den insgesamt 103 Artikeln wurde alle gefundenen Textsorten untersucht, egal, ob es sich um Interviews, (Leser-) Meinungen oder Reportagen handelte. Die gefundenen Texte aus 2007 stammen alle aus den Printausgaben von „Der Standard“ und „Die Presse“. Im Vergleich dazu sind die Texte aus 2017 meistens sowohl online, als auch in Print, erschienen. Meist zunächst online und am darauffolgenden Tag in der Printausgabe. Bei „Der Standard“ waren es im Jahr 2007 29 und im Jahr 2017 50 Texte. Hingegen gab es aus „Die Presse“ im Jahr 2007 elf und im Jahr 2017 13 Texte. Das ergibt für „Der Standard“ insgesamt 79 und „Die Presse“ lediglich 24 Artikel.

4. Ergebnisse der Analyse

In dem folgenden Kapitel werden die Ergebnisse meiner Studie präsentiert und analysiert. Dabei wird zunächst ein Überblick für 2007 und 2017 gegeben. In weiterer Folge wird auf beide Zeiträume separat und auf die Merkmale der am häufigsten aufgetretenen Themen näher eingegangen.

Das Codesystem basierte zunächst auf den in der Theorie ermittelten Formen der Benachteiligung von Frauen in Unternehmen bzw. am Arbeitsmarkt. Im Rahmen der Vorauswahl der Texte wurden die Themen „Kind & Karriere“, „Ländervergleich“, „Frauenförderung“, „Frauenquote“ und „Frauen in der Technik“ erweitert. Insgesamt ergibt das 14 Themen und zwei Untergeordnete. In der Tabelle 1 finden sich die Fragegestellungen zu der Einteilung und wie oft diese in den untersuchten Texten aufgetreten sind. Bei dieser Darstellung (Tabelle 1) wurden die Treffer pro Textsorte nur einmal gezählt. Die Analyse der einzelnen Themen fand aber, wie bereits beschrieben, nach Textabschnitten statt. Die gesamte Themenanalyse in Tabellenformat findet sich im Anhang.

Thema	Beschreibung bzw. Fragestellung	Häufigkeit
Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	Wird Geschlechterdiskriminierung in Unternehmen thematisiert?	16
Frauen in der Technik	Was wird in Verbindung mit der Technik-Branche über Frauen berichtet?	10
Frauen in Führungspositionen	Was wird im Zusammenhang Frauen und Führungspositionen berichtet?	36
Frauen und Erwerbstätigkeit	Was wird über Frauenerwerbstätigkeit gesagt?	20
Frauen und Universität	In welchem Zusammenhang werden Frauen und Universitäten erwähnt?	15
Frauenförderung	Welche Maßnahmen gibt es in Politik und Wirtschaft um Frauen in Betrieben zu fördern?	39
<i>Frauenquote</i>	<i>Untergeordnet zu „Frauenförderung“: Welche Stellung haben mögliche Frauenquoten?</i>	18
Gender Pay Gap	Was wird über die Einkommensschere/Gender Pay Gap berichtet?	32
Geschlechterhierarchien	Was wird über Hierarchien in Unternehmen gesagt?	3
Geschlechterstereotypen	Wann werden Frauen (bzw. Männer) stereotypisiert?	13
<i>Gendervorurteile</i>	<i>Untergeordnet zu „Geschlechterstereotypen“: welche geschlechtsspezifischen Vorurteile bestehen in der Arbeitswelt?</i>	11
Intersektionalität	Wird neben Geschlechterungleichheiten noch Alter, Herkunft, Religion als Benachteiligung genannt?	10
Kind & Karriere	Welchen Stellenwert nimmt Kindererziehung bzw. – Betreuung ein?	29
Ländervergleich	Wie sieht es in Österreich verglichen mit anderen Ländern aus?	23
Männerbünde	Sind Männerbünde ein Grund für die Benachteiligung von Frauen in Unternehmen?	6
Weltfrauentag	Was wird konkret in Verbindung mit dem Weltfrauentag in Zusammenhang gebracht?	14

Tabelle 1 - Themenüberblick

Somit kommt in 39 Texten zumindest einmal das Thema „Frauenförderung“ auf. Danach folgen die Themen „Frauen in Führungspositionen“ (36), „Gender Pay Gap“ (32), „Kind und Karriere“ (29), und „Ländervergleich“ (23).

Darunter sind nun auch die einzelnen Textabschnitte mit Themen-Kombinationen. Ein Beispiel: „Die Beschäftigungsquote von Frauen im Alter von 25 bis 49 Jahren mit Kindern sei um 15 Prozentpunkte niedriger als bei Frauen ohne Kinder“ (S 08.03.07). Hierbei kommt es zu einer Kombination von „Frauen und Erwerbstätigkeit“ und „Kind und Karriere“. Am häufigsten kombiniert wurden die Themen „Gender Pay Gap“ und „Ländervergleich“. In Verbindung mit dem Thema „Frauenförderung“ kamen „Gender Pay Gap“ und „Kind und Karriere“ am häufigsten vor. Bei der Erwerbstätigkeit fand sich ebenso oft das Thema „Kind und Karriere“ wieder. Ein Überblick über die Themen-Kombinationen insgesamt (2007 und 2017) findet sich im Anhang wieder.

4.1 Ergebnisse 2007

Wie bereits erwähnt, wurden im Jahr 2007 insgesamt 40 relevante Texte untersucht. Das Verhältnis von „Der Standard“ und „Die Presse“ verhält sich dabei sehr unausgewogen. Knapp 75 Prozent aller Texte stammen aus „Der Standard“. Während bei „Die Presse“ sechs Themen nicht einmal aufscheinen, sind bei „Der Standard“ alle Themen zumindest zwei Mal zu finden. Die fünf am häufigsten genannten Themengebiete sind wie folgt: „Kind und Karriere“ (16,3 Prozent), „Frauenförderung“ (13,4), „Frauen und Universität“ (12,8), „Frauen in Führungspositionen“ (12,2) und „Geschlechterstereotypen“ (9,3). Bemerkenswert ist, dass die 22-fache Nennung des Themas „Frauen und Universität“ nur in „Der Standard“ vorkommt. Dieses ist dort gleichzeitig am häufigsten vorgekommen. Außerdem findet sich unter den fünf Topthemen nicht der Gender Pay Gap wieder. Die nachfolgende Tabelle zeigt die absolute Häufigkeit der Themen aus den untersuchten Textabschnitten:

Thema	Häufigkeit (absolut)
Kind & Karriere	28
Frauenförderung	23
Frauen und Universität	22
Frauen in Führungspositionen	21
Geschlechterstereotypen	16
Frauen und Technik	10
Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	10
Frauen und Erwerbstätigkeit	8

<i>Vorurteile aufgrund des Geschlechts</i>	7
Intersektionalität	7
Gender Pay Gap	6
Ländervergleich	5
Männerbünde	4
<i>Frauenquoten</i>	4
Geschlechterhierarchien	2
Weltfrauentag	2

Tabelle 2 - Ergebnisse 2007

Bei den Themen-Kombinationen finden sich vor allem „Kind und Karriere“ in Verbindung mit „Geschlechterstereotypen“ und „Frauenförderung“, sowie „Frauen und Erwerbstätigkeit“. Das Thema „Frauenförderung“ ist außerdem besonders häufig mit dem Thema „Frauen und Universität“ aufgetaucht. Bei ebendiesem sind, wenn es zu einer Kombination kam, oft „Männerbünde“ und „Frauenförderung“ genannt worden. Gefolgt von: „Frauenquoten“, „Frauen und Technik“ und „Diskriminierung aufgrund des Geschlechts“. Eine Abbildung aller Kombinationen findet sich im Anhang.

4.1.1 Detailergebnisse 2007

In den folgenden Kapiteln werden die fünf Themen, die am häufigsten aus den Texten aus dem Jahr 2007 gezogen wurden, näher erläutert.

4.1.1.1 Texte über „Kind und Karriere“

Das Thema „Kind und Karriere“ wurde besonders oft in Texten gefunden, bei denen zuvor nach „Frauen in Führungspositionen“, „Frauen und Erwerbstätigkeit“, sowie „Frau und Lohn“ gesucht wurde. Die Verteilung zwischen „Der Standard“ (17 Mal absolut) und „Die Presse“ (11) ist dabei relativ ausgeglichen, ungleich zum Gesamtergebnis aus dem Jahr 2007.

Hauptsächlich wurde in den Texten erwähnt, dass die Kinderbetreuung bzw. einfach die Tatsache, Kinder zu haben, ein Hindernis im Berufsalltag darstellt. Die Verantwortung für die Kinder wird hauptsächlich Frauen zugeschrieben. Es wird demnach auch von der damaligen Bundesministerin für Frauen, Medien und den öffentlichen Dienst Doris Bures gemeint, dass „die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein zentrales frauenpolitisches Thema“ (P 08.03.07a) ist. Genau das wird

aber von mehreren Seiten deutlich kritisiert (vgl. u.a. S 12.03.07). Denn, wenn die Kinderbetreuung als ein rein frauenpolitisches Thema angesehen wird, fördert das Rollenklischees und trägt nicht dazu bei, bestehende Frauenbilder zu beseitigen (vgl. ebd.). Ein weiteres Merkmal, das bei vielen Texten immer wieder aufkommt, ist, dass mehr Kinderbetreuungsplätze notwendig sind, um Frauen für den Arbeitsmarkt attraktiver zu machen (vgl. S 28.03.07). Sogar der damalige Minister für Wirtschaft und Arbeit, Martin Bartenstein, ist der Meinung, dass nicht bessere Bedingungen für Eltern im Berufsleben notwendig sind, sondern dass Frauen mit Kindern für den Arbeitsmarkt fit gemacht werden sollten (vgl. ebd.). Ein weiteres Merkmal vieler Texte ist, dass gefordert wird, dass die Verantwortung für die Kinderbetreuung von beiden Geschlechtern übernommen werden muss (vgl. u.a. S 12.03.07). Kinderbetreuungsplätze sollen demnach nicht als Voraussetzung dafür gelten, dass Frauen überhaupt erst berufstätig sein können. Im Ländervergleich schneidet Österreich in 2007 diesbezüglich nämlich nicht sonderlich gut ab: die Beschäftigungsquote von Frauen mit Kindern ist demnach um 15 Prozent geringer als von Frauen ohne Kinder (vgl. S 08.03.07). Kinder sind somit ein Hindernis für die Karriere, aber auch generell für den Einstieg in den Arbeitsmarkt bzw. Wiedereinstieg nach der Karenz. Vor allem die langen Karenzzeiten in Österreich werden als Grund gesehen, warum Frauen im Durchschnitt weniger verdienen als Männer und häufiger nur einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen (vgl. u.a. S 12.03.07). Die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt rührt zudem von unzureichenden Kinderbetreuungsplätzen. Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau in Karenz gehen könnte, reicht bereits aus, um weniger zu verdienen als Männer und wird in einem Leserbrief als ein Grund für den Gender Pay Gap dargestellt (vgl. ebd.). Als Lösungsansatz wird von vielen Seiten genannt, dass mehr Männer in Karenz gehen sollten (vgl. u.a. S 09.03.07a). Die Gleichstellung der Geschlechter kann nur durch politische Maßnahmen geschehen, wie zum Beispiel größere monetäre Anreize für Männer bzw. Eltern (vgl. S 12.03.07). Denn in einem Artikel wird richtig angemerkt, dass nicht nur Frauen davon betroffen sind, dass ihr Arbeitsplatz durch Karenz gefährdet ist, sondern auch Männer (vgl. S 28.03.07a). Genauso wenig kann das Argument zählen, dass Männer mehr verdienen und durch eine Karenz Einkommenseinbußen entstehen. Denn diese entstehen für Frauen genauso. Besonders wenn man bedenkt, was Kinder „über zwei Jahrzehnte hinweg tatsächlich ‚kosten‘“ (S 28.03.07a). Das Problem, das in Verbindung von Männern und Karenz,

genannt wird, ist die fehlende Akzeptanz von Betrieben und Führungsebenen dafür (S 09.03.07a). Denn es sei ungerecht, dass nur Frauen die Verantwortung übernehmen „müssen“. Diese haben nämlich, im Vergleich zu Männern, keine echte Wahl: durch viele und hohe Erwartungen und Anforderungen aus gesellschaftlicher Sicht, bleibt die Kinderbetreuung an den Frauen hängen (S 28.03.07a).

Eine konkrete Maßnahme für Universitäten, um Spannungen rund um das Thema „Kind und Karriere“ vorzubeugen, wird von der Medizinischen Universität Wien genannt (vgl. S 03.03.07a). Die eigens erstellte Stabstelle „Gender Mainstreaming“ soll bei der Karriereplanung helfen und Möglichkeiten rund um die Karenzzeit aufzeigen. Die Kinderplanung soll somit in Abstimmung mit dem Arbeitgeber stattfinden und die Kinderbetreuung der Karriere nicht im Weg stehen (ebd.). Karriereplanung begleitet vom Arbeitgeber ist modernes Personalmanagement und sollte Aufgabe des Vorgesetzten sein, schreibt Lisa Nimmervoll von „Der Standard“ (S 16.03.07a).

4.1.1.2 Texte über „Frauenförderung“

In diesem Kapitel finden sich alle Textabschnitte, die sich damit beschäftigen, in welcher Art und Weise man Frauen mithilfe von (politischen) Maßnahmen in der Wirtschaft bzw. direkt in Unternehmen fördern könnte.

Da das Thema „Frauenquote“ untergeordnet ist zur „Frauenförderung“, soll dieses hier kurz behandelt werden. Das am häufigsten auftretende Merkmal bei den Textabschnitten ist die Forderung nach gesetzlichen Quoten, um den Frauenanteil zu steigern, da sich dieser nicht von selbst regulieren würde (vgl. u.a. S 16.03.07a). Freiwillig erstellte Pläne zur Gleichstellung im Bezug auf Gehälter und Führungspositionen, reichen nicht aus. Denn diese Maßnahmen funktionieren nur „vor dem Hintergrund gesetzlicher Bestimmungen“ (S 08.03.07a). Dreimal wurde die Forderung nach Frauenquoten in Aufsichtsräten angeführt, da man sich am guten Beispiel von Norwegen und Schweden orientiert, die diese bereits gesetzlich festgehalten haben (vgl. S 03.03.07).

Ein weiteres Merkmal ist die Forderung nach geänderten Gesetzen bezüglich der Elternzeit und des Karenzgeldes (vgl. u.a. S 08.03.07a). Hier wird behauptet, dass durch eine verpflichtende beidseitige Elternzeit, sowie ein einkommensabhängiges Karenzgeld, der Aus- und Einstieg in den Job für Frauen erleichtert wird (vgl. S 12.03.07). Zusätzlich müsse die Politik Betreuungsmöglichkeiten für Kinder schaffen,

damit Frauen aufgrund von Kindern keine Karriereeinbußen befürchten müssen. Die damalige Ministerin Doris Bures meint aber auch, dass es mehr Anreize für Männer geben muss, ihre Kinder zu betreuen (vgl. P 08.03.07a). Die Politik müsse außerdem durch ein Mindesteinkommen die weibliche Armut bekämpfen und es Frauen ermöglichen selbstbestimmt zu leben (vgl. ebd.).

Ein weiterer Weg, um Frauen gezielt zu fördern, ist ein eigenes Ministerium für Frauen (vgl. ebd.). Eine konsequente Genderpolitik alleine würde nicht ausreichen. Denn nur durch „eine langfristige, [...] wirtschaftspolitische Strategie“ könne die Gleichstellung der Geschlechter erreicht werden (S 09.03.07a). Dies muss forciert werden und vor allem mit den Betrieben gemeinsam geschaffen werden. Die Karriereplanung soll in den Firmen stattfinden und die Wirtschaftsförderung von Unternehmen sollte an Gleichstellungsziele gebunden werden. Diese könnten zum Beispiel an dem Frauenanteil oder an der Einkommensgerechtigkeit gemessen werden (vgl. P 26.03.07). Ein konkretes Beispiel, wie gelebte Frauenförderung in einem Unternehmen aussieht, wird anhand der Firma „Accenture“ gezeigt (vgl. P 03.03.07). Diese hat bereits seit 1994 gezielte Maßnahmen gesetzt, die sich in Form von „Leadership-Seminaren, Teilzeitmodellen und Unterstützung bei der Kinderbetreuung bzw. Vereinbarkeit von Beruf und Familie zeigen“ (vgl. ebd.).

Das AMS Österreich versucht durch Maßnahmen wie „Frauen in die Technik“ gezielt mehr Frauen in männerdominierte Bereiche zu bringen und bereits Mädchen für atypische Berufe zu begeistern (i.e. nicht Verkäuferin, kaufmännische Angestellte, Friseurin, etc.; vgl. S 09.03.07b). Während Förderungsmaßnahmen laut einer Erhebung des AMS' bei Frauen in einem gesteigerten Jahreseinkommen resultieren, müssen sich Männer nach einer Arbeitslosigkeit mit weniger zufriedengeben (vgl. ebd.). Trotzdem scheinen diese Maßnahmen nicht immer zu fruchten. Denn es wird auch angemerkt, dass es einige Studiengänge gibt, bei denen der Frauenanteil zurückgegangen ist (vgl. S 14.03.07b). Brigitte Ratzer, damals verantwortlich für Frauenförderung und Gender Studies an der Technischen Universität Wien, meint mithilfe von gezielten Didaktik-Seminaren für AssistentInnen und ProfessorInnen, sowie generell eines Imagewandels der TU und gezielten Lehrveranstaltungen, mit Stereotypen aufzuräumen und mehr Bewusstsein für das Thema Gleichstellung zu schaffen (vgl. P 21.02.07).

4.1.1.3 Texte über „Frauen und Universität“

Wie bereits erwähnt, kommen alle Textabschnitte, die in Verbindung mit Frauen und Universitäten stehen, aus „Der Standard“. Die im folgenden Kapitel erwähnten Merkmale der Texte sind zwar nicht strikt von den anderen Themenbereichen zu trennen, sie wurden dennoch explizit im Zusammenhang mit Universitäten genannt. Daher auch die Entscheidung, dafür ein eigenes Themengebiet zu schaffen und dieses separat zu behandeln.

Die Probleme des geringen Anteils von Frauen in lehrenden bzw. leitenden Positionen an den Universitäten und die männlichen Strukturen werden am häufigsten erwähnt (vgl. u.a. S 07.03.07). Gleich dahinter kommen Aussagen bezüglich Studierenden-Quoten und die Forderung nach Quoten in Führungspositionen (vgl. u.a. S 23.02.07). Frauen dissertieren demnach auch weniger oft als Männer (vgl. S 16.03.07a), da Frauen doppelt so viel publizieren müssen, wie Männer, um als genauso qualifiziert angesehen zu werden (vgl. S 23.02.07). Wie bereits in der Einführung zur Analyse zu den Ergebnissen aus 2007 erwähnt, gab es einige Abschnitte, die die Umstände an den Universitäten in Verbindung mit Männerbünden bzw. männerbündischen Strukturen gebracht haben (vgl. u.a. S 16.03.07a). Als Grund dafür, warum es so wenige Professorinnen gibt und die Wissenschaft allgemein immer noch männlich geprägt ist, werden zum Beispiel die „bündischen Netzwerkstrukturen in der Wissenschaft“ (S 16.03.07a) genannt. Außerdem ist die Einstellungspraxis der Universitäten Schuld, denn Männer neigen dazu Männer zu berufen (S 23.02.07). Zusätzlich dazu erschweren es immer noch sehr traditionelle Werte in Österreich und die gesellschaftliche Grundhaltung den Frauenanteil in der Wissenschaft zu steigern (vgl. ebd.). Trotz Förderungsmaßnahmen sind Quoten notwendig. Denn Universitäten sind eine „Horte der Männerbündelei“ (S 16.03.07a). Feminismus ist an den Hochschulen nämlich gar nicht so etabliert, wie es auf den ersten Blick aussieht (vgl. S 23.02.07).

Obwohl der Anteil der Studierenden bereits 2006 bei 53 Prozent lag, ist der der Beschäftigten lediglich bei knapp 20 Prozent (vgl. S 07.03.07). Betrachtet man ein paar Studienfächer, so sind Pharmazie und Biologie mit jeweils 81 und 65 Prozent, weiblich und hingegen Maschinenbau, Elektrotechnik und Informatik mit jeweils fünf, fünf und 13 Prozent männlich dominiert (vgl. ebd.). Fehlende weibliche Netzwerke, Mentoring, aber auch Vorbilder werden als Ursachen genannt. Daher sind

Universitäten, die eigentlich als Dienstgeber dafür sorgen müssten, dass mehr Frauen in Führungsetagen gelangen, weniger attraktiv für Frauen (vgl. S 16.03.07a). Entgegen allgemeiner Meinung, reicht es nämlich nicht aus, einfach nur „eine Frau zu sein“, um eine Stelle zu bekommen (vgl. S 23.02.07). Ganz im Gegenteil, Frauen müssen besser qualifiziert sein als Männer (vgl. ebd.).

4.1.1.4 Texte über „Frauen in Führungspositionen“

Auch bei diesem Thema geht es hauptsächlich um den geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen (vgl. u.a. S 08.03.07). Dieses Merkmal weisen fast alle Texte auf. Es wird bemängelt, dass lediglich fünf Prozent aller Führungspositionen in der Unternehmensführung in Österreich von Frauen ausgeübt werden. Im Vergleich dazu sind es rund zehn Prozent in Aufsichtsräten (vgl. S 03.03.07). Es zeigt sich sogar ein Rückschritt diesbezüglich. Denn von 1997 bis 2007 sei der Anteil an Frauen in Führungspositionen zurückgegangen (vgl. S 08.03.07). Während der Pflege- und Volksschulbereich von Frauen dominiert wird (vgl. S 05.03.07), gibt es immer noch sehr wenige weibliche Vorgesetzte in den Bereichen „Transport- und Logistikbranche, Energie, Bau sowie im IT-Sektor und in der Sachgüterindustrie“ (S 03.03.07).

Gründe für den Mangel von Frauen in Chefetagen sind anscheinend vorwiegend ihre Charaktereigenschaften (vgl. u.a. P 10.02.07). Frauen bewerben sich demnach seltener für Führungspositionen, weil es ihnen an Selbstbewusstsein mangelt (vgl. ebd.). Obwohl Studien zeigen, dass Frauen sich als genauso ehrgeizig und durchsetzungsfähig sehen, wie Männer, rechnen diese viel eher damit, in eine Führungsposition zu gelangen (vgl. S 24.03.07). Denn Frauen müssen sich rechtfertigen, wieso sie es in eine Spitzenposition geschafft haben (vgl. S 08.03.07d) und viele geben daher irgendwann auf, es überhaupt zu versuchen. Die Branchen sind oft männlich dominiert, was es noch schwerer macht (vgl. P 10.02.07). Für Frauen ist es doppelt so schwer in Führungspositionen, weil es scheint, dass hier die Charaktereigenschaften und Handlungen viel kritischer angesehen zu werden, als bei Männern (vgl. S 31.03.07). Ein Beispiel ist, dass Frauen in Führungspositionen auf keinen Fall schweigen sollten, weil dies Chefinnen inkompetent erscheinen lässt (vgl. S 24.02.07). Ein Management-Coach stellt die Situation, wie folgt dar (S 05.03.07):

„Frauen sind klassisch eher mitarbeiterorientiert und kooperativ, Männer eher aufgabenorientiert und tendenziell autoritär. In den Feldstudien zeigt sich, dass in der allgemeinen Wirtschaft dieser Unterschied

in der Führungsebene zunehmend verschwimmt - mit der Ausnahme, und das ist spannend, der klassischen Frauenberufe. Hier legen Frauen, um nicht als Frau stereotypisiert zu werden, atypisch männliche Eigenschaften an den Tag, geben sich also besonders aufgabenorientiert und autoritär. Zudem halten Männer weibliche Vorgesetzte leichter aus als Frauen, die Chefinnen meist besonders kritisch sehen.“

4.1.1.5 Texte über „Geschlechterstereotypen“

Zuletzt soll das am häufigsten genannte Themengebiet aus dem Jahr 2007 kurz beschrieben werden. Dieses kam insgesamt 16 Mal vor und war das zweithäufigste aus „Die Presse“. Probleme im Zusammenhang mit Geschlechterstereotypen wurden bereits oft in Kombination mit anderen Themen genannt. Im Grunde genommen ist fast alles, was im Zusammenhang mit der Kinderbetreuung gesagt wurde, auf Rollenklischees zurückzuführen. Ebenfalls dazu gehören die im vorherigen Kapitel beschriebenen Eigenschaften, die Frauen und Männern in Führungspositionen angehängt werden.

Ein neuer Aspekt ist die Haushaltsarbeit, die hauptsächlich Frauen umgehängt wird (vgl. u.a. S 08.03.07c). Als Beispiel wird die Arbeitsteilung auf österreichischen Bauernhöfen genannt (vgl. ebd.). Hier sind es 88 Prozent der Arbeiten im Haushalt, die auf die Bäuerinnen entfällt. Die „typischen weiblichen Haushalts- und Familienaufgaben“ bleiben hier klar bei den Frauen (vgl. ebd.). Denn von Männern erwartet nun mal niemand, dass diese in Karenz gehen, daher machen sie es auch nicht (vgl. S 28.03.07a). Frauen seien aber die „besten Verkäufer“ [sic]: sie sind kommunikationsfähig und haben eine gute Frustrationstoleranz (vgl. S 10.02.07).

Ein Text, der sich mit Zukunftsvorstellungen von Schüler/Innen beschäftigt hat, zeigt, wie sehr die damalige Jugend in Rollenklischees und Stereotypen denkt (vgl. P 17.02.07). Die Mädchen sind vorwiegend darauf eingestellt, einmal weniger zu verdienen, als ihre Ehemänner. Sie sehen sich dennoch in Führungspositionen, denen sie im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Die Schülerinnen sind also in Richtung Ehe und Kleinfamilie eingestellt (vgl. ebd.).

4.1.2 Zusammenfassung der restlichen Themen aus 2007

Die restlichen zehn Themen kamen deutlich geringer vor als die bereits genannten. Die Themen in Verbindung mit „Frauen in der Technik“, „Diskriminierung aufgrund des Geschlechts“ und „Frauen und Erwerbstätigkeit“ kamen dabei noch am ehesten vor. Dieses kurze Kapitel soll einige besondere Textstellen hervorheben.

Wie bereits erwähnt, haben es Frauen besonders in technischen (Studien-) Lehrgängen und Arbeitsbereichen schwer (vgl. u.a. S 14.03.07b). Zu dem Problem der Benachteiligung aufgrund des Geschlechts in der Männerdomäne (vgl. S 14.03.07b), kommen nun jene der Herkunft und des Alters hinzu. Denn „der Ingenieur hat sich im 19. Jahrhundert als weißer, europäischer Mann konstituiert“ (ebd.). Frauen sind nämlich oft von Mehrfachdiskriminierung betroffen. Dies kommt zum Beispiel bei Vorstellungsgesprächen oder Jobinseraten zum Vorschein (vgl. S 08.03.07a). Jobsuchende über 50 Jahren werden oft nicht einmal zu einem Gespräch eingeladen und „Inserate, die „junge, hübsche Kellnerinnen“ suchen, tauchen regelmäßig auf“ (S 08.03.07b). Beides in Kombination zeigt sich anscheinend bei Fluglinien, die „Bewerberinnen zwischen 18 und 26 suchen“ (ebd.). Ein weiteres interessantes Beispiel kommt aus dem Dienstleistungsbereich. Dieses Mal zwar aus der Perspektive der Kundinnen, ist es immer noch nicht gerechtfertigt, wieso Frauen mehr für das Haarschneiden bezahlen müssen, als Männer (vgl. S 08.03.07a).

Bei dem Thema Erwerbstätigkeit wird das Genderproblem besonders deutlich (S 09.03.07a):

Bekanntlich sind diese Genderdifferenzen im Erwerbsleben unmittelbares Spiegelbild der ungleichen Verteilung der Gesamtarbeitszeit auf Männer und Frauen. Die von Frauen aufgewendete Zeit für bezahlte Erwerbsarbeit beträgt nur zwei Drittel derjenigen der Männer - die logische Konsequenz dessen, dass sie mit 28 Wochenstunden vier Mal soviel Zeit für unbezahlte Familienarbeit einsetzen.

Als eine Ursache für den Gender Pay Gap wird der sinkende Frauenanteil mit zunehmender Hierarchieebene genannt (vgl. S 09.03.07a). Besonders deutlich ist dies bei den unselbstständig Beschäftigten, wo die Lücke bei 35 Prozent liegt (ebd.). Konkret in Verbindung mit dem Internationalen Frauentag ist folgendes Zitat besonders aufgefallen (S 08.03.07d):

Ein Frauentag ist eigentlich überflüssig. Das einzig Sinnvolle daran ist, dass - auch Männern - wieder einmal die Fakten vor Augen geführt werden. Frauen haben bestenfalls die gleichen Rechte, sicher mehr Pflichten und noch lange nicht die gleichen Chancen.

4.2 Ergebnisse 2017

Im Jahr 2017 verhält sich die Verteilung der Texte auf „Der Standard“ und „Die Presse“ ähnlich wie im Jahr 2007. Die Suche ergab viermal so viele relevante Texte aus „Der Standard“. Von den insgesamt 63 analysierten Artikeln, entfallen lediglich 21 Prozent auf „Die Presse“. Dennoch sind vier von den fünf am häufigsten

aufgetretenen Themen bei beiden Medien ebenfalls unter den Top Fünf vertreten. Die nachfolgende Tabelle zeigt die absoluten Häufigkeiten der Themen aus den untersuchten Textabschnitten:

Thema	Häufigkeit (absolut)
Gender Pay Gap	46
Frauen in Führungspositionen	43
Ländervergleich	33
Frauenförderung	30
<i>Frauenquoten</i>	23
Kind und Karriere	18
Frauen und Erwerbstätigkeit	16
Weltfrauentag	15
Frauen und Universität	13
Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	10
Frauen und Technik	8
Vorurteile aufgrund des Geschlechts	8
Geschlechterstereotypen	6
Intersektionalität	4
Männerbünde	3
Geschlechterhierarchien	1

Tabelle 3 - Ergebnisse 2017

Es kam am häufigsten zu Themenkombinationen bei „Gender Pay Gap“ und „Ländervergleich“. Generell gab es bei dem Thema „Gender Pay Gap“ bei fast allen Themen zumindest einmal eine Überschneidung. Ebenso war das Thema „Frauen in Führungspositionen“ in Verbindung mit „Frauenförderung“ bzw. „Frauenquoten“ relativ häufig in Kombination. Ein Überblick zu allen Kombinationen findet man im Anhang.

4.2.1 Detailergebnisse 2017

In den nachfolgenden Kapiteln werden wieder die fünf am häufigsten genannten Themengebiete näher beschrieben und zuletzt ein Überblick über die restlichen Themen aus 2017 gegeben.

4.2.1.1 Texte über „Gender Pay Gap“

Bei den Texten über den Gender Pay Gap bzw. die Lohnschere stehen drei Merkmale im Vordergrund: wie hoch die Lohnlücke im Ländervergleich ist, warum sie besteht und wie sie geschlossen werden kann (vgl. u.a. P 08.03.17). Sieht man sich zunächst Österreich an, zeichnet sich ein nicht allzu optimistisches Bild ab (vgl. S 01.04.17a). Frauen verdienen hierzulande pro Stunde rund 22 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen (vgl. ebd.). Besonders hoch ist die Lücke in Vorarlberg mit 50 Prozent (vgl. S 08.03.17). Verglichen mit 2006 ist das nur ein leichter Rückgang (minus vier Prozentpunkte) und immer noch deutlich unter dem EU-Durchschnitt von 16,3 Prozent (vgl. S 03.03.17). Betrachtet man das Lohngefälle in Führungspositionen, schneidet Österreich ebenfalls unter dem EU-Durchschnitt ab: 26,9 Prozent weniger verdienen weibliche Führungskräfte (vgl. S 06.03.17). Die Lohnlücke besteht trotz besserer Qualifikationen von Frauen also weiter. Obwohl mittlerweile mehr Frauen ein Studium abschließen, sind sie mehrheitlich im Niedriglohnsektor vertreten (vgl. P 07.03.17). Eine weitere Betrachtungsmöglichkeit ist das mittlere Bruttojahreseinkommen von Vollzeitbeschäftigten. Hier verdient eine Frau „82 Prozent des Einkommens eines Mannes“ (S 02.03.17). Betrachtet man das Nachbarland Deutschland, verringert sich auch hier die Lohnlücke nur langsam (vgl. S 14.03.17). Der durchschnittliche Bruttostundenlohn von Männern liegt bei 20,71 Euro, während Frauen nur 16,26 Euro verdienen (vgl. ebd.). Laut dem Unternehmen „Accenture“ gibt es außerdem eine ‚versteckte‘ Lohnlücke (vgl. P 08.03.17). Sie berechnen diese in ihrer Studie „Getting to Equal 2017“ für die Vereinigten Staaten wie folgt (ebd.):

Verdient eine Frau 100 US-Dollar, bekommt ein Mann im globalen Durchschnitt 140 US-Dollar, also 40 Prozent mehr. Zusätzlich fällt ins Gewicht, dass Frauen seltener eine bezahlte Tätigkeit ausüben als Männer – im Vergleich sind es nur 50 Prozent der Frauen, aber 76 Prozent der Männer, die sich in einem bezahlten Beschäftigungsverhältnis befinden. Dieses Phänomen verstärkt die wirtschaftliche Ungleichheit zwischen den Geschlechtern zusätzlich: Rechnet man diesen Faktor hinzu, verdient ein Mann sogar 258 Dollar, während eine Frau nur 100 US-Dollar erhält.

Neben den verschiedenen Ausführungen, wie hoch der Gender Pay Gap in Österreich bzw. Europa ist, beschäftigen sich viel Textabschnitte damit, wie und bis wann man die Lohnlücke schließen könnte (vgl. u.a. P 14.03.17). Laut der Firma „Accenture“ ist dies, nicht wie zuvor angenommen, bereits in weniger als drei Jahrzehnten möglich (im Durchschnitt; vgl. P 08.03.17). In Schwellenländern könnte diese sogar „100 Jahre früher eintreten als bisher – statt im Jahr 2168, bereits in

2066“ (ebd.). In Österreich geschieht dies erst innerhalb der nächsten 50 Jahre (vgl. ebd.). Dabei helfen soll vor allem die Frauenpolitik. Unter anderem könnte dies mithilfe eines Mindestlohnes geschehen (vgl. P 14.03.17). In Österreich sind vor allem Frauen davon betroffen, dass sie weniger als 1.500,00 Euro brutto verdienen (vgl. ebd.). Rund zwei Drittel der 300.000 Menschen, die darunterliegen, sind demnach weiblich. Die Politik müsse hier für Lohngerechtigkeit sorgen und Gesetzesänderungen vorantreiben (vgl. P 22.03.17a). Ein Vorschlag hierzu wäre Lohntransparenz. Jedoch, so findet Grün-Politikerin Berivan Aslan, wäre dies naiv (vgl. S 06.04.17). Es müsse, laut ihr, ein Umdenken stattfinden, Lohntransparenz allein reiche nicht, um den Gender Pay Gap zu schließen. Das Ansehen und die Bewertung von Frauen- und Männerberufen muss ebenfalls geändert werden (vgl. ebd.). „Der Standard“ und „Die Presse“ liefern beide die Ergebnisse der Studie von „Accenture“, die drei Faktoren nennt, um den Gender Pay Gap bereits bis 2048 zu überwinden (vgl. P 08.03.17): Digitale Kompetenz, Karriereplanung und Technische Expertise. Die österreichische Politiklandschaft ist sich zwar einig, dass es eine geschlechtsspezifische Lohnlücke gibt, die Herangehensweise um diese zu schließen, ist aber sehr unterschiedlich (S 08.03.17):

In der Diagnose sind sich die Parteien einig: Es gibt Einkommensunterschiede. Bei der Therapie scheiden sich die Geister. Die FPÖ will Elterngeld und finanzielle Wertschätzung der Mütter, die Neos rasches Anheben des Frauenpensionsalters und Pflicht zum Pensionssplitting, die Volkspartei Wahlfreiheit der Frauen und mehr Familienzuschuss, die SPÖ warnte vor der Teilzeitfalle.

Frauenpolitik scheint generell eher unwichtiger geworden zu sein, so zumindest die Meinung von Sonja Ablinger, Vorsitzende des Österreichischen Frauenrings (vgl. S 06.04.17). Bis auf die Frauenquote in den Aufsichtsräten, beschäftigt sich die Regierung lieber mit dem Burkaverbot (vgl. ebd.). Während also hierzulande noch über passende Maßnahmen diskutiert wird, gilt es anscheinend als „radikal“ wie Island nun den Gender Pay Gap schließen möchte:

Island ist das erste Land weltweit, das Firmen per Gesetz vorschreiben wird, Männer und Frauen gleich viel für gleiche Arbeit zu bezahlen und das öffentlich darzulegen. Das Gesetz, das Diskriminierung am Arbeitsmarkt aufgrund von Geschlecht, Herkunft oder Nationalität vermeiden soll, wurde am Frauentag angekündigt (S 09.03.17).

Bei den Gründen für die Entstehung bzw. das Bestehen der Gender Pay Gap werden in erster Linie die Teilzeitbeschäftigung und danach die Berufswahl von Frauen genannt (vgl. u.a. S 06.04.17). In Österreich sind nur rund sieben Prozent der Männer mit Kindern unter 15 Jahren Teilzeit beschäftigt. Im Vergleich dazu sind es

fast 75 Prozent aller Frauen zwischen 25 und 49 Jahren (vgl. S 03.03.17). Freiwillig passiert dies meistens nicht. Genau wegen dieser immer aktueller werdenden Unvereinbarkeit von Beruf und Familie, sei ein Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung längst überfällig (vgl. S 06.04.17). Neben der geringeren Bezahlung aufgrund von Teilzeitbeschäftigung, kommt hinzu, dass Frauen sich oft für Berufsfelder entscheiden, die von Haus aus schlechter bezahlt sind (vgl. S 03.03.17). Frauen arbeiten öfter in „schlecht bezahlten Dienstleistungsberufen und Branchen mit geringeren Verdienstmöglichkeiten, als Männer“ (ebd.). Bereits bei der Studienwahl lassen sich folgende, benachteiligende Faktoren erkennen (P 08.03.17):

- [...] Studentinnen entscheiden sich hierzulande deutlich seltener als ihre männlichen Studienkollegen für Studiengänge, die per se ein höheres Verdienstpotalential haben.
- Sie haben seltener einen Mentor (45 Prozent vs. 74 Prozent) und
- streben seltener eine Führungsposition an (41 Prozent vs. 51 Prozent)
- Darüber hinaus sind sie im Studium weniger engagiert, wenn es darum geht, Programmier- und Computerkurse zu belegen (68 Prozent vs. 83 Prozent).

Auch bei den Gehaltsvorstellungen sind weibliche Studierende zurückhaltender: sie erwarten sich nur rund 2.300,00 Euro (monatliches Bruttoeinkommen), während sich ihre männlichen Kollegen eher bei 2.800,00 Euro wiederfinden (vgl. S 04.03.17c)

Betrachtet man den Gender Pay Gap nach Branchen, verdienen ArbeitnehmerInnen in sogenannten klassischen Frauenberufen weniger, als in Männerberufen (vgl. S 04.04.17a). Während die Einzelhandelskauffrau mit rund 2.100,00 Euro bzw. die Friseurin mit 1.400,00 Euro brutto monatlich auskommen müssen, bekommen Autohändler rund 2.900,00 Euro und Metallherzeuger ungefähr 4.200,00 Euro. Diese Berufe werden deutlich häufiger von Männern ausgeübt als von Frauen (vgl. ebd.). Das Problem der geschlechtsspezifischen Lohnlücke lässt sich trotzdem nicht nur durch geringes Beschäftigungsausmaß und Berufswahl erklären (vgl. S 08.03.17c). Denn auch wenn Frauen in männlich dominierten Jobs arbeiten, verdienen sie weniger (vgl. ebd.). Die Arbeitsbewertungsverfahren seien viel wichtiger, um den Gender Pay Gap zu schließen (ebd.):

Wichtig bei Diskussionen zum Gender-Pay-Gap sei es jedenfalls zu betonen, dass Unterschiede zwischen besser- und schlechterbezahlten Berufen nicht das Ergebnis perfekt funktionierender Märkte seien. "Entlohnungssysteme werden in Tarifverträgen oder betrieblichen Vereinbarungen für längere Zeit institutionalisiert. Und diese Systeme sind historisch gewachsen und legen fest, nach welchen Kriterien Berufe und Tätigkeiten bewertet und bezahlt werden", schreibt Sarah Lillemeier, Soziologin an der Universität Duisburg-Essen, die Teil des Teams der Böckler-Stiftung ist. Wie wichtig die genannten

Arbeitsbewertungsverfahren bei der Betrachtung des Gender-Pay-Gaps sind, müsse in Zukunft unbedingt mitgedacht werden.

4.2.1.2 Texte über „Frauen in Führungspositionen“

Bei den Texten aus dem Jahr 2017 stehen rund um das Thema „Frauen in Führungspositionen“ Zahlen und Fakten im Vordergrund (vgl. u.a. S 06.03.17). Es werden verschiedene Herangehensweisen genannt, um den Mangel an weiblichen Führungskräften darzustellen. In Österreich ist die Lage für Frauen diesbezüglich eher schwierig. Im Jahr 2017 sind die obersten Etagen immer noch fest in Männerhand: mehr als 80 Prozent der mittelständischen Führungskräfte sind Männer und bei rund 40 Prozent der Unternehmen gibt es keine einzige Chefin (vgl. S 05.03.17). Bei den Unternehmen zwischen 30 und 100 Millionen Euro Umsatz pro Jahr liegt die Quote von Frauen in Führungspositionen bei 16 Prozent und bei großen Konzernen sind es lediglich 13 Prozent (vgl. ebd.). Betrachtet man unterschiedliche Branchen, so sind Frauen in Chefetagen noch am ehesten bei „(Finanz-) Dienstleistern (26 Prozent) und Handelsunternehmen (25 Prozent), [...] im Bereich Elektrotechnik (neun Prozent) sowie im Kraftfahrzeugbau und bei Energie- und Wasserversorgern (jeweils elf Prozent)“ vertreten (S 06.03.17a). „Die Presse“ spricht von Großunternehmen in Europa, bei denen nur 22 Prozent Frauen in den Führungsetagen vertreten sind und fünf Prozent davon im Vorstand (vgl. P 07.03.17). Bei den börsennotierten Unternehmen in Österreich ist man ebenfalls weit davon entfernt, die angestrebte Quote von 30 Prozent erreicht zu haben. Hier steht man derzeit bei rund sieben Prozent Frauenanteil in Führungspositionen (vgl. S 12.02.17).

Wie bereits im Kapitel über die geschlechtsspezifische Lohnschere erläutert, ist auch der mangelnde Anteil von weiblichen Führungskräften nicht durch das Bildungsniveau zu erklären (vgl. S 03.03.17). Ganz im Gegenteil: besonders bei den AkademikerInnen ist der Unterschied am höchsten. Denn hier sind nur rund neun Prozent Frauen im Vergleich zu rund 23 Prozent Männern in Führungspositionen vertreten (vgl. ebd.). Der Anteil der Frauen wird auf dem Weg nach oben immer geringer: „Sind es bei den Prokuristinnen noch 15,8 Prozent, so sinkt der weibliche Anteil in der Geschäftsführung bereits auf 7,2 Prozent, und von den Vorstandsvorsitzenden sind nur noch 3,6 Prozent Frauen“ (S 12.02.17).

Ein ähnliches Bild zeichnet sich bei den Selbständigen ab (vgl. S 03.03.17). Auch hier sind doppelt so viele Männer wie Frauen in einer leitenden Funktion tätig (vgl. ebd.). Mit den Gründen, wieso der Frauenanteil in Führungspositionen so gering ist,

beschäftigten sich ebenso viele Textabschnitte. Es werden erneut die Probleme der Teilzeitbeschäftigung und Kinderbetreuung genannt (vgl. S 14.03.17). Anhand des Beispiels der österreichischen Gemeinden, beschreiben Bürgermeisterinnen folgende Hürden für Frauen (S 07.03.17a):

[...] "Die größte Hürde, um an die Spitze einer Gemeinde zu kommen, ist es, sich gegen männliche Konkurrenz zu behaupten", sagt Monika Schwaiger, Bürgermeisterin von Seekirchen am Wallersee. Maria Pachner aus Grieskirchen sieht "fehlendes Selbstvertrauen der Frauen, männerdominierte Rankings oder fehlende MentorInnen" als Problemfelder. Die besten Positionen in einer Gemeinde seien meist von Männern besetzt, ergänzt Irene Gölles aus Gloggnitz. Es sei daher schwieriger, als Frau überhaupt in die engere Wahl für Führungsfunktionen zu kommen.

Die vorherrschenden Assoziationen darüber, wie Führungskräfte aussehen sollten, werden auch als Grund für den Mangel von Frauen genannt (vgl. u.a. P 11.03.17). Mit einer leitenden Kraft wird nämlich immer noch möglichst viel Präsenzzeit verbunden, die Frauen nicht leisten können, da sie eher mit der Kinderbetreuung beschäftigt sind (vgl. P 11.03.17). Die Bedingungen für Frauen nach der Geburt eines Kindes erschweren den Aufstieg zusätzlich (vgl. u.a. S 14.03.17). Viele Frauen fühlen sich demnach nach ihrer Rückkehr diskriminiert und ein Fünftel muss sogar ihre Führungsposition abgeben bzw. 40 Prozent reden von schlechteren Arbeitsbedingungen (vgl. S 11.03.17a). Die Definition von „Führung ist nach wie vor besonders in Österreich männlich. Vielmehr die Mutmaßung davon, was Männlichkeit ist“ (S 17.02.17). Ein Umdenken wäre nötig, denn

[...] dass Teilzeit nur für unqualifizierte Tätigkeiten taugt und Führung nur mit 40 bis 60 Stunden möglich ist, sind Mythen, die aufgelöst gehören. Eine zeitgemäße Gestaltung der Arbeitswelt wird deshalb auch erfordern, dass wir herkömmliche Normen und Zuschreibungen für Frauen – und auch für Männer (!) – infrage stellen [...] (S 16.02.17a).

Dabei werden häufig die Vorteile betont, die ein Unternehmen hat, wenn es gemischte Führungsebenen hat (vgl. P 18.02.17). Diese „erzielen bessere wirtschaftliche Ergebnisse“ (ebd.) und es wird als unternehmerisch klug bezeichnet, mehr Frauen in die Führungsetagen zu holen (vgl. S 11.03.17). Trotzdem gibt es hier einen Rückgang. Denn glaubten 2016 noch 51 Prozent daran, dass Frauen gut für den Unternehmenserfolg sind, sind es momentan nur noch 43 Prozent (vgl. S 06.03.17a). Während sich kleinere Unternehmen nicht leisten können, Frauen an die Gläserne Decke stoßen zu lassen, und diese anscheinend besser fördern, geben viele Unternehmen immer noch an, dass die Rekrutierung qualifizierter weiblicher Fachkräfte schwierig ist (ebd.). Grund dafür könnte die fehlende Motivation von Frauen für die obersten Führungsetagen sein. Denn obwohl „der Einfluss von

Männerbünden und offene Diskriminierung der Frauen nachgelassen haben, [...], übersteigt die Nachfrage nach Topmanagerinnen bei weitem das Angebot“ (S 18.02.17). Außerdem geben Frauen häufiger an, sich über sogenannte „Soft Skills“ zu definieren. Sie hätten weniger Selbstbewusstsein und möchten eigentlich gar nicht in eine Führungsposition (ebd.):

Frauen arbeiten lieber in den „soften“ Abteilungen, für die man soziale Kompetenz braucht und Einfühlungsvermögen, aus denen aber selten der Weg in die erste Führungsebene führt. Damit ist beispielsweise die Personalabteilung gemeint, die in den heimischen Führungsgremien (noch) kaum vertreten ist. Frauen definieren sich über Soft Skills. [...] Interessant bei dieser Zuordnung nach Geschlecht: Topmanagerinnen unterscheiden sich in genau diesen Punkten signifikant von ihren Geschlechtsgenossinnen. Sie ordnen sich selbst stärker Hard Skills zu und streben auch deutlich bewusster nach Führungspositionen.

Das Konzept des „Jobsharing“ dominiert bei den Vorschlägen, wie mehr Frauen in Führungspositionen gelangen könnten (vgl. u.a. S 12.02.17). Die immer größer werdende Belastung von Führungskräften könnte so entlastet werden (P 11.03.17a):

Denn auf sie [*Ann. Frauen*], wie auf alle Führungskräfte, kämen immer umfangreichere und komplexere Anforderungen zu. Job-Sharing sei eine gute Möglichkeit, die Zeitsouveränität beider zu steigern, Druck abzubauen und damit im Endeffekt Fehler zu reduzieren. Daneben garantiert Job-Sharing vollständige Vertretung, wenn eine der beiden einmal nicht da ist. Denn beide sind in allen Themen fit - unabhängig davon, dass in ihrem Fall Vollmann eher für den Außenauftritt und sie für die inneren Fragen verantwortlich sei.

Außerdem sollten Frauen nicht nur mit Frauen, sondern auch mehr mit Männern netzwerken (vgl. S 11.03.17). Diese seien nun mal in den entscheidenden Positionen und müssten ebenfalls lernen, besser mit Frauen umzugehen und diese zu fördern. Denn häufig scheitert es daran, dass männliche Führungskräfte nicht wissen, wie sie mit „jungen, möglicherweise auch noch gutaussehenden weiblichen Nachwuchstalenten umgehen sollen“ (ebd.). Weitere Tipps sind, im Job mehr Arbeit zu übernehmen und so auf sich aufmerksam zu machen und einfach zu fragen, wie man in eine führende Position gelangen kann (ebd.). Dennoch sollten vor allem Unternehmen daran arbeiten, eine offenere Kultur anzustreben und weibliche Talente gezielt und nachhaltig zu fördern (vgl. S 06.03.17a). Ein weiterer Faktor ist, dass aufgrund von steigender Arbeitslosigkeit jede leitende Position für eine Frau eine weniger für einen Mann bedeutet (vgl. S 07.03.17b). Dem sind sich viele Männer bewusst geworden und dies steigert den Konkurrenzkampf zusätzlich. Es ist sogar die Rede von einem „Backlash“ bei der Überwindung der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten (vgl. ebd.).

4.2.1.3 Texte über „Ländervergleich“

Vieles im Bezug auf das Thema Ländervergleich wurde bereits in den zwei vorangegangenen Kapiteln genannt bzw. wird auch noch bei den nachfolgenden auftauchen. Österreich schneidet im Ländervergleich generell eher schlecht ab (vgl. u.a. S 03.03.17). Egal, ob Gender Pay Gap oder Anteil von Frauen in Führungspositionen, Österreich findet sich beide Male über bzw. unter dem EU-Durchschnitt wieder (ebd.). Im Bezug auf die geschlechtsspezifische Lohnlücke (EU-Durchschnitt liegt bei 16,3 Prozent) sind nur Estland, Tschechien und Deutschland schlechter (vgl. ebd.). Betrachtet man den Anteil von Frauen in führenden Positionen, so sind lediglich Deutschland, Italien und Zypern, hinter Österreich (vgl. S 06.03.17).

Der „Women In Work-Index“, der von dem Unternehmen PwC (Pricewaterhouse Coopers) herausgegeben wird, misst die weibliche Wirtschaftskraft und setzt sich wie folgt zusammen: „Die Einkommensgleichheit, die Fähigkeit der Frauen, Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten zu haben, die Vollzeitbeschäftigungsrate, die Arbeitslosigkeit sowie die Arbeitsplatzsicherheit“ (P 21.02.17). Österreich landete demnach im Jahr 2000 noch auf Platz 13 und verbucht 17 Jahre später nur noch Rang 22. Das Land hat somit den stärksten Rückgang verzeichnet. PwC prognostiziert den Ländern Korea, Spanien und Deutschland, dass es noch 300 Jahre dauert, bis der Gender Pay Gap geschlossen werden könnte (ebd.).

Positiv fallen skandinavische Länder auf: Schweden und Dänemark liegen beim Gender Pay Gap unter dem EU-Durchschnitt (vgl. S 03.03.17). In Schweden ist zudem der Anteil beider in Vollzeit beschäftigten Eltern bei 41 Prozent (vgl. S 08.03.17d). Generell sind die skandinavischen Länder und Island unter den Spitzenreitern, was die Gleichstellung der Geschlechter betrifft (vgl. P 22.02.17). Unter die Top Zehn bei dem „Women In Work-Index“ schaffte es erstmals Polen. Als Grund wird die Steigerung der Vollzeitbeschäftigungsquote von Frauen genannt (vgl. ebd.). Am geringsten ist das Lohngefälle übrigens in Rumänien mit nur fünf Prozent (vgl. S 06.03.17).

Es fällt auf, dass die Unterschiede in den deutschsprachigen Ländern Deutschland, der Schweiz und Österreich, sehr ähnlich sind (vgl. S 06.03.17a). Die aktive Förderung von Frauen in Unternehmen ist dabei in Österreich mit 23 Prozent noch am höchsten (vgl. ebd.). Ein positives Beispiel nimmt man sich in Österreich an Deutschland bezüglich der Aufsichtsratsquote: in Österreich gilt demnach ab 2018

für börsennotierte Unternehmen mit mehr als 1000 Mitarbeitern, eine Frauenquote von 30 Prozent (vgl. P 11.03.17a). Sanktionen gibt es jedoch, wie in Deutschland, nicht. Dort wird die Wahl eines männlichen Mitgliedes als ungültig betrachtet, wenn die Quote nicht eingehalten wird (vgl. ebd.).

4.2.1.4 Texte über „Frauenförderung“

Erste Möglichkeiten, wie Frauen in Unternehmen gefördert werden können, wurden bereits in den vorangegangenen Kapiteln beschrieben. Besonders in Verbindung mit Führungspositionen und der Gender Pay Gap wurden verschiedene Ansätze geliefert, um mithilfe der Politik Lösungen zu finden. Zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke war die Anhebung des Mindestlohns und Lohntransparenz (vgl. u.a. S 06.04.17) im Vordergrund und bei dem Mangel von Frauen in Führungspositionen die aktive Förderung seitens der Betriebe (vgl. u.a. S 06.03.17a). Der Fokus bei den Förderungsmaßnahmen für Frauen scheint bei den Aufsichtsräten zu liegen (vgl. u.a. P 22.03.17a). Hier wird versucht mithilfe von Quoten mehr Frauen in diese Positionen zu bringen. Die Industriellenvereinigung und die Wirtschaftskammer haben dazu schon seit Jahren Ausbildungsprogramme, die für mehr Aufsichtsrätinnen sorgen sollen (vgl. S 12.02.17). Mithilfe einer Datenbank können diese nach ihrem Abschluss kontaktiert werden. Zusätzlich müssen „große Kapitalgesellschaften ab heuer [Ann. 2017] zudem ein Diversitätskonzept erstellen, dessen Nichtoffenlegung begründet werden muss“ (ebd.). Außerdem soll ein Rechtsanspruch auf Kindergartenplätze geschaffen werden (vgl. P 22.02.17). Da dies aber bereits in dem Kapitel über Führungspositionen behandelt wurde, wird hier nicht nochmals näher darauf eingegangen.

Um gezielte Frauenförderung abseits einer Quotenregelung zu kreieren, müssen Mechanismen durchschaut werden und Unternehmen müssen sich gezielt für Frauen entscheiden (vgl. S 11.03.17). Denn Männer neigen dazu, sich mehr zuzutrauen und sich dementsprechend anders zu präsentieren. Die Ungleichheit könnte mithilfe von Trainings, wie man sich im bestehenden (ungleichen) System behauptet und wie man es gleichzeitig verändert, geändert werden (vgl. ebd.). Wie bereits erwähnt, sind größere Unternehmen eher engagiert, was die aktive Frauenförderung betrifft. Betriebe geben folgende Maßnahmen dazu an (S 05.03.17):

Spezielle Trainings werden ebenso angeführt wie flexible Arbeitszeitmodelle (je 10 Prozent). 6 Prozent versuchen, die Gehaltsunterscheide zwischen Frauen und Männern in gleicher Position zu minimieren.

Das Problem bei der Frauenförderung ist aber weiterhin, dass trotz konkreter Maßnahmen, die Konsequenzen bei der Nicht-Einhaltung fehlen (vgl. S 06.03.17a). Umso wichtiger ist daher die Rolle der Politik. Es ist ihre Aufgabe Rahmenbedingungen zu schaffen, damit sich jede Frau ihr eigenes Frauenbild schaffen kann (vgl. S 07.04.17).

Am Beispiel des Unternehmens Intel zeigt sich, dass eine Steigerung des Frauenanteils in Verbindung mit speziellen Bonis für alle MitarbeiterInnen sehr wohl möglich ist (vgl. S 25.03.17). Auch wenn hier das Wort „Quote“ lieber mit „Ziele“ ersetzt wird, sprechen die Ergebnisse für sich. Denn die Diversity Ziele des Unternehmens werden seither erreicht bzw. sogar teilweise übertroffen (vgl. ebd.). Zu den bereits geschilderten Schwierigkeiten von Bürgermeisterinnen in österreichischen Gemeinden, haben ebendiese folgende Verbesserungsvorschläge:

Um mehr Frauen in kommunale Spitzenfunktionen zu bringen, empfehlen Bürgermeisterinnen, [...] Mutmachprogramme, Vorbilder, Wertschätzung und einen achtsamen Umgang miteinander. [...] vor allem eine bessere Vereinbarkeit von Amt und Familie, konkrete Schulungen und das Bilden von Netzwerken (S 07.03.17a).

Kein gutes Mittel zur Integration von Frauen am Arbeitsmarkt scheint der sogenannte Menstruationsurlaub zu sein (vgl. S 03.04.17). Dieser würde dazu führen, dass „die Arbeitsfähigkeit von Frauen mit Verweis auf ihren Körper infrage gestellt werde“ (ebd.). Am Beispiel von Asien zeigt sich, dass nur wenige Frauen das Angebot überhaupt nutzen, da sie Angst vorm Jobverlust haben (vgl. ebd.).

4.2.1.5 Texte über „Frauenquoten“

Die Quotenregelung ist eine der am häufigsten thematisierten Möglichkeiten rund um die Frauenförderung (vgl. u.a. S 03.03.17a). In den analysierten Texten ist die Rede von, wie bereits erwähnten, Quoten in Aufsichtsräten (vgl. ebd.), aber auch in Universitäten (vgl. P 17.03.17), im österreichischen Nationalrat (vgl. S 03.03.17a), in der kommunalen Politik (vgl. S 07.03.17a), oder auch in der Geschäftsführung (i.e. Führungspositionen) von Unternehmen generell (vgl. S 12.02.17). Das Bundesland Wien schneidet zumindest bei letzterem im Vergleich zu den restlichen Bundesländern noch am besten ab: rund 24 Prozent Frauen in Vorständen und der Geschäftsführung (vgl. S 06.03.17a). Für eine 50-Prozent-Frauenquote im Nationalrat sprechen sich nicht alle der Anfang 2017 bestehenden Regierung aus (vgl. S 03.03.17a). Die weiblichen Mitglieder der Parteien sind dafür, während sich die männlichen davon unbeeindruckt lassen (vgl. ebd.). „Frauenpolitik ist

Gesellschaftspolitik“, so Rendi-Wagner (in S 12.03.17) und mithilfe einer Quote könnten endlich mehr Frauen in die Politik gelangen. Denn Frauenquoten funktionieren, so ist der allgemeine Tenor der verschiedenen Texte. Allerdings nur, wenn diese auch verpflichtend wirken und bei einer Nichteinhaltung Strafen folgen (vgl. S. 12.02.17). Zur Veranschaulichung: vor der geplanten Einführung der verpflichtenden Frauenquote in börsennotierten Aufsichtsräten, schaffen lediglich vier Unternehmen die 30 Prozent Hürde (vgl. ebd.). Daneben gibt es fünf ATX-Konzerne, die keine einzige Frau im Aufsichtsrat vertreten hat (vgl. ebd.). Katharina Mittelstädt von „Der Standard“ zu diesem Thema am Weltfrauentag 2017 (S 08.03.17d):

Die süße Mär des modernen Feminismus lautet, dass von mehr Gleichberechtigung schließlich alle profitieren. In den Aufsichtsräten der zweihundert umsatzstärksten österreichischen Unternehmen beträgt der Frauenanteil derzeit 18 Prozent. Das bedeutet: Durch die von der Regierung geplante 30-Prozent-Quote werden einige Männer ihre Plätze räumen. Das wird denen nicht schmecken. Werden Geld und Macht per Gesetz anders verteilt, gibt es Verlierer. Das ist eine Milchbuben-Rechnung. Dieser Kampf um gleiche Rechte fordert Opfer.

Kritik an der Einführung von Quoten kommt von einer Anwältin für Unternehmensrecht (vgl. S 16.02.17a). Sie meint in einem Interview mit „Der Standard“ (vgl. ebd.), dass man Frauen mit einer Quote keinen Gefallen tut, da der „Karriereboost“ nicht erreicht wird, weil dafür gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen erst geschaffen werden müssen. Außerdem fehlt es generell an einem qualifizierten Pool von Frauen „aus dem operativen Bereich, die in das Aufsichtsgremium aufrücken können“ (ebd.). Bei der Entscheidung, wer eine Position bekommen soll, sollte nämlich nicht das Geschlecht der ausschlaggebende Punkt sein, sondern nur die Qualifikation (ebd.).

4.2.2 Zusammenfassung der restlichen Themen aus 2017

Bei der Analyse der Texte aus dem Jahr 2017 kam es im Vergleich zu 2007 häufiger zu Themenkombinationen. Die Bereiche „Kind und Karriere“, „Frauenerwerbstätigkeit“, „Weltfrauentag“ und „Universität“ folgen nach den bereits genannten fünf häufigsten. In diesem Kapitel sollen diese kurz zusammengefasst werden.

Das Thema der Kinderbetreuung ist bei der Frauenerwerbstätigkeit zentral (vgl. u.a. S 06.04.17). Der am häufigsten genannte Grund für die vielen in Teilzeit beschäftigten Frauen ist die größere Belastung aufgrund der Kindererziehung (vgl. u.a. S 08.03.17f). Die sogenannte „Gender-Time-Gap“ veranschaulicht das: die

Lücke bei der bezahlten Wochenarbeitszeit beträgt mittlerweile mehr als acht Stunden (vgl. S 04.03.17). Trotzdem sind Frauen Umfragen zufolge deutlich zufriedener mit ihrem Arbeitsalltag als Männer (vgl. S 03.03.17a). Sie sind ebenso zufrieden mit ihrer Teilzeitbeschäftigung, wie auch mit ihren Aufgaben am Arbeitsplatz (vgl. ebd.). Sie sagen eher von sich, dass sie einer interessanten Tätigkeit nachgehen und halten ihren Arbeitsplatz für sicher. Männer sind eher an einer Vollzeitstelle interessiert und fühlen sich öfter gestresst und unter Druck gesetzt (vgl. ebd.). Weiterhin das größte Hindernis für die weiblichen Karrieren sind also Kinder. Fehlende Kinderbetreuungsplätze erschweren es Frauen vollerwerbstätig zu sein (vgl. S 01.04.17a). Ein weiterer Ansatz ist, dass mehr Männer in Karenz gehen sollen. Diese würden danach neue soziale Kompetenzen für das Unternehmen mitbringen (vgl. P 18.02.17). Flexible Arbeitszeitmodelle, die einen 12-Stunden-Tag fördern, sind demnach nicht förderlich für Frauen (vgl. S 11.03.17a). Ganz im Gegenteil, denn, die oft zu kurzen Öffnungszeiten der Kindergärten drängen Frauen erst recht in die Teilzeit (vgl. ebd.). Denkt man an die steigende Automatisierung und die immer weniger werdenden bezahlten Arbeitsstellen, macht es das für Frauen nicht gerade leichter (vgl. S 08.03.17f). Generell gibt es eine Erhöhung bei der Frauenerwerbstätigkeit. Diese ist aber ausschließlich auf den Anstieg bei Teilzeiterwerbstätigkeit zurückzuführen (vgl. S 03.03.17).

Die österreichischen Universitäten schaffen bereits seit dem Jahr 2014 mehr weibliche als männliche AkademikerInnen (vgl. ebd.). Trotzdem ist immer noch die Rede von einer „leaky pipeline“: im Bereich der Managementwissenschaften gibt es deutlich mehr Männer als Frauen in höheren Positionen (vgl. P 17.03.17). Die Universität Wien ist, was das wissenschaftliche Personal betrifft, weiterhin fest in Männerhand (vgl. S 13.03.17). In diesem Sinne wäre der Bedarf nach mehr feministischer und Genderforschung eigentlich höher. Trotzdem verzeichnet die Universität einen Rückgang bei dem Angebot ebensolcher Lehrveranstaltungen (vgl. ebd.). Eva Flicker, Professorin am Institut für Soziologie der Universität Wien, meint dazu weiter, dass

[...] gerade angesichts des zunehmenden Antigenderismus in der Gesellschaft und der fundierten Kritik an Macht- und Herrschaftsverhältnissen sowie der intersektionalen Perspektive, die feministische Theorie und Gender Studies bieten würden, eine breit verankerte Genderforschung über alle Institute hinweg wichtiger sei denn je [...] (ebd.).

Rund um den Weltfrauentag 2017 wird also viel zum Gender Pay Gap, dem Mangel an weiblichen Führungskräften und die Unvereinbarkeit von Kind und Karriere, die zur Teilzeiterwerbstätigkeit führt, geschrieben. Ein Leserbrief analysiert das Dilemma des Internationalen Frauentags äußerst treffend (P 05.03.17):

364.748 Menschen. So viele Frauen zwischen 18 und 24 Jahren leben derzeit (Zahl aus 2016) in Österreich. Das sind gerade einmal vier Prozent der österreichischen Bevölkerung. Doch gerade um ihre Zukunft geht es, wenn am Mittwoch der weltweite Frauentag begangen wird. Statistisch gesehen stehen sie dabei in vielen Bereichen gar nicht schlecht da. Jährlich graduieren in Österreich mittlerweile deutlich mehr Frauen als Männer an Universitäten und Fachhochschulen. Frauen leben auch deutlich länger. Es gibt Studien, die besagen, dass Konzerne mit Frauen im Vorstand deutlich erfolgreicher sind als ohne. Die schlechten Seiten? Sie verdienen weniger, sind zu einem hohen Anteil nur halbtags beschäftigt, und frühere Generationen sind auch dadurch in der Pension jetzt ziemlich arm. Dass Frauen in gleichen Positionen wie Männer immer noch weniger verdienen, ist ein Fakt, der seit Jahren bemängelt wird und an dem sich trotzdem nichts geändert hat.

5. Interpretation der Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse in Hinblick auf die gebildete Hypothese untersucht. Zunächst sollen dabei allgemeine Unterschiede beleuchtet werden.

Ein Anstieg bei der Anzahl der untersuchten Texte lässt darauf schließen, dass das übergeordnete Thema „Geschlechterungleichheiten“ im Jahr 2017 wichtiger geworden zu sein scheint. Es kann allerdings auch sein, dass, wie erwartet, der Fokus auf die Berichterstattung bezüglich der Weltfinanzkrise das Thema „Geschlechterungleichheiten“ im Jahr 2007 überschattet hat. In beiden Zeiträumen gibt es von „Der Standard“ deutlich mehr Texte als von „Die Presse“ (2007 waren es bei ersterem Medium 29 und 2017 50; bei „Die Presse“ waren es 2007 11 und 2017 13). Im Jahr 2017 wurden insgesamt 277 Textabschnitte untersucht, während es 2007 noch 172 waren. Bei ebendiesen stiegen die Themenkombinationen im Jahr 2017 stark an. Während im Jahr 2007 eher häufiger die gleichen Themen kombiniert wurden, war es 2017 so, dass viele Themen einmal eine Überschneidung aufweisen (siehe Anhang). Dieser Anstieg bei den Kombinationen lässt eine Steigerung der Komplexität des Themas Geschlechterungleichheiten annehmen und zeigt, dass es weniger einseitig betrachtet wird. Ein Zeichen dafür, dass Geschlechterungleichheiten mehr an Bedeutung gewonnen haben, ist, dass bei „Der Standard“ die Ressorts „Diversity“, „Frauen und Beruf“, „Frauenpolitik“, „Internationaler Frauentag“, „Geschlechterpolitik“ und „Lohnschere“ erst im Jahr 2017 aufscheinen. Im Gegensatz dazu, liegt der Fokus bei „Die Presse“ eher auf den

Ressorts „Karriere“ und „Wirtschaft“. Ein Grund hierfür könnte die, bereits erwähnte, eher konservative Blattlinie des Mediums sein.

Sowohl in 2007, als auch 2017, wurde auf irgendeine Art und Weise auf vergeschlechtlichte Strukturen in Unternehmen, geschlechtsspezifische Segregation, Geschlechterhierarchien, statistische Diskriminierung, Geschlechterstereotypen, Männerbünde, sowie auf die Probleme der geschlechtsspezifischen Lohnlücke und die der Frauen in Führungspositionen, eingegangen. Bei der Analyse wurden jeweils die fünf am häufigsten genannten Themengebiete untersucht. Nur die Themen „Frauenförderung“ und „Frauen in Führungspositionen“ haben es in beiden Zeiträumen unter die Top Fünf geschafft. Generell stützen die doch sehr starken Schwankungen der genannten Themen die Erwartung, dass es nur geringe Unterschiede bei der Berichterstattung gibt, nicht. Es stimmt zwar, dass der Gender Pay Gap und der Mangel an Frauen in Führungspositionen im Jahr 2017 im Vordergrund stehen, aber im Jahr 2007 ist der Gender Pay Gap zum Beispiel nebensächlich. Im folgenden Kapitel sollen diese Unterschiede Schritt für Schritt beleuchtet werden.

Die untersuchten Texte folgen meistens dem Gleichheitsansatz (vgl. Knapp 2011). So auch das Thema „Frauen und Universität“. Dass die Gender Studies in der Forschung und Lehre an Universitäten unterrepräsentiert sind, spiegelt sich in den untersuchten Texten wieder. Es wird im Jahr 2017 von einem „Backlash“ gesprochen (vgl. S 07.03.17b). Somit hat sich im Vergleich zu 2007 nicht nur nichts geändert, sondern sogar verschlechtert. Während ebendann das Thema „Frauen und Universität“ noch das dritthäufigste ist, scheint es 2017 nur noch mit fünf Prozent aller Textabschnitte auf. Im Jahr 2007 wird sogar erwähnt, dass die männerbündlerischen Strukturen an den Universitäten ein Grund dafür sind, dass es immer noch so wenige Frauen in der Wissenschaft gibt (vgl. S 16.03.07a). Zehn Jahre später wird berichtet, dass zum Beispiel die Universität Wien einen Rückgang bei dem Angebot von Lehrveranstaltungen bezüglich der Genderforschung verzeichnet (vgl. S 13.03.17). Man ist sich zwar dem Rückschritt bewusst, aber es folgen nicht wirklich konkrete Vorschläge für Maßnahmen. Es scheint, dass man 2017 nicht mehr auf die offensichtlichen Klischees eingehen möchte, wie die Themen wie „Geschlechterstereotype“ und „Diskriminierung und Vorurteile aufgrund des Geschlechts“, die viel weniger häufig vorkommen als noch 2007. Das kann insofern positiv gedeutet werden, als dass weniger oft stereotype und verurteilende

Assoziationen geschaffen werden. Negativ sehen könnte man es so, dass diese Probleme für Frauen weiterhin bestehen, aber sie nicht in den Fokus gerückt werden. 2007 spricht man noch davon, die Schwäche „Frau zu sein“ in eine Stärke umzuwandeln (vgl. P 14.02.07). Zehn Jahre später gibt es Aussagen, die in diese Richtung gehen, kaum noch. Das kann demnach positiv gewertet werden: während eine Begriffserklärung 2007 noch notwendig war, könnte das Wissen über Geschlechterstereotype im Jahr 2017 bereits allgemein bekannt sein – daher findet es viel seltener eine weitere, spezielle Erwähnung. Diskriminierende bzw. geschlechterstereotype Ausfälle fanden sich in 2017 hinsichtlich „Frauen in Führungspositionen“. Hier fällt die Aussage von der Personalchefin der Erste Bank, Sabine Mlnarsky, besonders negativ auf (vgl. S 11.03.17). Sie meint, „dass Frauen – in manchen Situationen – tatsächlich besser führten“. Außerdem seien häufiger schlechte männliche Führungskräfte zu erleben, weil sie aber eben auch häufiger in diesen Positionen sind als Frauen (vgl. ebd.). Es ist also weiterhin ein Widerspruch in sich, dass Frauen „gut“ führen können, denn den Maßstab setzen männliche Führungskräfte. Vergleicht man die Darstellung von Frauen in Führungspositionen 2007 und 2017, so lässt sich sagen, dass, abgesehen davon, dass öfter darauf eingegangen wird, mehr auf die Vorteile von Frauen in Führungspositionen hingewiesen wird. Während 2007 noch eine gewisse Unsicherheit mitschwingt, wie zum Beispiel, dass Frauen es aufgegeben haben, in eine Führungsposition zu gelangen oder es werden Annahmen über ihre Führungseigenschaften getroffen (vgl. S 05.03.07), hat man das Gefühl, dass 2017 mehr „Werbung gemacht“ wird (vgl. u.a. S 18.02.17). Es wird betont, dass gemischte Führungsebenen einem Unternehmen gut tun und wie viel diese davon profitieren können, wenn Frauen als Führungskräfte eingesetzt werden (vgl. ebd.). Der Fokus wird mehr darauf gelenkt, dass eigentlich niemand, weder Frau noch Mann, den heutigen Standards entsprechen kann und der Druck auf Führungskräfte sowieso viel zu hoch ist, dass die Einführung von Konzepten, wie des Jobsharings, nur noch eine Frage der Zeit sein können (vgl. P 11.03.17). Das kann daran liegen, dass die Texte aus 2017 generell kritischer wirken und von einer „kämpferischen“ Stimmung gesprochen werden kann. Aussagen, dass die „erdrückende Mehrheit“ aller wichtigen Positionen von Männern besetzt sind und diese Ungleichheiten absichtlich aufrecht erhalten werden (vgl. S 08.03.17f), sind nur zwei Beispiele. Man merkt, dass die Unzufriedenheit wächst und es wird auf Veränderungen gedrängt. Daher wird wohl eher auf Fakten und Zahlen gesetzt, die

messbar sind (vgl. u.a. P 08.03.17). Die Geschlechterungleichheiten werden quasi als gegeben angenommen und es wirkt so, als ob nicht mehr groß darüber gesprochen werden will, sondern jetzt endlich die Ungleichheiten beseitigt werden sollen.

Es ist dennoch erschreckend, wie wenig sich innerhalb von zehn Jahren verändern kann (vgl. u.a. S 03.03.17). Bei dem Thema „Frauenförderung“ zeigt sich das etwa sehr gut. Im Jahr 2017 wird immer noch über die gleichen Vorschläge, wie in 2007 diskutiert (vgl. P 26.03.07 und P 22.03.17a). Die Quote für einen höheren Anteil von Frauen in Aufsichtsräten wird bereits 2007 gefordert und ist selbst zehn Jahre später noch nicht ganz umgesetzt (diese wird 2018 wirksam; vgl. ebd.). Insofern wird die zentrale Hypothese dieser Arbeit hier teilweise gestützt. Wie bereits im Jahr 2007, wird auch 2017 gefordert, dass die Politik die Aufgabe hat, Geschlechtergleichheit zu schaffen (vgl. S 07.04.17). Die Politik schafft es hier nicht, die nötige Verbindung zu den Betrieben herzustellen. Eine Erklärung könnte sein: Es wird so häufig über die Einführung der Frauenquote in den Aufsichtsräten berichtet, damit man davon ablenkt, wie wenig sonst eigentlich umgesetzt wird. Maßnahmen verlaufen ins Leere, denn nicht einmal im Nationalrat schafft man es, eine Frauenquote von 50 Prozent überhaupt erst in eine ernsthafte Diskussionsrunde zu bringen (vgl. S 03.03.17a). All das, obwohl die EU eigentlich die besten Bedingungen schaffen könnte, um Frauenrechte zu fördern. Zusammen wäre es so viel einfacher, denn

[...] über das Ende der Diskriminierung hinaus müssen alle eine echte Chance erhalten. Weder Geschlecht noch Alter, Ethnie oder sexuelle Ausrichtung darf darüber entscheiden, was aus uns wird“ (P 07.03.17).

Man würde annehmen, dass ein Grund, warum es weniger um Geschlechterstereotypen geht, ist, dass der Blickwinkel mehr auf Intersektionalität gerichtet wird. Jedoch steht auch das im Widerspruch zu den Ergebnissen. Denn im Jahr 2007 gab es mehr Textabschnitte, die dem Thema „Intersektionalität“ zugeordnet wurden, als 2017.

Auffallend ist, dass das Thema „Kind und Karriere“ 2017 nicht mehr so stark im Vordergrund steht. Während sich 2007 vieles darum dreht, wie man Frauen, die die Kinderbetreuung übernehmen (müssen), helfen kann, dass sie nicht nur Teilzeit erwerbstätig sind (vgl. u.a. P 08.03.07a), wird 2017 diesen Rollenbildern nicht mehr so viel Raum gegeben. Es wird weiterhin angenommen, dass die Kinderbetreuung der Hauptgrund für die hohe Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen ist (vgl. u.a. S

08.03.17d), aber die Tatsache, dass das Thema generell nicht mehr so im Vordergrund steht, kann ein Hinweis darauf sein, dass versucht wird, weg von dem Bild zu kommen, dass Frauen aus Prinzip einen Kinderwunsch haben. Außerdem werden 2017 Studien erwähnt, die auch in dem theoretischen Teil dieser Arbeit vorkommen, die zeigen, dass Frauen eigentlich gerne in Teilzeit arbeiten, weil sie zufriedener sind (vgl. S 03.03.17a). Es scheint, dass hier die Unterschiede der Generationen einfach hartnäckig erhalten bleiben. So meint eine Soziologin, dass es auch im Jahr 2017 noch so ist, dass besonders beim Kinderwunsch sehr viel verallgemeinert wird und das man sowieso „entweder Hausfrau oder Rabenmutter“ ist (P 05.03.17).

Das Thema „Weltfrauentag“ ist, wie erwartet, im Jahr 2017 generell wichtiger, da es deutlich häufiger in den einzelnen Textabschnitten vorkommt. Dies drückt sich, unter anderem, in dem, wie bereits erwähnten, Anstieg der Anzahl der untersuchten Texte in 2017, aus. Es scheint, dass aufgrund der Finanzkrise im Jahr 2007 die Berichterstattung zum Thema „Geschlechterungleichheiten“ eher nebensächlich ist.

6. Zusammenfassung

Die empirische Analyse hat Texte im Abstand von zehn Jahren untersucht und versucht zu zeigen, dass es keine gravierenden Unterschiede gibt. Es gab Artikel aus dem Jahr 2017, die mit sehr ähnlichem Inhalt im Jahr 2007 bereits erschienen sind. Dennoch konnte die zentrale Hypothese, dass 2007 und 2017 die Themen „Gender Pay Gap“ und „Frauen in Führungspositionen“ die Berichterstattung dominieren nur teilweise gestützt werden. In beiden Zeiträumen standen jeweils fünf Themengebiete klar im Vordergrund (siehe Kapitel 4.1 und 4.2). Im Jahr 2007 ist es die Kinderbetreuung und die Schwierigkeiten am Arbeitsplatz, die daraus resultieren (vgl. u.a. P 08.03.07a). Damit verbunden die Möglichkeiten der Frauenförderung und die Steigerung der Erwerbstätigkeit (vgl. u.a. S 12.03.07). Im Jahr 2017 sind es die Themen „Gender Pay Gap“ und „Frauen in Führungspositionen“, die mit Abstand am häufigsten vertreten sind. Die öffentliche Diskussion würde ich dennoch als vielfältig bezeichnen, da trotz des klaren Fokus' auf bestimmte Themen, viele der theoretisch erarbeiteten Benachteiligungsmöglichkeiten von Frauen zumindest erwähnt wurden.

Es wird auch auf die Gründe für die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt eingegangen. Während 2007 zunächst oft eher einseitig die Kinderbetreuung als Hindernis für Erwerbstätigkeit, Karriere und Führungsposition von Frauen betrachtet

wird, werden auch „bündische Netzwerkstrukturen in der Wissenschaft“ identifiziert (S 16.03.07a) und es wird erkannt, dass Feminismus an den Universitäten gar nicht so etabliert ist wie angenommen (vgl. S 23.02.07). Im Jahr 2017 wird ebenfalls die Teilzeiterwerbstätigkeit und die Berufswahl von Frauen als mögliche Gründe für Benachteiligung angegeben (vgl. u.a. S 06.04.17). Dennoch wird auch erwähnt, dass Entlohnungssysteme historisch gewachsen sind und diese festlegen, wie Berufe und Tätigkeiten bewertet und entlohnt werden (vgl. S 08.03.17c). Es ist eher die Rede von einem Umdenken bei den Arbeitsbewertungsverfahren (vgl. ebd.). Man kann aber auch von einem Wertwandel sprechen:

Wird das Hausfrauen-Dasein wieder modern? Es ist eine Diskussion, die 2011 durch alle Zeitungen ging, junge Frauen, lautete der Vorwurf gerade von älteren Frauen, würden sich viel zu sehr in die Abhängigkeit der Männer begeben. Doch das stimmt so nicht. "Es ist ganz eindeutig, dass wir einen Wertewandel erleben", sagt Soziologin Sonja Dörfler vom Österreichischen Institut für Familienforschung. "Je jünger desto mehr werden die traditionellen Rollenbilder abgelehnt und die egalitären Modelle stärker befürwortet. Das Hausfrauenmodell wird weitgehend abgelehnt", sagt Dörfler, die eingehend dazu geforscht hat (P 05.03.17).

Im Vergleich zum Jahr 2007, wird 2017 deutlich, dass es auf Maßnahmen ankommt. Österreich wird öfter mit anderen Ländern verglichen (vgl. u.a. P 22.02.17); möglicherweise um zu zeigen, welche Missstände hier herrschen und dass diese beseitigt werden sollten. Es wird aber auch darauf aufmerksam gemacht, dass Männern langsam bewusst wird, dass bei steigender Arbeitslosigkeit und technischem Fortschritt, die Gleichstellung der Geschlechter, zum Beispiel in Form von Frauenquoten, für sie Nachteile bedeutet (vgl. S 07.03.17b). Daher ist die Rede von einem „Backlash“ berechtigt (vgl. ebd.). Das zeigen auch Statistiken und Studien, wie jene des World Economic Forum (2015, 2016 und 2017). Der frauenpolitische Rückschritt in internationalen Statistiken (vgl. ebd.) könnte ein Grund dafür sein, dass im Jahr 2017 stärker auf strukturelle Ungleichheiten eingegangen wird und Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Hintergrund gerückt sind.

Alles in allem kann festgestellt werden, dass vergeschlechtlichte Strukturen in der Gesellschaft eng mit Arbeitsverhältnissen und Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in Betrieben verknüpft sind, wie Joan Acker beschreibt:

The gendered subtext and logics of organizations, with their implicit beliefs in essential differences between women and men, that women are nurturing, caring, and gentle while men are active, competitive, and good with tools and machines, have strong foundations in the basic structuring of work in capitalist societies. Work, including paid and unpaid, is divided by gender (Acker 2012: S. 218).

7. Selbstreflexion und Ausblick

[...] Denn Susi Meindl will ihren eigenen Weg gehen. An der Spitze einer Firma stehen und dabei nicht versuchen, wie ein Mann zu wirken. Nicht mit Strenge punkten, sondern mit einem Stil, der zu ihr passt. Sie trage gern Röcke und Kleider, "weil ich gerne eine Frau bin. Und nur weil ich mich so anziehe, heißt das nicht, dass ich etwas nicht kann", sagt sie. Ganz im Gegenteil: "Ich kann das." (P 05.03.17)

Dieser Abschnitt stellt den Versuch dar, diese Forschungsarbeit selbstkritisch zu beleuchten und mögliche Denkanstöße für weitere Studien zu geben. Es wurde der Versuch unternommen anhand einiger Texte eine exemplarische Analyse durchzuführen. Dabei ist bereits bei der Suche theoriegeleitet gearbeitet worden, was womöglich nicht die Bandbreite der relevanten Texte widerspiegelt. Als Betriebswirtin habe ich den Versuch gewagt, um mithilfe von soziologischen Ansätzen Probleme von Frauen am Arbeitsmarkt bzw. Unternehmen darzustellen, die Frauen täglich betreffen. Dabei wurde ich wohl von eigenen Vorstellungen geleitet, aber bei der Literaturrecherche auch oft überrascht, wie viel davon nicht nur meine persönlichen Ansichten widerspiegeln. Meine zentrale Hypothese war teilweise auch von meinen persönlichen Annahmen geleitet. Meine Wahrnehmung, dass der Gender Pay Gap und der Mangel von Frauen in Führungspositionen im Fokus stehen, beeinflusste mich bei der Hypothesenbildung. Bei der Kategorienbildung würde ich, wenn ich diese Studie noch einmal durchführen würde, das nächste Mal weniger theoriegeleitet arbeiten.

Dennoch lassen sich gewisse Tendenzen bei den Ergebnissen dieser Studie erahnen, die es sowohl aus medienwissenschaftlicher, soziologischer, aber auch betriebswirtschaftlicher Sicht Wert wären, näher untersucht zu werden. Für weitere Studien würde ich quantitativ arbeiten und größere Stichproben heranziehen. Außerdem wäre es interessant zu sehen, wie das Thema Geschlechterungleichheiten in anderen Medien in Österreich dargestellt wird. Da ich in meiner Arbeit die öffentliche Sichtweise, und nicht die Selbstdarstellung einzelner Betriebe, gewählt habe, wäre es sicherlich spannend diese noch zu vergleichen.

Literaturverzeichnis

"Gazeta Wyborcza". *An die Frauen in den USA: Eine Warnung und ein Appell aus Polen*. 06. 03 2017. <http://derstandard.at/2000053633789> (Zugriff am 23. 11. 2017).

Acker, Joan. *Doing comparable worth. Gender, class, and pay equity*. Philadelphia: Temple University Press, 1989.

Acker, Joan. „Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations.“ In *The Social Construction of Gender*, Herausgeber: Judith Lorber und Susan A. Farrell, 162-179. London: Sage Publications, 1991.

Acker, Joan. „Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations.“ *Gender & Society* (Sage Publications, Inc.), Nr. 20 (08 2006): 441-464.

Joan Acker. "Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities", *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, Vol. 31 Issue: 3, pp.214-224. (2012)

APA-DeFacto GmbH. aomlibrary.apa.at.
<https://aomlibrary.apa.at/portal/restricted/search.htm> (Zugriff 06 2017).

Becker-Schmidt, Regina. „Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben.“ In *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung - Theorie, Methoden, Empirie*, Herausgeber: Beate Kortendiek Ruth Becker, 65-74. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2010.

—. „Gesellschaftliche Transformationsprozesse, soziale Ungleichheit und Geschlecht.“ *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, (3+4) Bielefeld: Kleine, 2008: 38-56.

Behnke, Cornelia, und Michael Meuser. *Geschlechterforschung und qualitative Methoden*. Opladen: Leske + Budrich, 1999.

bento. *bento.de*. 09. 03 2017. <http://www.bento.de/videos/anne-hathaway-ueber-gleichberechtigung-der-frauen-im-mutterschutz-1236355/> (Zugriff am 15. 11 2017).

Bock-Schappelwein, Julia, Ulrike Famira-Mühlberger, Thomas Horvath, Ulrike Huemer, und Elisabeth Schappelwein. „Der »Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt«: Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in der österreichischen Arbeitswelt.“ In

Geschlecht, Berufswahl und Arbeitsmarkt, Herausgeber: Sabine Putz, Hilde Stockhammer und René Sturm, 47-53. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich, 2015.

Britton, Dana M. „The Epistemology of the Gendered Organization.“ *Gender and Society* (Sage Publications, Inc.), Nr. 14 (06 2000): 418-434.

Bundeskanzleramt Österreich. *Gesamte Rechtsvorschrift für Bundes-Gleichbehandlungsgesetz*. Herausgeber: Bundeskanzleramt Österreich. 1993. <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008858> (Zugriff am 15. 11. 2017).

Bundeskanzleramt Österreich. Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat – GFMA-G. 26.07.2017. https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2017_I_104/BGBLA_2017_I_104.html (Zugriff am 02. 12. 2017)

Bundesministerium für Frauen und Öffentlichen Dienst. *Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt*. Nationaler Aktionsplan, Bundeskanzleramt Österreich, Wien: Bundeskanzleramt – Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst, 2010.

Catalyst. *Women CEOs of the S&P 500*. New York: Catalyst, 2017.

Cockburn, Cynthia. *In the Way of Women: Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*. 1. Auflage. Great Britain: The Macmillan Press Ltd, 1991.

Computerwoche. „Jobsuche: Fachliches Wissen reicht nicht - Mit Beziehungen klappt's besser.“ *Computerwoche* (IDG Business Verlag GmbH), Nr. 34 (08 2004): 38.

Connell, Raewyn. *Der gemachte Mann - Konstruktion und Krise von Männlichkeiten*. 4. durchgesehene und erweiterte Auflage. Herausgeber: Michael Meuser und Ursula Müller. Übersetzung: Ursula Müller. University of Sydney: Springer VS Fachmedien, 2015.

Davis, Kathy. *Intersektionalität als ‚Buzzword‘. Eine wissenschaftssoziologische Perspektive auf die Frage ‚Was macht eine feministische Theorie erfolgreich?‘*. Bd. 47, in *Fokus Intersektionalität*, Herausgeber: Helma Lutz, Maria Teresa Herrera Vivar und Linda Supik, 59-73. Goethe Universität Frankfurt am Main: Springer VS, 2013.

Der Standard, www.derstandard.at (Zugriff zuletzt 02.12.2017), 2007-2017

Die Presse, www.diepresse.com (Zugriff zuletzt 02.12.2017), 2007-2017

Ezzedeen, Souha R., Marie-He´le`ne Budworth, und Susan D. Baker. „The Glass Ceiling and Executive Careers: Still an Issue for Pre-Career Women.“ *Journal of Career Development*, 07. 01. 2015: 355 - 369.

Fang, Hanming, und Andrea Moro. „THEORIES OF STATISTICAL DISCRIMINATION AND AFFIRMATIVE ACTION: A SURVEY.“ *NBER WORKING PAPER SERIES*. 04 2010. <http://www.nber.org/papers/w15860> (Zugriff am 04 2017).

Ferguson, Kathy E. *Feminist Case Against Bureaucracy*. Philadelphia: Temple University Press, 1984.

Frey Steffen, Therese, Caroline Rosenthal, und Anke V  th. *Gender Studies: Wissenschaftstheorien und Gesellschaftskritik*. 1. Auflage. Herausgeber: Therese Frey Steffen, Caroline Rosenthal und Anke V  th. Würzburg: Königshausen u. Neumann, 2004.

Froschauer, Ulrike, und Manfred Lueger. *Das qualitative Interview: Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme*. Wien: Facultas/UTB (2418), 2003.

Gamillscheg, Hannes. „Aufsichtsrats-Profi statt Chefin .“ *Die Presse*, 10. 02. 2007: 27.

Generation CE  /forsa. „Frauen in Führungspositionen: Erfahrungen, Einschätzungen, Erwartungen, Wünsche.“ 2007. http://www.heinerthorborg.com/generation_ceo/Praesentation%20Forsa%20gekuertzt.pdf (Zugriff am 15. 11. 2017).

Gläser, Jochen, und Grit Laudel. „Life With and Without Coding: Two Methods for Early-Stage Data Analysis in Qualitative Research Aiming at Causal Explanations.“ *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research* 2, Nr. 14 (05 2013).

haju. *DerStandard.at*. 07. 03 2017. <http://derstandard.at/2000053346466> (Zugriff am 10. 10. 2017).

Heidemann, Julia, Andrea Landherr, und Anna-Luisa Müller. „Berichterstattung über Frauen in Führungspositionen – eine Analyse der DAX 30-Unternehmen.“ *Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung*, 5 2013: 488-512.

Hosner, Daniela, Helga Reichert, und Sylwia Bukowska. *Gender im Fokus - Frauen und Männer an der Universität Wien*. Datenbroschüre, Abteilung Gleichstellung und Diversität, Universität Wien, Wien: Abteilung Gleichstellung und Diversität der Universität Wien, 2015.

Kanter, Rosabeth Moss. *Women and Men of the Corporation*. New York: Basic Books, 1977.

Karmasin Behavioural Insights. „Wollen Frauen führen?“. Studie, k.A.: Lindlpower Personalmanagement, 2016 (auf Anfrage per E-Mail verfügbar)

Knapp, Gudrun-Axeli. „Intersectionality“ - ein neues Paradigma der Geschlechterforschung?“ In *Was kommt nach der Genderforschung? : Zur Zukunft der feministischen Theoriebildung*, Herausgeber: Rita Casale und Barbara Rendtorff, 33-53. Bielefeld: Transcript, 2008.

Knapp, Gudrun-Axeli. „Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion und Intersektionalität: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die gleichstellungspolitische Praxis.“ In *Chancengleichheit durch Personalpolitik - Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen*, Herausgeber: Gertraude Krell, Renate Ortlieb und Barbara Sieben, 71-82. Wiesbaden: Gabler Verlag, 2011.

Krell, Gertraude. „Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies - Eine Einführung zu Geschichte und Gegenwart.“ In *Betriebswirtschaftslehre & Gender Studies*, Herausgeber: Gertraude Krell, 1-38. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler/GWV Fachverlag GmbH, 2005.

Krell, Gertraude. „Geschlechterungleichheiten in Führungspositionen.“ In *Chancengleichheit durch Personalpolitik*, Herausgeber: Gertraude Krell, Renate Ortlieb und Barbara Sieben, 403-422. Wiesbaden: Gabler Verlag, 2011.

Krell, Gertraude, und Margit Osterloh. *Personalpolitik aus der Sicht von Frauen - Frauen aus der Sicht der Personalpolitik. Was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen?* 2., verb. Aufl. München, Mering: Hampp (Zeitschrift für Personalforschung Sonderband, Sonderband 1992), 1993.

Krell, Gertraude, und Ulrike Karberg. *Geschlechterbezogene Themen in der Betriebswirtschaftslehre: Ergebnisse einer Befragung*. Studie, Management Institut, Berlin: Freie Universität Berlin, 2002.

Kutzner, Edelgard. „Reorganisation und Geschlechterpolitik * Handlungsmöglichkeiten von Frauen bei der Gestaltung von Gruppenarbeit.“ In *Personalwirtschaft und Organisationskonzepte moderner Betriebe*, Herausgeber: H. Minssen & P. Wagner L. Bellmann, 109-132. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2001.

Lünenborg, Margreth. *Migrantinnen in den Medien. Eine systematische Literaturanalyse*. Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen, Duisburg: WAZ Druckerei, 2009.

Lenz, Karl, und Marina Adler. *Geschlechterverhältnisse. Einführung in die sozialwissenschaftliche Geschlechterforschung*. Herausgeber: Karl Lenz und Marina Adler. Bd. Band 1. Weinheim: Juventa-Verl, 2010.

Lueger, Manfred. *Interpretative Sozialforschung: Die Methoden*. Wien: Facultas, 2010.

Lutz, Helma, Maria Teresa Herrera Vivar, und Linda Supik. *Fokus Intersektionalität – eine Einleitung*. Bd. 47, in *Fokus Intersektionalität*, Herausgeber: Helma Lutz, Maria Teresa Herrera Vivar und Linda Supik, 9-31. Goethe Universität Frankfurt am Main: Springer VS, 2013.

Müller, Ursula. *Zwischen Licht und Grauzone: Frauen in Führungspositionen*. In: *Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, Jg. 8, No 2, S. 137-161. Bd. 45, in *Geschlecht und Gesellschaft*, Herausgeber: Ursula Müller, Sylvia M. Wilz und Birgit Riegraf, 469-494. Wiesbaden: Springer VS, 1999.

Mayring, Philipp. *Qualitative Inhaltsanalyse : Grundlagen und Techniken*. 11., aktualisierte und überarb. Aufl. Weinheim: Beltz, 2010.

Notz, Gisela. „Der Internationale Frauentag und die Gewerkschaften. Geschichte(n) – Tradition und Aktualität.“ ver di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Bundesverwaltung. 03 2011.
http://frauen.verdi.de/+++file++52256c22890e9b5b05000163/download/Frauentagbroschuere_Web.pdf (Zugriff am 23. 11. 2017).

Ochsenfeld, Fabian. „Gläserne Decke oder goldener Käfig: Scheitert der Aufstieg von Frauen in erste Managementpositionen an betrieblicher Diskriminierung oder an familiären Pflichten?“ *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 2012: 507-534.

Ortmann, Günther, Jörg Sydow, und Arnold Windeler. „Organisation als reflexive Strukturation.“ In *Theorien der Organisation*, Herausgeber: Günther Ortmann, Jörg Sydow und Klaus Türk, 315-354. Opladen: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 1997.

PricewaterhouseCoopers LLP. „Women in Work Index 2017.“ *pwc.co.uk*. 02 2017. <https://www.pwc.co.uk/economic-services/WIWI-2017/pwc-women-in-work-2017-report-final.pdf> (Zugriff am 16. 11. 2017).

Rastetter, Daniela. *Sexualität und Herrschaft in Organisationen - Eine geschlechtervergleichende Analyse*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 1994.

red. *Island: Gesetz soll Firmen zwingen, Männer und Frauen gleich zu bezahlen*. 09. 03 2017. <http://derstandard.at/2000053867926> (Zugriff am 10. 10. 2017).

Reidl, Sybille, und Helene Schiffbänker. *Karenzväter in Zahlen. Ergebnisse einer Analyse von Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger*. Studie, POLICIES – Zentrum für Wirtschafts- und Innovationsforschung, Wien: JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH, 2013.

Ritsert, Jürgen. *Inhaltsanalyse und Ideologiekritik*. Frankfurt am Main: Athenäum, 1972.

Roos, Patricia A., und Mary Elizabeth Gatta. „The Gender Gap in Earnings.“ In *Handbook of gender and work*, Herausgeber: Gary N. Powell, 95-123. Thousand Oaks/London/New Delhi: Sage, 1999.

Schreier, Margrit. „Varianten qualitativer Inhaltsanalyse: Ein Wegweiser im Dickicht der Begrifflichkeiten.“ *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, Nr. 15 (1 2014).

Sheppard, Deborah. „Women manager's perceptions of gender and organizational life.“ In *Gendering organizational analysis*, Herausgeber: Albert J. Mills und Peta Tancred, 151-166. K.A.: SAGE Publications, 1992.

Spitzer, Sonja, und Christina Wieser. *Frauen.Management.Report.2017 - Aufsichtsrat, Geschäftsführung und Prokura*. Report, Abteilung Betriebswirtschaft, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 2017.

Statistik Austria. *Statistik Austria*. Herausgeber: Bundesanstalt Statistik Österreich. 09. 10 2017.

https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/einkommen/index.html (Zugriff am 16. 11 2017).

Stockhammer, Hilde. „Praxisbeispiel Arbeitsmarktservice Österreich: Gleichstellungscontrolling mittels Zielvereinbarungen.“ Von Chancengleichheit durch Personalpolitik, Herausgeber: Gertraude Krell, Renate Ortlieb und Barbara Sieben, 117-132. Wiesbaden: Gabler Verlag, 2011.

Stockinger, Sieglinde, und Sandra Schestak. *Frauen und Männer in Österreich: Gender Index 2015*. Geschlechterspezifische Statistiken, Bundesministerium für Bildung und Frauen, Wien: Bundesministerium für Bildung und Frauen, 2015.

Strunk, Guido, Annett Hermann, und Susanne Praschak. „Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen.“ In *MACHT?ERFOLG?REICH?GLÜCKLICH? Einflussfaktoren auf Karrieren*, Herausgeber: Wolfgang Mayrhofer, Michael Meyer und Johannes Steyrer, 211-242. Wien: Linde Verlag, 2005.

Stuppnig, Elisabeth. *Frauen - Männer: Einkommensschere bleibt*. 02. 03 2017. <http://diepresse.com/home/karriere/5177301/> (Zugriff am 08. 06. 2017).

Völger, Gisela, und Karin von Welck. *Männerbande, Männerbünde: Zur Rolle des Mannes im Kulturvergleich*. 2. Auflage. Köln: Wienand, 1990.

Verein ARGE Media Analysen. MA 16/17. 2017. <http://www.media-analyse.at/table/2949> (Zugriff am 17. 11. 2017).

Weber, Mathias, und Oliver Quiring. „Die Berichterstattung zu staatlichen Eingriffen im Kontext der Wirtschaftskrise.“ In *Lehman Brothers und die Folgen*, von Oliver Quiring, Hans Mathias Kepplinger, Mathias Weber und Stefan Geiß, 37-53. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2013.

Weber, Max, Hans Gerth, und C. Wright Mills. *From Max Weber: Essays in sociology*. New York: Oxford University Press, 1946.

Wilz, Sylvia M. *Geschlechterdifferenzierung von und in Organisationen* (In: Rehberg, Karl-Siegborg (Hg): *Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede. Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München 2004*. CD-Rom. Frankfurt a. Main, Campus Verlag, S. 3215-3224). Bd. 45, in *Geschlecht*

und Gesellschaft, Herausgeber: Ursula Müller, Birgit Riegraf und Sylvia M. Wilz, 150-160. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2006.

Wilz, Sylvia Marlene. *Organisation und Geschlecht - Strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen*. Opladen: Springer Fachmedien Wiesbaden, ursprünglich bei Leske + Budrich, 2002.

Wirth, Linda. *Breaking through the glass ceiling. Women in management*. Geneva: International Labour Office, 2001.

World Economic Forum. *The Global Gender Gap Report 2015*. 2015.

<http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf> (Zugriff am 03.12.2017)

World Economic Forum. *The Global Gender Gap Report 2016*. 2016.

http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf (Zugriff am 03.12.2017)

World Economic Forum. *The Global Gender Gap Report 2017*. 02.11.2017.

http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf (Zugriff am 03.12.2017)

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1 - TEXTREDUKTIONSVVERFAHREN NACH FROSCHAUER/LUEGER (2003: 163) 37

Tabellenverzeichnis

TABELLE 1 - THEMENÜBERBLICK	40
TABELLE 2 - ERGEBNISSE 2007	42
TABELLE 3 - ERGEBNISSE 2017	50

Anhang

Themenanalyse

Abkürzung	Medium	Datum	Autor	Titel	Ressort	Art	Interview mit	Themen	Url/Seite	Abgerufen bei AOM
P 10.02.07	Die Presse	10.02.07	Hannes Gamillscheg	Aufsichtsrats-Profi statt Chefin	Wirtschaft	Meldung		Frauen in Führungspositionen	27	
S 10.02.07	Der Standard	10.02.07	Karin Bauer	Die Königsdisziplin im Marketing	Karriere	Meldung		Geschlechterstereotype	1	
P 14.02.07	Die Presse	14.02.07		Zwei Frauen stricken an der rosa Erfolgsmasche		Bericht		Frauen in Führungspositionen, Geschlechterstereotype	44	
S 16.02.07	Der Standard	16.02.07	prie, APA	ORF besetzt weiblich Neue Managerinnen für Radio und Online	Kommunikation	Meldung		Frauen in Führungspositionen	27	

P 17.02. 07	Die Pres se	17.02. 07		Jugend ohne Visionen	Literatur			Geschlechterstereotype n, Vorurteile aufgrund von Geschlecht	S5	
P 21.02. 07	Die Pres se	21.02. 07		So wird Technik niemals weiblich . . .	Sonderth emen			Frauen & Technik, Frauenförderung	U9	
S 23.02. 07	Der Stan dard	23.02. 07	Sabin a Aucke nthaler	"Frauen müssen besser sein"	NetBusin ess	Intervi ew	Barbara Holland- Cruz	Universität, Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Geschlechterstereotype n, Frauenquote, Männerbünde	16	
S 24.02. 07	Der Stan dard	24.02. 07	Mia Eidlhu ber	"Wir werden über Ihren Vorschlag nachdenken!"	Album	Intervi ew	Marlies Buxbaum	Frauen in Führungspositionen	43	
P 28.02. 07	Die Pres se	28.02. 07		Der Luxus, beim Kind zu sein	Gespräch sstoff	Lesers timme n		Ländervergleich, Kind & Karriere	34	
P 03.03. 07	Die Pres se	03.03. 07	red	Great Place to Work for Women	Karriere	Meldu ng		Intersektionalität, Frauenförderung, Frauen in Führungspositionen	K5	
P 03.03. 07a	Die Pres se	03.03. 07	red	Frauen	Seite Eins	Meldu ng		Frauenenerbstätigkeit, Kind & Karriere	1	
P 03.03. 07b	Die Pres se	03.03. 07		Wo sind die männlichen Bezugspersonen?	Gespräch sstoff	Lesers timme n		Kind & Karriere	38	
S 03.03. 07	Der Stan dard	03.03. 07	red	Chefposten weiter fest in Männerhand	Wirtscha ft	Berich t		Frauenförderung, Frauen in Führungspositionen	25	
S 03.03. 07a	Der Stan dard	03.03. 07	Heidi Aichin ger	Medizinerin mit Kind und Kegel	Karriere n	Berich t		Universität, Kind & Karriere	K44	
S 05.03. 07	Der Stan dard	05.03. 07	Bert Ehgart ner	"Defizite in Menschenführung"	MED	Intervi ew	Wilhelm Marhold & Johannes Steyrer	Frauen in Führungspositionen, Geschlechterstereotype n	20	
S 07.03. 07	Der Stan dard	07.03. 07	Marga rete Endl Klaus Tasch wer	So weiblich wird die Wissenschaft	Forschu ng Spezial	Report age		Universität, Ländervergleich, Frauen & Technik, Frauenquote	13	
P 08.03. 07	Die Pres se	08.03. 07		Einkommensschere	Inland	Meldu ng		Frauenenerbstätigkeit, Gender Pay Gap	4	
P 08.03. 07a	Die Pres se	08.03. 07	Martin a Salom on	Kinderbetreuung ist der Knackpunkt	Inland	Intervi ew	Doris Bures, Birgid Weinzing er, Christine Marek	Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Frauenenerbstätigkeit, Kind & Karriere, Geschlechterstereotype n, Vorurteile, Frauenförderung	5	
S 08.03. 07	Der Stan dard	08.03. 07	Micha el Morav ec	Einkommensschere: "Österreich tut wenig"	THEMA	Berich t		Frauenenerbstätigkeit, Kind & Karriere, Gender Pay Gap, Frauen in Führungspositionen	2	
S 08.03. 07a	Der Stan dard	08.03. 07	Irene Brickn er	Zu alt, zu teuer und weiblich	THEMA	Intervi ew	Ingrid Nikolay- Leitner	Diskriminierung von Frauen, Intersektionalität, Frauenförderung	2	
S 08.03. 07b	Der Stan dard	08.03. 07	Monik a Bachh ofer	"Alle über 50 können gehen" Diskriminierung Älterer: Die Frauen werden wehrhafter	Wirtscha ft	Berich t		Vorurteile wg Geschlecht, Intersektionalität, Frauen in Führungspositionen	19	

S 08.03.07c	Der Standard	08.03.07	Johanna Ruzicka	Viel Ehr', wenig Lohn Jede zweite Bäuerin ist Betriebsinhaberin	Wirtschaft	Meldung		Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Frauenerwerbstätigkeit, Hierarchie, Geschlechterstereotypen	19	
S 08.03.07d	Der Standard	08.03.07	Alexandra Förderl-Schmid	Chancen statt Quoten Frauen brauchen keine Feier-Tage, sondern faire Lebens- und Arbeitsbedingungen	KOM	Kommentar		Frauen & Technik, Kind & Karriere, Gender Pay Gap, Intersektionalität, Frauenförderung, Frauen in Führungspositionen	32	
S 09.03.07	Der Standard	09.03.07	fid	Der ORF ist, was er isst Langthaler vermisst Klimaschutzkonzept	KOMM. / WISS	Meldung		Frauen in Führungspositionen	33	
S 09.03.07a	Der Standard	09.03.07	Margit Schratzenstaller	KOMMENTAR DER ANDEREN	KDA	Leserstimmen		Frauenerwerbstätigkeit, Hierarchie, Kind & Karriere, Frauenförderung, Frauen in Führungspositionen	35	
S 09.03.07b	Der Standard	09.03.07	ruz	Falsche Teilzeit soll für Betriebe teurer werden Marek will Mehrarbeitszuschläge erhöhen	Wirtschaft	Bericht		Frauenerwerbstätigkeit, Frauenförderung	20	
S 12.03.07	Der Standard	12.03.07	Eva Geber & Harald Buschbacher	LESERSTIMMEN	KDA	Leserstimmen		Frauenförderung, Geschlechterstereotypen, Kind & Karriere, Frauen in der Technik	35	
S 14.03.07	Der Standard	14.03.07	Margarete Endl	Besser forschen in den USA	Forschung Spezial	Interview	Angelika Amon	Kind & Karriere, Frauen in Führungspositionen	18	
S 14.03.07a	Der Standard	14.03.07	Doris Griesser	Die Technikforscherin Tanja Paulitz dekonstruiert eine Männerdomäne	Forschung Spezial	Bericht		Frauen & Technik	19	
S 14.03.07b	Der Standard	14.03.07	Doris Griesser	Das Bild des Ingenieurs	Forschung Spezial	Reportage		Frauen & Technik, Universität, Vorurteile aufgrund von Geschlecht, Intersektionalität, Frauenförderung	19	
S 15.03.07	Der Standard	15.03.07	Brigite Hornyik	LESERSTIMMEN	KDA	Leserstimmen		Diskriminierung aufgrund von Geschlecht	35	
S 16.03.07	Der Standard	16.03.07	Lisa Nimmervoll	Wo Gender kein Fremdwort mehr ist	Innenpolitik	Bericht		Universität	10	
S 16.03.07a	Der Standard	16.03.07	Lisa Nimmervoll	"Man muss auch goschert sein"	Innenpolitik	Interview	Ada Pellert	Männerbünde, Universität, Kind & Karriere, Intersektionalität, Frauenförderung	10	
S 24.03.07	Der Standard	24.03.07	red, haa	Karriereturbos & Jobbremsen Accenture-Studie weist Geschlecht als Karrierehemmer Nr. 1 aus	Karriere	Bericht		Ländervergleich, Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Männerbünde, Frauen in Führungspositionen	K36	
P 26.03.07	Die Presse	26.03.07		inkürze	Wirtschaft	Meldung		Frauenförderung	17	

S 28.03. 07	Der Stan dard	28.03. 07	Stefan Haas	Wer wird hier eigentlich gebügelt? Leistung geht vor Kind: Über die Hintergründe von Bartensteins Feminismus	KDA	Lesers timme n		Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Kind & Karriere	34	
S 28.03. 07a	Der Stan dard	28.03. 07	Heinz Högel sberge r	Freigesprochen von Karenz? Replik auf Hamann und Glattauer	KDA	Lesers timme n		Kind & Karriere, Geschlechterstereotype n	34	
S 31.03. 07	Der Stan dard	31.03. 07		Moderne Jeanne d'Arc	Album	Report age		Frauen in Führungspositionen	A2	
S 31.03. 07a	Der Stan dard	31.03. 07	Gerfried Sperl	Männer-Gfrett mit Frauen Die Tendenz der Universitäten, weibliche Rektoren zu wählen, wächst	KOM	Komm entar		Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Universität	40	
S 07.04. 07	Der Stan dard	07.04. 07	Beatrice Uerlin gs	Benimm-Schule für US-Manager, Verpflichtende Trainings gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz	Karriere n	Berich t		Ländervergleich, Frauenförderung	K21	
S 12.02. 17	Der Stan dard	12.02. 17	Bettina Pflüger	Österreichs Wirtschaft fehlen 278 Aufsichtsrätinnen	Unterne hmen	Berich t		Vorurteile aufgrund von Geschlecht, Ländervergleich, Frauenförderung, Frauenquote, Frauen in Führungspositionen	http://derstandard.at/2000052497524	08.06.17
S 16.02. 17	Der Stan dard	16.02. 17	APA	Flexible Arbeitszeit: ÖVP-Frauenchefin Schittenhelm skeptisch	Frauenp olitik	Meldu ng		Frauenenerwerbstätigkeit	http://derstandard.at/2000052698848	08.06.17
S 16.02. 17a	Der Stan dard	16.02. 17	Karin Bauer	"Man tut mit der Quote den Frauen nichts Gutes"	Frauen und Beruf	Intervi ew	Elisabeth Stichman n	Frauenquote	http://derstandard.at/2000052700483	08.06.17
S 17.02. 17	Der Stan dard	17.02. 17	Norbert Pause r	Führung: Schluss mit martialischer Ellbogentechnik	Diversity	Berich t		Frauenförderung, Frauen in Führungspositionen	http://derstandard.at/2000049412581	08.06.17
P 18.02. 17	Die Pres se	18.02. 17	Elisabeth Stupp nig	Wie man die gläserne Decke durchbricht	Karriere	Berich t		Ländervergleich, Kind & Karriere, Geschlechterstereotype n, Vorurteile aufgrund von Geschlecht, Frauenförderung, Frauen in Führungspositionen	65	
S 18.02. 17	Der Stan dard	18.02. 17	red	Frauen planen die Karriere nicht so hart wie Männer	Karriere n	Berich t		Männerbünde, Frauen in Führungspositionen, Kind & Karriere	23	
P 21.02. 17	Die Pres se	21.02. 17	APA	"Women in Work- Index": "Österreich braucht noch 50 Jahre"	Wirtscha ft	Berich t		Ländervergleich, Frauenenerwerbstätigkeit	http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/5173117/	08.06.17
P 22.02. 17	Die Pres se	22.02. 17	hec	Zwei Frauen bekommen das Sagen	Economi st	Berich t		Gender Pay Gap, Ländervergleich	17	
S 25.02. 17	Der Stan dard	25.02. 17	red	Gender-Pay-Gap besteht weiter	Karriere n	Meldu ng		Ländervergleich, Gender Pay Gap, Frauenförderung	2	
S 27.02. 17	Der Stan dard	27.02. 17	red	Umfrage: Arbeitnehmer brauchen Zweitjob zum Leben	Job & Karriere	Meldu ng		Frauenenerwerbstätigkeit	http://derstandard.at/2000053249830	08.06.17

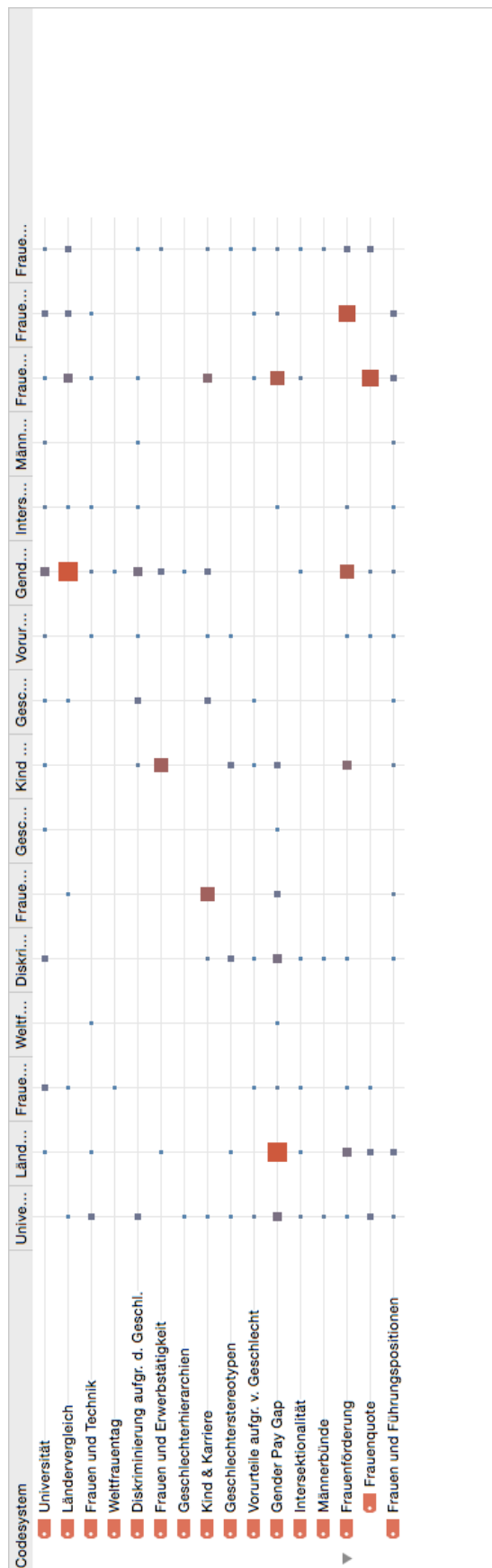
S 01.03. 17	Der Stan dard	01.03. 17	APA	475.000 Arbeitslose in Österreich im Februar	Arbeitsm arkt	Meldu ng		Frauentag, Frauen & Technik, Kind & Karriere, Gender Pay Gap	<a href="http://derstanda
rd.at/20000533
48841">http://derstanda rd.at/20000533 48841	08.06.17
P 02.03. 17	Die Pres se	02.03. 17	Elisab eth Stupp nig	Frauen - Männer: Einkommensschere bleibt	Karriere	Berich t		Gender Pay Gap, Ländervergleich	<a href="http://diepresse
.com/home/karr
iere/5177301/">http://diepresse .com/home/karr iere/5177301/	08.06.17
S 02.03. 17	Der Stan dard	02.03. 17	szi	Kräftiges Beschäftigungsplus, stagnierende Arbeitslosigkeit	Wirtscha ft	Berich t		Gender Pay Gap	17	
S 03.03. 17	Der Stan dard	03.03. 17	APA	Weiterhin hohe Lohnunterschiede in der Privatwirtschaft	Lohnsch ere	Berich t		Frauen in Führungspositionen, Gender Pay Gap, Kind & Karriere, Frauenenerbstätigkeit, Ländervergleich, Universität	<a href="http://derstanda
rd.at/20000535
32233">http://derstanda rd.at/20000535 32233	08.06.17
S 03.03. 17a	Der Stan dard	03.03. 17	Kathar ina Mittels tadt	Was Frauen wollen: Teilzeitjobs und Quoten	ÖVP	Berich t		Frauenenerbstätigkeit, Gender Pay Gap, Kind & Karriere, Frauenförderung, Frauenquote	<a href="http://derstanda
rd.at/20000535
32796">http://derstanda rd.at/20000535 32796	08.06.17
S 04.03. 17	Der Stan dard	04.03. 17	Daniel a Schall ert & Manue la Vollma nn	Arbeitszeit – eine Frage der Verteilung	Karriere n	Komm entar		Frauenenerbstätigkeit, Kind & Karriere, Frauen in Führungspositionen	12	
S 04.03. 17a	Der Stan dard	04.03. 17	kbau	Frauengagen:Das großeWenn-dann	Karriere n	Berich t		Gender Pay Gap, Frauenförderung, Universität	12	
S 04.03. 17b	Der Stan dard	04.03. 17	Hartm ut Volk	Das Bauchgefühl, ein schlechter Ratgeber	Karriere n	Intervi ew	Uwe Peter Kanning	Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Intersektionalität	6	
S 04.03. 17c	Der Stan dard	04.03. 17	red	Wie viel Absolventen verdienen wollen	Karriere n	Berich t		Gender Pay Gap	5	
P 05.03. 17	Die Pres se	05.03. 17		Die Zukunft der jungen Frauen	Leserbri efe	Lesers timme n		Frauentag, Kind & Karriere, Geschlechterstereotype n, Vorurteile aufgrund von Geschlecht, Gender Pay Gap	34	
S 05.03. 17	Der Stan dard	05.03. 17	APA	Kleinere Betriebe haben mehr Frauen im Management als große	Unterne hmen	Meldu ng		Frauen in Führungspositionen, Frauenförderung, Frauen & Technik	<a href="http://derstanda
rd.at/20000536
04575">http://derstanda rd.at/20000536 04575	08.06.17
P 06.03. 17	Die Pres se	06.03. 17	red	Nur eine von drei Führungskräften in der EU ist eine Frau	Wirtscha ft			Gender Pay Gap, Frauen in Führungspositionen, Ländervergleich	<a href="http://diepresse
.com/home/wirt
schaft/economi
st/5179152/">http://diepresse .com/home/wirt schaft/economi st/5179152/	08.06.17
S 06.03. 17	Der Stan dard	06.03. 17	APA	Frauen als Führungskräfte: Österreich viertletzte von 28 EU-Staaten	Arbeitsw elten	Meldu ng		Ländervergleich, Gender Pay Gap, Frauen in Führungspositionen	<a href="http://derstanda
rd.at/20000536
53191">http://derstanda rd.at/20000536 53191	08.06.17
S 06.03. 17a	Der Stan dard	06.03. 17	red	Nicht einmal jede fünfte Führungskraft ist eine Frau	Frauen und Beruf	Berich t		Ländervergleich, Frauenförderung, Frauenquote, Männerbünde, Frauen in Führungspositionen	<a href="http://derstanda
rd.at/20000536
39129">http://derstanda rd.at/20000536 39129	08.06.17
S 06.03. 17b	Der Stan dard	06.03. 17	Redak tion	An die Frauen in den USA: Eine Warnung und ein Appell aus Polen	Meinung	Komm entar		Frauentag	<a href="http://derstanda
rd.at/20000536
33789">http://derstanda rd.at/20000536 33789	08.06.17

S 06.03. 17c	Der Stan dard	06.03. 17	chrit	Frauenring: "Frauenpolitik muss aufgewertet werden"	Internati onaler Frauenta g	Berich t		Frauentag	http://derstandard.at/2000053647200	08.06.17
S 06.03. 17d	Der Stan dard	06.03. 17	APA	Frauentag "Female Founders" will Gender-Gap bei Start-ups schließen	IT Start- Up	Meldu ng		Frauenenerbstätigkeit, Frauenförderung	http://derstandard.at/2000053657205	08.06.17
P 07.03. 17	Die Pres se	07.03. 17		Echte Chancen für die Frau	Meinung			Universität, Ländervergleich, Gender Pay Gap, Intersektionalität, Frauen in Führungspositionen	http://diepresse.com/home/meinung/gastkommentar/5179960/	08.06.17
S 07.03. 17	Der Stan dard	07.03. 17	haju	Frauentag: Abschaffen oder kämpfen?	Internati onaler Frauenta g	Berich t		Frauentag	http://derstandard.at/2000053346466	08.06.17
S 07.03. 17a	Der Stan dard	07.03. 17	APA	Zu wenige Bürgermeisterinnen in Österreich	Politik	Meldu ng		Frauentag, Frauenförderung, Kind & Karriere, Vorurteile aufgrund von Geschlecht, Frauenquote, Frauen in Führungspositionen	http://derstandard.at/2000053731977	08.06.17
S 07.03. 17b	Der Stan dard	07.03. 17	Marie- Theres Egyed , Günther Oswald, Michael Völker	Pamela Rendi- Wagner wird Ministerin für Gesundheit und Frauen	SPÖ	Berich t		Frauenquote, Frauen in Führungspositionen	http://derstandard.at/2000053736745	08.06.17
P 08.03. 17	Die Pres se	08.03. 17		Lohnlücke adé - Schneller zur Gleichstellung	Karriere	Berich t		Universität, Ländervergleich, Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Gender Pay Gap	http://diepresse.com/home/karriere/5179891/	08.06.17
S 08.03. 17	Der Stan dard	08.03. 17	Jutta Berger	Vorarlberger ÖVP erinnert Grüne an Koalitionspflichten	Vorarlbe rg	Berich t		Gender Pay Gap, Frauenförderung	http://derstandard.at/2000053807484	08.06.17
S 08.03. 17a	Der Stan dard	08.03. 17	UGC	Warum zu Frauenthemen mehr Männer als Frauen posten	Update			Frauentag	http://derstandard.at/2000053742472	08.06.17
S 08.03. 17b	Der Stan dard	08.03. 17	mvu, sefe	Streik und Gratispille zum Frauentag	Frauenp olitik	Report age		Frauentag	http://derstandard.at/2000053822484	08.06.17
S 08.03. 17c	Der Stan dard	08.03. 17	lhag	Gender-Pay-Gap: Berufswahl keine Universallösung	Frauen und Beruf	Berich t		Gender Pay Gap, Frauen & Technik, Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Geschlechterstereotype n	http://derstandard.at/2000053750509	08.06.17
S 08.03. 17d	Der Stan dard	08.03. 17	Kathar ina Mittels tädt	Was Männer sollen	Katharin a Mittels tädt	Komm entar		Frauenförderung, Frauenquote, Frauentag, Ländervergleich, Diskriminierung aufgrund von Geschlecht	http://derstandard.at/2000053759551	08.06.17
S 08.03. 17e	Der Stan dard	08.03. 17	ost	In der Schülervertretung sind Frauen in der Unterzahl	Schule	Berich t		Frauentag, Frauenförderung	http://derstandard.at/2000053792781	08.06.17

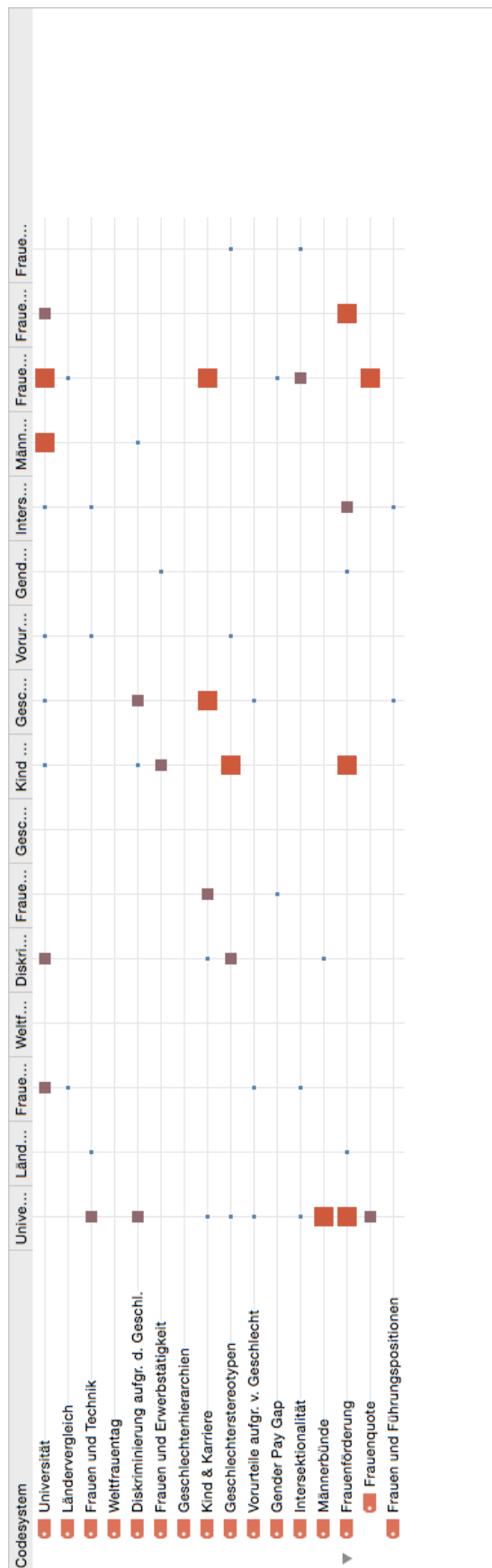
S 08.03. 17f	Der Stan dard	08.03. 17	Othma r Hill	Für eine radikalere Gleichberechtigung von Frauen	Frauen und Beruf	Komm entar		Frauentag, Frauenenerwerbstätigkeit, Kind & Karriere, Frauenförderung, Frauen in Führungspositionen	http://derstandard.at/2000053745651	08.06.17
S 09.03. 17	Der Stan dard	09.03. 17	red	Island: Gesetz soll Firmen zwingen, Männer und Frauen gleich zu bezahlen	Lohnsch ere	Berich t		Frauenquote, Intersektionalität, Gender Pay Gap, Ländervergleich	http://derstandard.at/2000053867926	08.06.17
S 09.03. 17a	Der Stan dard	09.03. 17	APA	Weltweit Proteste am Frauentag	Politik	Berich t		Frauentag	http://derstandard.at/2000053847560	08.06.17
P 11.03. 17	Die Pres se	11.03. 17	Micha el Köttrit sch	"Es kann nur eine geben, spielt's nicht"	Karriere	Porträt	Manuela Vollmann & Daniela Schallert	Frauen in Führungspositionen, Frauenförderung	71	
P 11.03. 17a	Die Pres se	11.03. 17	Iris Bonavi da	Was auf die neue Ministerin zukommt	Innenpoli tik	Berich t		Gender Pay Gap, Frauenquote, Ländervergleich	http://diepresse.com/home/innenpolitik/5182052/	08.06.17
S 11.03. 17	Der Stan dard	11.03. 17	Lisa Breit	Sind Frauen die besseren Führungskräfte?	Karriere n	Berich t		Frauen in Führungspositionen, Universität, Kind & Karriere, Geschlechterstereotype n, Vorurteile aufgrund von Geschlecht, Frauenförderung, Frauenquote	1, 2	
S 11.03. 17a	Der Stan dard	11.03. 17	Veren a Kainra th	Babykarenz führt viele Mütter auf berufliches Abstellgleis	Unterne hmen	Berich t		Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Frauenenerwerbstätigkeit, Kind & Karriere, Frauen in Führungspositionen	http://derstandard.at/2000053974966	08.06.17
S 12.03. 17	Der Stan dard	12.03. 17	Marie- Theres s Egyed	Rendi-Wagner: "Verpflichtendes Impfgespräch wäre sinnvoll"	Gesundh eitspoliti k	Intervi ew	Pamela Rendi- Wagner	Kind & Karriere, Frauenförderung, Frauenquote	http://derstandard.at/2000054034839	08.06.17
S 12.03. 17a	Der Stan dard	12.03. 17	Kathar ina Mittels tädt	Rapperin Esra Özmen: "Nacktheit hat etwas von Protest"	Frauenpoli tik	Intervi ew	Barbara Herzog- Punzenbe rger & Esra Özmen	Universität, Hierarchie, Gender Pay Gap	http://derstandard.at/2000053965271	08.06.17
S 13.03. 17	Der Stan dard	13.03. 17	Brigitt e Theißl	Genderforschung: Umkämpftes Terrain	Wissens chaft	Berich t		Universität, Intersektionalität, Frauenquote	http://derstandard.at/2000053969959	08.06.17
P 14.03. 17	Die Pres se	14.03. 17	APA	Rendi-Wagner: "Beenden wir dieses frauenpolitische Kapitel"	Innenpoli tik	Berich t		Gender Pay Gap, Frauenförderung	http://diepresse.com/home/innenpolitik/5183151/	08.06.17
S 14.03. 17	Der Stan dard	14.03. 17	APA, Reuters	Deutschland: Frauen erhalten gut ein Fünftel weniger Lohn als Männer	Lohnsch ere	Meldu ng		Gender Pay Gap, Frauenenerwerbstätigkeit, Kind & Karriere, Ländervergleich, Frauen in Führungspositionen	http://derstandard.at/2000054137329	08.06.17
S 14.03. 17a	Der Stan dard	14.03. 17	APA	Deutsche Ministerin für mehr Unterstützung für Frauen im Tech- Sektor	Netzpoli tik	Meldu ng		Frauen & Technik, Gender Pay Gap	http://derstandard.at/2000054172025	08.06.17
P 17.03. 17	Die Pres se	17.03. 17		Hat Technik ein Geschlecht?	Bildung	Berich t		Frauen & Technik, Universität, Frauenförderung, Frauenquote, Vorurteile aufgrund von Geschlecht	http://diepresse.com/home/bildung/weiterbildung/5185515/	08.06.17

S 17.03. 17	Der Stan dard	17.03. 17	APA	Unmut in der Koalition: Lohngleichheit noch vor der Wahl	Lohnsch ere	Meldu ng		Gender Pay Gap, Ländervergleich	<a href="http://derstanda
rd.at/20000543
76664">http://derstanda rd.at/20000543 76664	08.06.17
P 22.03. 17a	Die Pres se	22.03. 17		Kern stoppt die Debatte über das Kreuz im Gericht	Ausland	Meldu ng		Frauenquote, Frauenförderung, Gender Pay Gap	6	
S 25.03. 17	Der Stan dard	25.03. 17	Lara Hagen	Kaum vertreten und schnell wieder draußen	Karriere n	Berich t		Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Frauen & Technik, Vorurteile aufgrund von Geschlecht, Frauenförderung, Frauenquote	2	
S 28.03. 17	Der Stan dard	28.03. 17	Admin	Noch immer zu wenige Frauen an der Spitze	Karrieret age 17	Berich t		Frauen in Führungspositionen	<a href="http://derstanda
rd.at/20000549
04043">http://derstanda rd.at/20000549 04043	08.06.17
S 29.03. 17	Der Stan dard	29.03. 17	lhag	So viel verdient man in Verkauf und Vertrieb	Gehalt	Berich t		Gender Pay Gap, Frauen in Führungspositionen	<a href="http://derstanda
rd.at/20000549
07410">http://derstanda rd.at/20000549 07410	08.06.17
S 01.04. 17a	Der Stan dard	01.04. 17	Karin Bauer	„Frauenförderung? Darum geht es nicht“	Karriere n	Berich t		Ländervergleich, Kind & Karriere, Gender Pay Gap, Frauenförderung, Männverbünde, Frauen in Führungspositionen	28	
S 03.04. 17	Der Stan dard	03.04. 17	APA	Italien: Politikerinnen fordern "Menstruationsurlau b"	Arbeitsw elten	Meldu ng		Frauenförderung, Ländervergleich, Frauenerwerbstätigkeit	<a href="http://derstanda
rd.at/20000552
91702">http://derstanda rd.at/20000552 91702	08.06.17
S 04.04. 17	Der Stan dard	04.04. 17	APA	316.500 Jobs unter 1.700 Euro brutto Mindestlohn	Arbeitsm arkt	Meldu ng		Gender Pay Gap	<a href="http://derstanda
rd.at/20000553
66191">http://derstanda rd.at/20000553 66191	08.06.17
S 04.04. 17a	Der Stan dard	04.04. 17	Kathar ina Mittels tädt	Zwei von elf Punkten in 20 Jahren	Inland	Berich t		Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Frauenerwerbstätigkeit, Gender Pay Gap, Frauenförderung	7	
S 06.04. 17	Der Stan dard	06.04. 17	Beate Hausb ichler, Brigitt e Theißl	20 Jahre nach dem Frauenvolksbegehr en: Burka schlägt Lohnschere	Geschle chterpolit ik	Report age		Kind & Karriere, Frauenerwerbstätigkeit, Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Gender Pay Gap, Frauenförderung, Frauenquote	<a href="http://derstanda
rd.at/20000554
39954">http://derstanda rd.at/20000554 39954	08.06.17
S 07.04. 17	Der Stan dard	07.04. 17	APA	Neue österreichische Landesrätin Haberlander keine "Freundin der Quote"	Oberöst ereich	Meldu ng		Kind & Karriere, Frauenförderung	<a href="http://derstanda
rd.at/20000555
35892">http://derstanda rd.at/20000555 35892	08.06.17

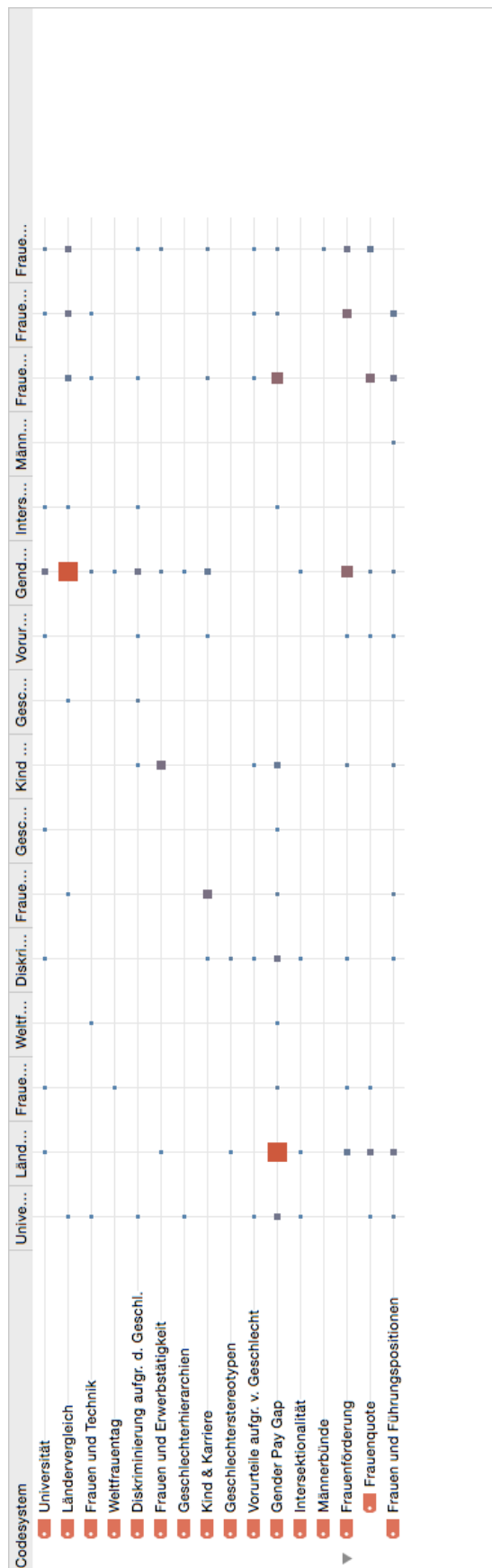
Themenkombinationen insgesamt (2007 & 2017)



Themenkombinationen 2007



Themenkombinationen 2017



Material (Print)

"Die Presse" vom 10.02.2007 Seite: 27
Ressort: Economist

Österreich, Abend, Österreich, Morgen

Skandinavien

Aufsichtsrats-Profi statt Chefin

Beim Unternehmertum sind die Nordeuropäerinnen nicht sehr emanzipiert.

Von unserem Korrespondenten Hannes Gamillscheg

Kopenhagen. Das Damoklesschwert der Zwangsauflösung hängt über Norwegens Börsenfirmen. Bis 2008 müssen in ihren Aufsichtsräten zumindest 40 Prozent Frauen sitzen. Nach einem Drittel der dreijährigen Übergangsfrist geht es nur langsam vorwärts. Erst 68 der 519 betroffenen Firmen erfüllen die Quote. Immerhin: 24 Prozent der Aufsichtsräte sind inzwischen weiblichen Geschlechts, mehr als in jedem anderen Land. Noch 2003 betrug der Anteil sieben Prozent.

Im Wirtschaftsleben bestätigt sich das Bild der emanzipierten Nordeuropäerinnen nicht immer. Zwar sind hier mehr Frauen berufstätig als anderswo. Ihre Einkommen hinken aber weiter hinter denen der Männer her: in Norwegen um 15 Prozent, selbst wenn man einkalkuliert, dass Frauen öfter Teilzeitjobs haben.

Zudem machen sie nur selten Karriere. So sind 52 Prozent der 65.900 Angestellten im dänischen Finanzsektor Frauen. Doch als sich die Chefs zum traditionellen Jahrestreffen trafen, waren 130 der 131 Teilnehmer Männer.

In Schweden sei der Frauenanteil an der "Machtelite" in den letzten Jahren von 13 auf 26 Prozent gestiegen, errechnete die Arbeitsforscherin Anita Göransson. Doch während in der Politik 45 Prozent der Spitzenposten von Frauen besetzt werden, sind es in der Wirtschaft nur fünf Prozent.

Schweden: Weniger Chefinnen

Bei Chefposten der Mittel-Etage sieht es besser aus, aber nicht gut genug. Eine Initiative für mehr Vielfalt in den Vorständen fand zwar bei ihrem Start vor fünf Jahren viel Gehör. Doch inzwischen ist die Begeisterung verflacht. Im Mai 2004 kamen auf je zwei Männer, die "Chef" im Titel trugen, eine Frau. Zwei Jahre später war nur noch jeder vierte Chef eine Chefin. Teils waren die mittleren Chargen, die Frauen am häufigsten besetzen, am meisten von Um- und Abbau betroffen. Teils hätten Frauen resigniert, meint die Wissenschaftlerin Johanna Laurin, die die Rekrutierung weiblicher Chefs untersuchte: "Einsam in einem von Männern dominierten Milieu: Das war zu hart."

Frauen fehlt Selbstbewusstsein

Oft mangelt es am Selbstbewusstsein. Eine dänische Studie zeigt, dass nur 27 Prozent der Frauen in Führungspositionen sich selbst um ihren Job beworben haben. 62 Prozent wurden aufgefordert. Bei Männern ist das Verhältnis umgekehrt. Der Fokus, der auf den Frauenanteil in Aufsichtsräten gerichtet werde, sei nicht nur positiv, meint Laurin: "Statt die höchsten operativen Aufgaben zu übernehmen werden bestens qualifizierte Frauen Aufsichtsratsprofis." Nur fünf Prozent der Kleinunternehmer in Schweden sind Frauen: Damit liegt man auf dem 23. Platz unter 25 europäischen Staaten.

*

"Die Presse" vom 14.02.2007 Seite: 44

Österreich, Abend, Österreich, Morgen

Agenturgründung

Zwei Frauen stricken an der rosa Erfolgsmasche

"Werberei" setzt auf die "Schwäche", Frau zu sein.

WIEN (i. w.). Irgendwann hat es Ulli Steiner sattgehabt. Sogar ihr Chef bei RSCG Jasch & Schramm hatte ihr immer wieder im Vertrauen erklärt, dass sie es längst viel weiter gebracht hätte, wäre sie bloß ein Mann. "Ich habe bald bemerkt, wie schwierig es als Frau ist, Kunden aufzureißen."

Nach Jobs bei etlichen Agenturen - Wirtz, Euro RSCG, Werbe AG - entschloss sich Steiner zur Flucht nach vorne und gründete mit der Texterin und ehemaligen ORF-Mitarbeiterin Gabriela Arturo in Perchtoldsdorf die "Werberei - Weiberagentur": "Warum soll man sich verstecken, wenn man was drauf hat? Also haben wir uns entschlossen, das Weibchen richtig raushängen zu lassen - das Logo, die Post-its, die Kullis, die Homepage, sogar unsere Ordner . . . alles in unserer Agentur ist tussi- rosa." Männer? Sind in der reinen Weiberwirtschaft (insgesamt sieben Frauen) zwar nicht unerwünscht - aber (derzeit) nicht vorhanden.

Durch die Überzeichnung in grellem Rosarot will Steiner die vermeintliche Schwäche zur Stärke umfunktionieren - und sich durch das übertriebene Auftreten als "Leider-doch-nur- Frauen" über Vorurteile und Berufshürden hinwegsetzen. Mit einem Augenzwinkern. "Natürlich wollen wir nicht als Emanzen überkommen. Wir wollen Farbe in die Werbung - und unsere Kunden zum Lächeln bringen."

Viel zu selten sehe man in der Branche Frauen in Führungspositionen, findet Steiner. "Dabei ist doch wissenschaftlich erwiesen, was Frauen besser können als Männer: Die weibliche Intuition zum Beispiel ist in der Werbung und in ästhetischen Konzepten wichtig. Frauen wollen auch nicht immer Recht haben und fühlen, was zwischen den Zeilen steht."

"lu.st" auf Werbung und Mode

Die "Werberei" versteht sich als Full-Service-Agentur, "vor allem für kleinere Projekte": "Wir positionieren uns dort, wo die großen Agenturen sagen: Das interessiert uns nicht." Kleinheit heißt für Steiner vor allem Detailarbeit: "Wir bemühen uns auch, dass die Visitenkarte unseres Kunden ein kleines Kunstwerk wird. Wir wollen alles eher kunstvoll behandeln und schauen, dass der Kunde

auffällt - egal, was er macht." Eine Erfolgsmasche, an der Steiner auch bei ihrem Mode-Label "lu.st" strickt. Sie betreibt eine eigene kleine Werkstatt, wo ihre eigenen Kreationen verwirklicht werden. Für Steiner eine Symbiose, weil "Frauen können auch viele Dinge gleichzeitig tun".

www.diewerberei.at

*

"Die Presse" vom 17.02.2007 Seite: S5
Ressort: Literatur

Morgen

Jugend ohne Visionen

Es ist Mittag, ich bin zwar erst eine Stunde in meinem supermodernen und großen Designerbüro, aber was soll's, ich bin schließlich der Boss der Firma. Ich hab ja gute Mitarbeiter, die sich auskennen und die Sache sehr gut bewältigen . . . In einer Stunde geht mein Flieger nach Mailand, ich muss noch alles besichtigen und schauen, wie dort alles hinhaut. Super ist das. Licht- und Tontechnik, alles funktioniert. Die Dekoration steht auch schon. Ich freu mich schon richtig darauf. So wie das aussieht, kann ich ja bald heim zu meiner Familie. Ich wohne seit fünf Jahren mit meinem Mann und zwei Kindern in einem schönen großen Haus am Land, wobei das Meer an unseren Grund grenzt."

Die junge Dame, die sich mit diesem Text in eine rosarote Zukunft träumt, steht mit ihrem Ideal keineswegs alleine da. Ein Ehemann mit Bilderbuchkarriere, zwei Kinder mit wohl klingenden Namen, eine Villa mit Wintergarten und Swimmingpool - solche Gemeinplätze ziehen sich wie ein roter Faden durch die Aufsätze deutscher und österreichischer Gymnasiastinnen über ihr vermeintliches künftiges Leben. Nicht nur ihrem "Liebsten" (so wird der Partner meist bezeichnet), auch sich selbst ordnen die Mädchen und jungen Frauen in der Regel einen Traumberuf zu: Grafikerin, Modell-Agenturleiterin, Designerin oder Psychologin.

Was an den Texten irritiert, sind nicht diese hoch gegriffenen Lebensentwürfe, sondern die Brüche mit der Realität. So werden die anspruchsvollen Tätigkeiten der künftigen Enddreißigerinnen zum überwiegenden Teil auf Teilzeitbasis ausgeübt, um Zeit für die Kinder und für die Familienarbeit zu haben. Von einem Verzicht auf Karriere kann trotzdem keine Rede sein. Den Jungchefinnen genügen wenige Stunden täglich, um ihre Führungspositionen zu schaukeln. Der Nachmittag gehört den Kindern, der Abend dem spät von der Arbeit heimkehrenden Ehemann.

Chef einer High-Tech-Firma

Insgesamt brachten 473 Schülerinnen und Schüler verschiedener Schultypen in Deutschland und Österreich unter dem Thema "Ein Tag meines Lebens in 20 Jahren" ihre Zukunftsvorstellungen zu Papier. Die Aufsätze wurden von der Politologin Frigga Haug, Pionierin der deutschen feministischen Sozialforschung, und von der Salzburger Sozialwissenschaftlerin Ulli Gschwandtner im Jahr 2003 ausgewertet. Zahlreiche Ausschnitte daraus haben inzwischen Eingang in das Buch "Sternschnuppen" gefunden. Die Textproben geben Aufschluss über Gedanken und Bilder in den Hinterköpfen unserer Jugend, aber auch über Wunschwelten, die wie durch Sternschnuppen herbeigezaubert werden und dem Buch zu seinem Titel verhalfen.

"Geerdeter" und weniger hochtrabend als die Zukunftspläne der Gymnasiastinnen sind übrigens die Lebensentwürfe von Hauptschülerinnen oder Schülerinnen polytechnischer Lehrgänge. Doch auch sie siedeln die Berufe ihrer Ehemänner durchwegs um eine Gehalts- oder Qualifikationsstufe höher an als die eigenen (der Mann der Verkäuferin ist Automechaniker, der Mann der Kosmetikerin Chemiker) und stellen sich vorrangig auf Kinderbetreuung ein.

Bei den Hauptschülern selbst scheinen die Weichen fix gestellt zu sein: Sie werden entweder Unternehmer ("Tischlermeister mit viel Geld", "Fischwirt", "Chef einer High-Tech-Firma") oder wählen nicht selbstständige Berufe wie "Lastwagenfahrer", "Linienschwebefahrrad", "Job in einer Gärtnerei mit Nebenjob Zeitungsverkäufer". Nur zwei wechseln die soziale Schicht: Der eine wird Herzchirurg, der andere entweder Obdachloser oder Multi-millionär. Eine Illustration zu den Erkenntnissen der deutschen und österreichischen Pisa-Studie: Der Schultyp ist hierzulande vorentscheidend für die weitere Laufbahn.

Auch der Reichtum ist übrigens geschlechtsspezifisch definiert. Für Schülerinnen gehören dazu vorwiegend das besagte Haus mit Wintergarten, eventuell eigene Pferde, Haushälterinnen und Kindermädchen sowie aufwendige Urlaube. Für Burschen drückt sich Reichtum durchgehend in teuren Automarken aus, außerdem in Luxusvillen mit Hightech, Badelandschaft, Heimkino und anderen Finessen.

"Seitdem ich und meine Frau das fliegende Auto erfunden und gebaut haben, können wir von den Zinsseszinsen leben. Und das noch Generationen lang. Ich gehe hinunter in den Keller, wo wir ein beheiztes Hallenbad haben. Nachdem ich meine morgendlichen Runden im Pool gedreht habe, treffe ich mich wieder mit meinen Freunden aus der Schule." So beschreibt ein Bursch einen Tag seines frühzeitig geplanten Ruhestands. Ihre Traumpartner stellen sich Schülerinnen vorwiegend "zärtlich", "liebvoll" oder "witzig" vor, hin und wieder "mit blauen Augen". Die Burschen hingegen sprechen durchwegs von einer "bildhübschen" oder "wunderschönen Frau, die auch noch intelligent ist".

Neben dem Gymnasiastinnen-Traum von Kinderglück und Upper-Class-Leben trotz Teilzeitarbeit - ungeachtet einer Realität, die in beiden Ländern von einer rund 50-prozentigen Scheidungsrate, einem Drittel kinderloser Familien, einer rapid wachsenden Anzahl von Alleinerzieherinnen und steigender Arbeitslosigkeit geprägt wird -, ist noch ein zweites Ergebnis der Studie besonders markant: die eindeutige Präferenz althergebrachter Lebensformen. 70 Prozent der österreichischen Schülerinnen beschreiben sich beispielsweise in ihren Texten als verheiratet.

Für die Autorinnen - beide den kämpferischen Idealen der Frauenbewegung verpflichtet - war es eingestanden irritierend, dass die Orientierung junger Frauen in Richtung Ehe und Kleinfamilie am Beginn des 21. Jahrhunderts noch genauso unverbrüchlich ist wie in den Achtzigerjahren, als Haug eine erste ähnliche Studie mit Schülerinnen durchführte.

Nur etwa fünf Prozent aller Schülerinnen weichen in ihren Texten vom Modell der Kleinfamilie ab, zwei (von insgesamt 284) Mädchen sehen sich später in einer Wohngemeinschaft. Ganz wenige aller Mädchen und Burschen stellen sich vor, allein zu leben. Auch einige alleinerziehende Mütter und Väter oder unverheiratete Eltern kommen vor.

Es dominiert der "Familientraum"

Insgesamt aber dominiert in den Vorstellungen der Jugendlichen der "Familientraum" und hat sogar eine Ausweitung insofern erfahren, als ihn nun auch Burschen träumen. Planten diese früher oft ihr Dasein als großes Abenteuer, in dem Familie keinen Platz hatte, so

scheint ihnen heute das Leben mit Frau und Kindern Selbstverständlichkeit zu sein. Viele ihrer Texte zeigen auch die Bereitschaft, sich in einem ähnlichen Ausmaß wie ihre Partnerin an Haus- und Erziehungsarbeit zu beteiligen.

Weitere "gute Nachrichten": So rosarot sich viele Jugendliche beruflichen Erfolg und Familienglück ausmalen, so hoch sensibilisiert sind sie in punkto Umweltzerstörung, Technisierung und Gefährdung des Weltfriedens.

"Gott sei Dank gibt es Klimaanlage, denn draußen hat es schon seit zwei Wochen, um genau zu sein, seit dem letzten Hochwasser vor zwei Monaten, nicht mehr geregnet, und es hat nun über 45 Grad Celsius. Bush ist noch immer Präsident von Amerika, denn er hat die Wahlen abgeschafft und führt schon seinen 132. Krieg. Es gibt kein Land mit hohem Erdölvorkommen, das noch nicht zu den USA gehört." So einer von etlichen Texten, die beklemmende Dystopien mit manchmal fast literarischen Qualitäten entwerfen.

Hervorzuheben ist auch jegliches Fehlen von Rassismus und Faschismus in den Aufsätzen - Komponenten, die sich in verschiedenen Jugendstudien etwa der frühen Neunzigerjahre noch als wesentliche Themen herausstellten.

Zu vermissen ist in den Texten dafür die Einbeziehung der Gesellschaft und auch das Thema Kultur. Die einzige quasikulturelle Aktivität ist Fernsehen. Es prägt die Aufsätze nicht nur inhaltlich (weil es nahezu bei allen beschriebenen Paaren als Abendgestaltung herhalten muss), sondern auch formal: Viele Textstellen nehmen fast wortwörtlich Settings und Dialoge aus einschlägigen Serien auf.

Während die Burschen dabei eher Science-Fiction-Szenen im Kopf zu haben scheinen (etwa als Kapitäne in Raumschiffen, die fremde Galaxien erforschen und von außerirdischen Wesen angegriffen werden), sind es bei den Mädchen zum Beispiel "Pferdegeschichten". Gleich fünf Schreiberinnen sehen sich unabhängig voneinander als reiche Besitzerinnen eines Reiterhofes, die geschundene Tiere im letzten Augenblick vor dem Schlachthof retten und ihnen ein glückliches Dasein auf ihrem Gnadenhof ermöglichen.

Abgesehen von solchen "Vorabendserien-Schicksalen", würde wohl manch beschriebenes Aufwach- oder Frühstücksidyll gut als Familien-Werbespot oder als Morgen-Sequenz einer Rosamunde-Pilcher-Verfilmung durchgehen.

Chancenlos gegen die Fernsehwelt

Die Autorinnen, die aus ihrem Buch bisweilen die Forderung an Schulen ableiten, Jugendliche zu mehr gesellschaftlichem, kritischem und widerständigem Bewusstsein heranzuführen, gestehen gegen Schluss des Buches doch ein, dass jedes Lehrerbemühen chancenlos gegen die künstlichen Welten des Fernsehnachmittags ist. Ein Vorschlag dazu, den sich die Wissenschaftlerinnen dennoch nicht verkneifen konnten, ist wohl Frigga Haugs unermüdlichem Sinn für Provokation geschuldet: "Als Reform wäre daran zu denken, die Lehrerinnen und Lehrer in die Fernsehanstalten und in die Filmproduktion zu schicken und die derzeit dort Tätigen in die Schulen."

Und dennoch - Schule und Fernsehen sollen nicht als Ausrede herhalten müssen. Jugend in die Pflicht gesellschaftsbewussten Denkens zu nehmen, sieht Haug als allgemeinen Auftrag. "Häufig werden wir gefragt", sagt sie im Interview, "ob wir in unseren Urteilen und in unserer Beunruhigung über die so privaten und auch eng-herzigen Vorstellungen der Jugend, die man kaum als Visionen bezeichnen kann, nicht zu streng seien. Jungsein, so wird damit bedeutet, heißt heute ohne große Hoffnung ins Leben gehen. Noch will ich selbst die Hoffnung nicht aufgeben, nicht annehmen, dass ohne lebenswerte Zukunft für alle gedacht werden soll, nicht glauben, dass ein Reiseprospekt - Palmen, Sonne und Sand - das Höchste ist, zu dem gereist werden will."

Und weiter: "Ich halte es vielmehr für eine dringliche Aufgabe, nicht bloß für Lehrerinnen und Lehrer, sondern für uns alle, den Realitätssinn der Nachwachsenden so zu stärken, dass Träume, die notwendig sind, Wirklichkeit werden können und der Gestaltungswille sich auf eine bessere Gesellschaft erstreckt."

*

"Die Presse" vom 03.03.2007 Seite: K5
Ressort: Karriere

red

Morgen

Fraueninitiative

Great Place to Work for Women

Das Beratungsunternehmen Accenture fördert Frauen durch eine globale Initiative.

Wien (raf). Am 8. März ist Weltfrauentag. "Die Gesellschaft fördert Frauen nur ungenügend, vor allem der deutschsprachige Raum hinkt bei Frauen in Führungspositionen im internationalen Vergleich hinterher", meint Heidemarie Schutt, Partnerin bei Accenture Österreich. Accenture ist ein weltweit agierender Management-, Technologie- und Outsourcing-Dienstleister mit über 135.000 Mitarbeitern und einem Umsatz von 18 Mrd. Dollar. In Österreich arbeiten 200 Mitarbeiter, davon 26 Prozent Frauen.

Frauenförderung ist bei Accenture Chefsache, und CEO William D. Greene unterstützt und sponsert die 1994 ins Leben gerufene interne Initiative "Great Place to Work for Women". Es gibt Leadership-Seminare speziell für Frauen, attraktive und flexible Teilzeitmodelle, Unterstützung bei der Kinderbetreuung und eine Sicht der Arbeitsgestaltung, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die verschiedenen Lebensphasen ermöglichen soll.

Die Frauenförderung bei Accenture ist Teil eines darüber hinaus gehenden Diversity-Programms, das auch religiös und ethnisch differenzierte Teams unterstützt. Heidemarie Schutt: "Es ist wichtig, dass Förderprogramme Top-down-Initiativen sind und eng mit den Unternehmenszielen in Verbindung stehen."

*

"Der Standard" vom 08.03.2007 Seite: 2
Ressort: THEMA

Abend, Morgen

Einkommensschere: "Österreich tut wenig" Frauen verdienen hierzulande für die gleiche Arbeit 18 Prozent weniger als Männer

Michael Moravec aus Brüssel

Die unterschiedliche Bezahlung von Frauen und Männern in der EU für die gleiche Arbeit ist seit mehr als zehn Jahren nahezu unverändert. Anreize aus der Politik, die Schere zu schließen, gibt es kaum. Der Bezahlungsunterschied bei öffentlich Bediensteten ist deutlich geringer als in der Privatwirtschaft. Das ist das Ergebnis des Gleichbehandlungsberichtes 2007 der EU-Kommission, der am Mittwoch in Brüssel vorgestellt wurde.

In Österreich ist der Einkommensunterschied mit durchschnittlich 18 Prozent deutlich höher als im EU-Schnitt (15 Prozent). In Österreichs Privatwirtschaft liegt bei gleicher Arbeit die Bezahlung von Frauen um 25 Prozent unter der von Männern. "Österreich tut wenig. Es liegen kaum konkrete Projekte vor, um die Einkommensunterschiede auszugleichen", vermerkt der Bericht. Neben der Einkommensschere kritisiert der Bericht auch die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt - vor allem durch unzureichende Kinderbetreuungseinrichtungen.

Die Beschäftigungsquote von Frauen im Alter von 25 bis 49 Jahren mit Kindern sei um 15 Prozentpunkte niedriger als bei Frauen ohne Kinder. Österreich liegt hier - bei höheren weiblichen Beschäftigungsraten - ungefähr im EU-Schnitt. Deutlich geringer wirken sich Kinder auf das Arbeitsleben der Frauen in Belgien aus, deutlich stärker in Deutschland.

Weniger Managerinnen

Auch in den oberen Etagen der Unternehmen hat sich der Anteil der Frauen in Führungspositionen in den vergangenen Jahren kaum vergrößert. 2005 waren im Schnitt 32,2 Prozent der Führungskräfte Frauen, verglichen mit 30,6 Prozent 2000. In Österreich ist der Anteil weiblicher Führungskräfte im gleichen Zeitraum sogar von 30,3 auf 27 Prozent zurückgegangen.

Deutlich höhere Quoten gibt es in Frankreich (38 Prozent), und auch in Lettland sind mehr als 40 Prozent aller Managementpositionen von Frauen besetzt.

Kommentar Seite 32

*

"Der Standard" vom 08.03.2007 Seite: 2
Ressort: THEMA

Abend, Morgen

Einkommensschere: "Österreich tut wenig" Frauen verdienen hierzulande für die gleiche Arbeit 18 Prozent weniger als Männer

Michael Moravec aus Brüssel

Die unterschiedliche Bezahlung von Frauen und Männern in der EU für die gleiche Arbeit ist seit mehr als zehn Jahren nahezu unverändert. Anreize aus der Politik, die Schere zu schließen, gibt es kaum. Der Bezahlungsunterschied bei öffentlich Bediensteten ist deutlich geringer als in der Privatwirtschaft. Das ist das Ergebnis des Gleichbehandlungsberichtes 2007 der EU-Kommission, der am Mittwoch in Brüssel vorgestellt wurde.

In Österreich ist der Einkommensunterschied mit durchschnittlich 18 Prozent deutlich höher als im EU-Schnitt (15 Prozent). In Österreichs Privatwirtschaft liegt bei gleicher Arbeit die Bezahlung von Frauen um 25 Prozent unter der von Männern. "Österreich tut wenig. Es liegen kaum konkrete Projekte vor, um die Einkommensunterschiede auszugleichen", vermerkt der Bericht. Neben der Einkommensschere kritisiert der Bericht auch die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt - vor allem durch unzureichende Kinderbetreuungseinrichtungen.

Die Beschäftigungsquote von Frauen im Alter von 25 bis 49 Jahren mit Kindern sei um 15 Prozentpunkte niedriger als bei Frauen ohne Kinder. Österreich liegt hier - bei höheren weiblichen Beschäftigungsraten - ungefähr im EU-Schnitt. Deutlich geringer wirken sich Kinder auf das Arbeitsleben der Frauen in Belgien aus, deutlich stärker in Deutschland.

Weniger Managerinnen

Auch in den oberen Etagen der Unternehmen hat sich der Anteil der Frauen in Führungspositionen in den vergangenen Jahren kaum vergrößert. 2005 waren im Schnitt 32,2 Prozent der Führungskräfte Frauen, verglichen mit 30,6 Prozent 2000. In Österreich ist der Anteil weiblicher Führungskräfte im gleichen Zeitraum sogar von 30,3 auf 27 Prozent zurückgegangen.

Deutlich höhere Quoten gibt es in Frankreich (38 Prozent), und auch in Lettland sind mehr als 40 Prozent aller Managementpositionen von Frauen besetzt.

Kommentar Seite 32

*

"Der Standard" vom 03.03.2007 Seite: 25
Ressort: Wirtschaft

Abend, Morgen

Chefposten weiter fest in Männerhand

Der Frauenanteil in der Unternehmensführung in Österreich liegt bei fünf, in Aufsichtsräten bei zehn Prozent.

Wien - 28 Frauen haben es in Österreich bei einem Unternehmen in die Geschäftsführung geschafft - bei insgesamt 562 Jobs, die in diesem Bereich zu vergeben sind. Das sind fünf Prozent. Dies ergab eine Untersuchung der Arbeiterkammer Wien, die die 200 größten Kapitalgesellschaften (AG und GmbH) unter die Lupe genommen hat. Demnach sitzen in 176 von 200 Unternehmen keine Frauen in der Geschäftsführung. In den Aufsichtsräten ist der Frauenanteil mit 10,4 Prozent höher.

Nach Ansicht von Studienautorin Eva Schliessl von der betriebswirtschaftlichen Abteilung der AK kann die geringe Frauenquote nichts mit der Ausbildung zu tun haben: "Mehr als die Hälfte der Wirtschafts- und Jusabsolventen sind Frauen, und an der Spitze der österreichischen Unternehmen haben trotzdem praktisch nur die Männer das Sagen."

Besonders gering ist der Frauenanteil sowohl in der Geschäftsführung als auch im Aufsichtsrat in der Transport- und Logistikbranche, Energie, Bau sowie im IT-Sektor und in der Sachgüterindustrie. Den relativ höchsten Frauenanteil gibt es im Dienstleistungssektor und Banken- sowie Versicherungsbereich.

Schliessl fordert, dass der Ankündigung im Regierungsprogramm "Förderung von Frauen in Führungspositionen" auch konkrete Maßnahmen folgen müssten wie ein Festschreiben der Ziele im Corporate Governance Kodex.

Laut einer Studie des European Professional Women's Network aus dem Jahr 2006 liegen die skandinavischen Länder weit vor Österreich. Dort beträgt der Frauenanteil im Aufsichtsrat rund 22,5 Prozent.

Mit gesetzlich vorgeschriebenen Quoten preschte Norwegen als erstes europäisches Land vor. Dort müssen börsennotierte Unternehmen mindestens 40 Prozent der Sitze in Aufsichts- und Verwaltungsräten mit Frauen besetzen. Auch Schweden überlegt ähnliche Schritte.

(red)

*

"Der Standard" vom 05.03.2007 Seite: 20
Ressort: MED

Abend, Morgen

Arzt, Manager, Psychologe und Führungspersönlichkeit? Was Ärzte alles sein sollten

"Defizite in Menschenführung"

Das Gesundheitssystem ist ein Milliardenbetrieb. Neben medizinischer Qualifikation ist zunehmend Wirtschaftlichkeit gefordert. Bert Ehgartner bat Krankenhaus-Chef Wilhelm Marhold und den Management-Coach Johannes Steyrer zur Diskussion.

Standard: Durch die enormen Kosten des Medizinsystems steigt der Druck auch auf die Ärzte. Muss ein Mediziner heute auch Manager sein?

Steyrer: In den letzten zehn Jahren hat eine enorme Entwicklung stattgefunden. Heute ist es allgemein anerkannt, dass ohne Managementausbildung keine Führungsfunktion im Medizinbereich mehr denkbar ist. Und die Ärzte sind dazu grundsätzlich bereit. Dem Gesundheitssektor ist bewusst, dass die Qualität bei gleich bleibenden Budgets zu halten ist. Und da ist Management gefordert wie nie zuvor. Wenn es in Österreich noch einen Bereich mit enormen Managementdefiziten gibt, dann ist das die Schulbürokratie - aber mit Sicherheit nicht mehr der Gesundheitssektor.

Standard: Sie sind sowohl Arzt als auch Manager einer der größten Krankenhäuser Österreichs. Sind Ärzte ausreichend als Führungspersonen ausgebildet?

Marhold: Ärzte beeinflussen die Kosten des Systems enorm. Und die öffentlichen Budgets werden mit Sicherheit nicht so rasch anwachsen wie die Kosten des medizinischen Fortschritts. Deshalb ist es wichtig, dass sich Ärzte bewusst sind, was sie mit ihren Handlungen auslösen. Ansonsten drohen zwei Extreme: Entweder die Ökonomen setzen Deckelungen durch und damit das System von außen unter enormen Druck - oder die Professoren und Primärärzte winken mit dem Leichentuch und versuchen damit Geld zu erpressen. Entscheidend ist, dass jene, die an den Schrauben drehen, wissen, was sie ökonomisch auslösen. Deshalb müssen wir die Ärzte ins Boot holen und in ihrer Ausbildung bewusst Managementqualitäten fördern.

Standard: Die WU bietet für Ärzte Managementausbildung an. Wo liegen, allgemein betrachtet, die Defizite von Medizinern?

Steyrer: Am wichtigsten ist die Vermittlung des Kostenbegriffes und des Controlling-Verständnisses. Ganz zentral ist aber auch Menschenführung, also der Zugang zu Mitarbeitern, das Weiterentwickeln von Fähigkeiten. Hier bestehen Defizite. Auch bei Techniken wie Sitzungsführung, Budgetierung, Jobdesign und Mitarbeiterbeurteilung gibt es Nachholbedarf.

Marhold: Moderne Medizin ist ohne Teamarbeit heute nicht denkbar. Trotzdem brauchen wir eine klare Hierarchie, sonst fahren wir mit dem Schiff gegen die Kaimauer. Angeborenes Leadership ist eben sehr selten. Deshalb ist der Erwerb von Führungsqualitäten bei uns ein eigenständiges Projekt.

Steyrer: Wir haben kürzlich eine Studie gemacht, in der wir die Erwartungen der Mitarbeiter an Führungspersönlichkeiten erhoben haben. Da zeigt sich zunächst einmal kaum ein Unterschied zwischen Medizinberufen und der sonstigen Wirtschaftswelt. An erster Stelle stehen Ehrlichkeit und Integrität. Das sind weltweit in allen Kulturen die gewünschten Haupttugenden. Wenn man allerdings dann fragt, ob die derzeitigen Chefs diese Fähigkeiten erfüllen, so schneidet der Krankenhausbereich schlechter ab. Weniger bei den Ärzten als vielmehr im Pflegebereich.

Standard: Hat das auch ökonomische Auswirkungen?

Steyrer: Indirekt. Gut beurteilte Führungskräfte haben Mitarbeiter mit einem signifikant niedrigeren Burnout-Anteil. Zusätzlich fällt die Neigung weg, den Frust an Patienten auszulassen; bei Ärzten genauso wie bei Pflegekräften.

Marhold: Wir machen die Ausbildung deshalb prinzipiell für Ärzte und Pflegekräfte gemeinsam und interdisziplinär.

Steyrer: Früher war es für Ärzte fast ein Affront, mit dem Pflegepersonal gemeinsam auf einer Schulbank zu sitzen. Das ist heute aber überhaupt kein Thema mehr.

Marhold: Die Pflege hat sich in ihrem emanzipatorischen Prozess, nicht mehr die Diener der Ärzte sein zu wollen, ja ihrerseits stark abgegrenzt. Das war natürlich teamfeindlich und beginnt sich erst in jüngster Zeit wieder aufzulösen.

Steyrer: Es gibt außer dem Volksschulbereich keinen Beruf, der so von Frauen dominiert ist wie die Pflege. Frauen sind klassisch eher mitarbeiterorientiert und kooperativ, Männer eher aufgabenorientiert und tendenziell autoritär. In den Feldstudien zeigt sich, dass in der allgemeinen Wirtschaft dieser Unterschied in der Führungsebene zunehmend verschwimmt - mit der Ausnahme, und das ist spannend, der klassischen Frauenberufe. Hier legen Frauen, um nicht als Frau stereotypisiert zu werden, atypisch männliche Eigenschaften an den Tag, geben sich also besonders aufgabenorientiert und autoritär. Zudem halten Männer weibliche Vorgesetzte leichter aus als Frauen, die Chefinnen meist besonders kritisch sehen.

Standard: Wie gehen Sie mit Menschen in verantwortlichen Positionen um, denen ganz offensichtlich grundlegende Qualitäten fehlen?

Steyrer: Menschen vergleichen ständig ihren Leistungs-Input mit dem Input der anderen. Und manchmal fehlen wirklich die Möglichkeiten, schlechten Leistungsträgern adäquat zu begegnen. Viel zu oft bleibt es ohne Konsequenzen, wenn Ziele nicht erreicht

werden. Da werden zahnlos Leute mitgeschleppt, und das ist natürlich doppelt schlecht, wenn es sich dabei um Führungspersonen handelt.

Marhold: Oft bleibt hier kein anderer Ausweg, als Strukturen zu verändern. Durch Reden allein wird man ein alter Mann.

Standard: In der Medizin funktioniert die Postenvergabe meist nach den wissenschaftlichen Leistungen, weniger nach Führungsqualitäten. Wie kann man denn beim Zugang vernünftige Schleusen schaffen, um spätere Probleme zu vermeiden?

Steyrer: Über alle Organisationsformen hinweg zeigt sich, dass sich hoher Aufwand in der Personalselektion und bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter bezahlt macht.

Marhold: Wir achten sehr darauf, dass sich die Bewerber für Primarstellen nicht - so wie früher - in erster Linie über ihr Expertentum definieren. Ihr Handwerk müssen sie natürlich bestens beherrschen. Der gruppenspezifische Faktor und das Hinterfragen der emotionalen und sozialen Kompetenz wird auch mithilfe eines Psychologen so weit wie möglich geprüft. Das geht bis hin zur Frage, wie eine Person damit umgeht, wenn ein Problem in der Familie auftritt. Die Persönlichkeit zählt genauso viel wie die Managementfähigkeiten und die berufliche Qualifikation.

Standard: Warum sieht man dennoch einen so starken Rückgang der Arbeitszufriedenheit bei Ärzten?

Marhold: Es ist tödlich, wenn man jenen, die mit Engagement ihren Beruf machen, ständig den ökonomischen Druck erhöht und ihnen permanent nur erklärt, sie wären zu teuer. Dieser Fehler wurde speziell in Deutschland gemacht. Und ich unterstelle, dass sie dort heute gerade deshalb ein ziemlich derangiertes Spitalswesen haben.

Steyrer: Man muss aber schon auch sehen, dass die jungen Leute in dieser ersten Phase wirklich ausgebeutet werden. Es braucht eine enorme Anstrengung, da durchzuhalten.

Marhold: Deshalb habe ich mich auch für Qualität der Turnusärzteausbildung stark gemacht. Es wäre eine Riesengefahr, uns diesem Problemfeld nicht zu stellen. Das geht so weit, dass ich jedem Primararzt, der sich nicht um die Ausbildung der Jungen kümmert, die Revision auf den Hals hetze. Denn Turnusärzte sind tatsächlich an der Grenze zur Unzufriedenheit, viele schon drüber. Wir müssen uns mit ihnen und ihrer Situation befassen.

Standard: Besitzen Menschen, die den Gesundheitsberuf wählen, ein gemeinsames Charakteristikum?

Steyrer: Sie sind enorm leistungsorientiert, möchten Abläufe optimieren und definieren sich am Abend über ihre individuell erbrachte Tagesleistung, also etwa Operationen oder Untersuchungen. Sie nehmen sich als Einzelakteure wahr, in einer Führungsposition geht es aber nicht darum, selbst zu leisten, sondern andere dazu zu bringen, im Team interdisziplinär in einem komplexen Prozess mitzuwirken. Da haben wir das Problem, dass Leute, die bereits eine lange Laufbahn hinter sich haben und sich auch wissenschaftlich auf Primararzt-Niveau befinden, sehr stark auf ihre individuelle Leistung fokussiert sind. Es ist genau die Herausforderung, dann diesen Leuten zu zeigen, dass es nun in einer Führungsposition um etwas ganz anderes geht.

Marhold: Obwohl sich in diesem Punkt schon etwas zum Positiven verändert hat. Früher wagten es die jungen Ärzte ja gar nicht, den Professor überhaupt anzusprechen. Da hat sich in unserer Gesellschaft schon grundsätzlich gewandelt, und auch am Arztberuf ist diese Entwicklung nicht vorbeigegangen.

Standard: Wie steht es denn um die Qualitätssicherung bei der MBA-Ausbildung?

Marhold: Ich habe das bei uns im Haus beinahart zusammengestutzt auf die Ausbildungen, die wirklich gebraucht wird. Zum Glück ist die Marktsituation heute so, dass man sich die beste Ausbildung aussuchen kann.

Steyrer: Es gibt österreichweit zehn Anbieter, die Managementausbildung für Ärzte anbieten. In der nächsten Zeit wird es eine enorme Marktbereinigung geben.

Urban, Corn, Newald

*

*"Der Standard" vom 31.03.2007 Seite: A2
Ressort: Album*

Abend, Morgen

Moderne Jeanne d'Arc

DOSSIER DIE WAHLKÄMPFERINNEN: Ende April entscheidet Frankreich, ob zum ersten Mal mit Ségolène Royal eine Frau Präsidentin wird. In den USA kämpft Hillary Clinton um die Präsidentschaftskandidatur. Ein Doppelporträt zweier Frauen auf dem Sprung zur Macht.

Foto: APA

Du", wendet sich Ségolène Royal plötzlich direkt an die Jungfrau, "du bist dieses junge Mädchen, einfach und verletzlich, das in allen Kämpfen Frau und Mensch bleibt." Orléans, Mai 1988. Die Stadt an der Loire feiert ihre illustre Retterin Jeanne d'Arc, und die Sozialistin Royal gedenkt ihr mit Leidenschaft in der Stimme und Tränen in den Augen. "Du bist uns Frauen vor allem ein Zeugnis der Revolte und der Zärtlichkeit, du, die du im Alter von zwanzig Jahren auf dem Scheiterhaufen verbranntest und keine Zeit hattest, Mutter zu werden."

1988, das war die Zeit, als der Rechtsextremist Le Pen die Jungfrau von Orléans für seine patriotischen Zwecke missbrauchte. Keinem Sozialisten wäre es damals in den Sinn gekommen, die Gotteskriegerin des 15. Jahrhunderts auf seinen ideellen Schild zu heben. Doch Ségolène Royal ringt mit ihrer flammenden Hommage selbst ihren männlichen Parteifreunden Applaus ab. Aber wem gilt er eigentlich - der Rednerin Royal oder, wie diese sagt, der "Strategin, Kriegerin und Frau Gottes in einer von den Männern konfiszierten Welt"?

Marie-Ségolène, wie sie mit ganzem Vornamen heißt, kennt die illustre Volksheldin auf jeden Fall von Kindesbeinen an. Sie ist auch in den weiten Feldern Lothringens aufgewachsen und pilgerte mit den Ordensschwestern ihres Internats mehrmals nach Domrémy, wo die mythische Retterin des französischen Königreichs auf die Welt kam und später Gottes Stimme hörte. Seither ist sie ihr Vorbild und

Leitstern.

Den hat die kleine Marie-Ségolène auch bitter nötig. Viertes von acht Kindern eines tyrannischen Vaters und einer unterwürfigen Mutter, wird sie in einer französischen Militärgarnison in Senegal geboren und macht, wie sie selbst sagt, eine unglückliche Jugend durch. Die Schuld gibt sie vollauf ihrem Vater, einem kriegserprobten und -erbitterten Offizier, der seinen Kindern am Esstisch das Reden verbietet und sie sonntags im Gänsemarsch in die Messe schleppt. Als er die Familie verlässt, versinkt diese in bitterer Armut. Die schwache Mutter bringt sich als Putzfrau durch, doch zu Hause haben ihre zu zahlreichen Kinder nicht einmal warmes Wasser. Anders als ihre Geschwister verzeiht Ségolène ihrem Vater nie; als 19-Jährige setzt sie gerichtlich die Zahlung von Alimenten durch.

Mit der gleichen Hartnäckigkeit bringt es das Lothringer Aschenputtel bis an die Pariser Universitäten. Dort winkt endlich das Glück. An den Politikerschmieden "Sciences politiques" und ENA lernt sie ihren Lebenspartner, den heutigen Sozialistenchef François Hollande, kennen. Der pummelige Bon vivant erobert sie mit seinem Humor, während ihr anderer Jahrgangskollege, der aristokratische Schönling Dominique de Villepin - heute Premierminister der Rechtspartei UMP - sie völlig kalt lässt. Ohne Trauschein mit Hollande lebend, bringt Royal in der Folge vier Kinder zur Welt. Im Juni 1988, nur einen Monat nach ihrer Ehrenrede für die kinderlose Jeanne d'Arc in Orléans, lässt sich die werdende Politikerin erstmals öffentlich mit einem ihrer Sprösslinge ablichten, dem sechs Monate alten Julien. Vier Jahre später macht die Umweltministerin erneut Furore, als sie sich noch im Spitalsbett einem Fotografen von Paris-Match mit ihrem letzten Neugeborenen stellt, den Blick voller Zärtlichkeit und Stolz. "Sie ist ganz Frau, Mutter, Weibchen, das für die Kleinen kämpft", meint dazu heute der bekannte Pariser Journalist Claude Askolovitch. Ja, Ségolène macht es besser als ihre Mutter, die zwanzig Jahre einen Despoten neben sich duldet, und sie vollbringt auch, was der Johanna nicht gegeben war: Mutter zu werden.

Aber gelingt ihr auch, was Johanna schaffte, nämlich in die Nationalgeschichte einzugehen, Landesmutter zu werden? Royals Einstieg in die nationale Politik beginnt kurz nach der ENA, als sie das Schicksal über Nacht in die höchsten Machtsphären, den Elysée-Palast, katapultiert. Entgegen der Legende wurde die attraktive Brünnette allerdings nicht von François Mitterrand selbst engagiert (obwohl sich in Paris sogar wilde Gerüchte hielten, Royal sei die Tochter des sozialistischen Staatschefs). Vielmehr holte dessen Sekretär Jacques Attali den brillanten Hollande ins Beraterteam des Präsidenten - und Royal im Schlepptau ins Elysée.

Das Engagement für die Linke erscheint ihr selbstverständlich, denn die Rechte hasst sie: "Die erinnerte mich an meinen Vater." Trotzdem ist sie noch heute ein Fremdkörper in der Parti Socialiste (PS). Im laufenden Wahlkampf empfiehlt sie unter anderem militärische Erziehungslager für minderjährige Wiederholungstäter aus der Banlieue; die sozialistische Errungenschaft der 35-Stunden-Woche ist ihr ein Dorn im Auge. Anhänger von Pierre Bourdieu verbreiteten über Internet ein Video, in dem der 2002 verstorbene Soziologie-Papst Royal als "rechts" einstuft.

Als die Einzelkämpferin im vergangenen Jahr zum Medienstar mutierte, die hart umkämpfte Primärwahl gewann und offizielle PS-Kandidatin wurde, bekannte sie in ihrer Antrittsrede, sie sei "über den Feminismus zum Sozialismus gekommen". Wer ihre Wahauftritte aus der Nähe mitverfolgt, staunt, wie akademisch und abgelesen ihre wirtschaftspolitischen Vorstellungen wirken. Anders die Frauenthemen. Turnhalle Japy in Paris, November 2006: Royal überrascht das linksbürgerliche Publikum des Bastille-Quartiers mit einer Brandrede - gegen die "verschleierte Frauen, die beschnittenen Frauen, die vergewaltigten Frauen, die zerstörten Frauen!" Wochen später, bei einem Wahlbankett im Pariser China-Restaurant "Le président": kurze Einführung, wenig Inhalt, aber ein improvisierter Ausfall gegen die "Machos, deren Opfer wir Frauen sind" - gemeint sind nicht zuletzt ihre männlichen Rivalen in und außerhalb der eigenen Partei.

In diesem Moment verschwindet Royals starres Botticelli-Lächeln, die sonst gespannten Gesichtszüge leben auf. Ihr erstes Gesetz als gewählte Präsidentin, so macht die Kandidatin klar, wird der Gewalt gegen Frauen gelten. Schon jetzt hat sie in der virilen Politik Frankreichs viel geändert. Das liberale Vordenkerblatt Le Monde sieht sich in Leserinnenbriefen eines "schlecht verdrängten Antifeminismus" bezichtigt, nachdem ein Chronist Royal "Sumpfhuhn" (Bécassine) nannte.

Altsozialisten wie Laurent Fabius hüten sich, sie heute zu fragen, wer zu Hause die Kinder hüte, wenn Royal Präsidentin werde. Wenn die Exministerin gegen die "Porno chic"-Werbung zu Felde zieht oder die Mode der Schulmädchen als sexistisch geißelt, lästert niemand über die "puritanische Sainte-Ségo", als die sie noch unlängst belächelt worden war. Und niemand redet schnöde über sie, wenn Royal eine Mätresse von Hollande telefonisch heimsucht, bis diese Redakteurin von Paris-Match von ihrem Lebenspartner ablässt. Nur über den PS-Chef ergeht sich das spöttische Tout-Paris.

Royal fragte hingegen ihre sozialistischen Genossen in der besagten Antrittsrede selbst-sicher, ob sie "einen Kriegschef oder einen General" wollten. "Wenn ihr macht, was ich euch vorschlage, wenn ihr mir alles zuträgt, was ihr von den Franzosen und ihrer kollektiven Intelligenz hört, damit ich unser Projekt umgehend anpassen kann - wenn ihr das alles macht, dann werde ich euch zum Sieg führen."

In diesem Moment war "Royal" wirklich die "Königliche". Doch seither hat sich Skepsis in den Triumph gemischt. Die ehemalige Umweltministerin, heute noch Vorsteherin des Regionalrates Poitou-Charentes, ist eigentlich nur in Lokalpolitik beschlagen; von Volkswirtschaft und Geopolitik - der Hauptbetätigung eines französischen Staatschefs - hat sie wenig Ahnung. Als sie in einem Radiointerview gefragt wird, wie viele nukleare U-Boote die französische Force de Frappe besitze, antwortet sie: "Wir haben eins. Nein zwei. Sieben! Ja, sieben." Die richtige Antwort wäre vier gewesen.

Royal wehrt sich: "Hätten Sie das auch einen Mann gefragt?", fragt sie Journalisten, die ihr Wissen über den internationalen Atomwaffensperrvertrag oder die libanesischen Konfliktparteien testen. Eine Frau ergehe es in der französischen Spitzenpolitik wie überall in Führungspositionen - sie habe es doppelt so schwer. Damit erntet die 53-Jährige bei ihren Wahlmeetings tosenden Applaus. Gegner kritisieren diese "Opferhaltung" und verweisen auf ihre Nominierung zur Kandidatin: Die Franzosen, so sagen sie, wären durchaus bereit für eine Staatschefin im Tailleur. Nur habe Royal nicht das nötige Zeug zur Landesmutter.

Trotz ihrer Autorität, trotz ihrer beißenden Art, sich in der Männerwelt durchzusetzen, trotz ihrer vier Kinder wirkt die Sozialistin in der Tat nicht wie eine souveräne "Patronne", eine natürliche Leaderin. Manchmal dringt das "verletzliche und einfache Mädchen" durch, das sie in Jeanne d'Arc erkannte. Nach Bekanntgabe der PS-Nominierung stand Royal minutenlang wie eine stumme Ölgötzin da, völlig entrückt in dem Applaus und in ihrem strahlenden Lächeln; nur die Strahlenkrone der heiligen Madonna fehlte noch oder das weiße Banner der Johanna. Andere Male, wenn sie in aufgetragenen Wahlkampfsälen zum Podest schreitet, geht etwas Steifes, nahezu Puppenhaftes von ihr aus. Auch ohne den sexistischen Unterton, mit dem sie der Rechtsaußen Philippe de Villiers "Barbie" nennt, bleibt der Eindruck einer maskenartigen Künstlichkeit. "Die politische Leidenschaft hat bei Royal etwas Mystisches, fast Missionarisches", meint der Psychoanalytiker Ali Magoudi mit Verweis auf den Beginn ihrer Nominierungsrede: "Ich akzeptiere die Mission, die ihr mir überträgt."

Aber welche Mission eigentlich? Mit dem französischen Sozialismus hat sie wenig am Hut. Wenigstens den Feminismus? Die PS-Frauenbeauftragte Laurence Rossignol bezeichnet sie als "unidentifiziertes feministisches Objekt" aus katholisch-reaktionärem Elternhaus und fragt sich, warum sich Royal eigentlich ständig im kurzen Rock und Stöckelschuhen, aber nie in Hosenanzügen zeige.

Bleibt die Mission Frankreich. "Jedes Mal, wenn sich das Volk seines Schicksals bemächtigt", so Royal in ihrer schon legendären Antrittsrede, "schreitet Frankreich vorwärts und baut seine neue Zukunft." Solche Slogans wiederholt sie allerdings so oft und schablonenhaft, dass deren Leere nur noch spürbarer wirkt. Selbst wohlgesinnte Medien, die Royal vor einem Jahr zu dem kometenhaften Aufstieg in den Meinungsumfragen verholfen haben, rücken von ihr ab; die PS-Barone halten abgesehen von Hollande ohnehin vornehme Distanz. In einer Radio-Talkshow meinte ein Teilnehmer unlängst: "Royal will Frankreich retten, aber sie weiß selbst nicht, wie." Wie die Johanna, die auf dem Scheiterhaufen endete? Auf jeden Fall genügt es in der Politik nicht, Stimmen zu hören. Man muss sie auch an den Wahlurnen gewinnen. Q

*

"Der Standard" vom 08.03.2007 Seite: 2
Ressort: THEMA

Abend, Morgen

"Zu alt, zu teuer und weiblich"

Bei Frauendiskriminierung - etwa in Sachen Löhne oder Alter - werde immer noch gern weggeschaut, kritisiert Gleichbehandlungsanwältin Ingrid Nikolay-Leitner. Im Gespräch mit Irene Brickner fordert sie darüber hinaus Gender-Gerechtigkeit beim Friseur ein.

Standard: Frau Nikolay-Leitner, wenn Sie Ihre bisher 16 Jahre als Gleichbehandlungsanwältin Revue passieren lassen: Welcher Erfolg fällt Ihnen als erster ein?

Nikolay-Leitner: Dass es im Kampf gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu großer Sensibilisierung gekommen ist. Damit hatte ich nicht gerechnet.

Standard: Was kommt bei der Frau-Mann-Gleichbehandlung als Nächstes auf uns zu?

Nikolay-Leitner: Der Diskriminierungsschutz auch außerhalb der Arbeitswelt, also bei Dienstleistungen (siehe Wissen). Einer meiner ersten Fälle 1991 war der einer Frau, die bei der privaten Krankenversicherung eineinhalb Mal mehr Beitrag zahlen musste als ein Mann - wegen des Schwangerschaftsrisikos. Damals konnte ich ihr nicht helfen.

Standard: Der Dienstleistungsbereich ist ein weites Feld: Mit welchen Fällen rechnen Sie?

Nikolay-Leitner: Ein heißer Tipp sind die Preise fürs Haarschneiden. Es ist nicht einzusehen, dass Frauen da mehr als Männer bezahlen müssen.

Standard: Zuletzt wurde das Gleichbehandlungsgesetz 2004 novelliert. Zu Tatbeständen der Mann-Frau-Ungleichbehandlung kamen etwa solche ethnischer Diskriminierung hinzu. Hat das Ihre Arbeit verändert?

Nikolay-Leitner: Sowohl die Arbeit als auch meine Einstellung. Zu Beginn war ich skeptisch, der erste Entwurf für das novellierte Gleichbehandlungsgesetz war rein männlich formuliert - also fürchtete ich, die Geschlechterfrage könnte ins Hintertreffen geraten. Aber mittlerweile hat sich herausgestellt, dass es Vorteile hat, in einer einheitlichen Institution zu arbeiten.

Standard: Warum?

Nikolay-Leitner: Weil dadurch auch bei den neuen, etwa rassistischen Sachverhalten die Genderfrage mit berücksichtigt wird. Für die verschiedenen Tatbestände muss es aber weiterhin Spezialistinnen und Spezialisten geben, sonst nehmen Frauen die Gleichbehandlungsstelle nicht mehr als ihre Institution wahr. Und damit hätten sie Recht, weil Frauendiskriminierung allgemein als weniger wichtig gilt als Benachteiligung aus anderen Gründen. Dabei sind Frauen oft von Mehrfachdiskriminierung betroffen.

Standard: Wo zum Beispiel?

Nikolay-Leitner: Etwa bei der Altersdiskriminierung im Job: Zu alt, zu teuer und weiblich passt gut zusammen. Auch beim Thema sexuelle Orientierung hatten wir neben Männern Frauen, die vermuteten, benachteiligt worden zu sein.

Standard: Ist es nicht schwer, eine solche Vermutung glaubhaft zu machen?

Nikolay-Leitner: Außer bei Diskriminierung beim Einkommen ist das immer schwer - da kommt es dann aufs Kämpfen an. Wer Benachteiligung wegen der sexuellen Orientierung namhaft macht, muss sich außerdem outen. Aber Frauen outen sich auch sonst nicht gern ...

Standard: Outen als wer oder was? Es ist doch eindeutig, dass sie Frauen sind?

Nikolay-Leitner: Schon, aber es ist ihnen oft sehr unangenehm, geltend zu machen, dass sie etwa einen beruflichen Aufstieg nicht geschafft haben, weil sie Frauen sind. Es ist unangenehm, zu den Diskriminierten zu zählen.

Standard: Stichwort Einkommensschere: Was könnte helfen?

Nikolay-Leitner: Es müsste gesetzliche Gleichstellungsbestimmungen für Betriebe geben. Etwa, dass Firmen ab einer gewissen Größe zu einem Gleichstellungsplan bei den Hard Facts, den Einkommen und Führungspositionen, verpflichtet werden.

Standard: Freiwillig tun sie das nicht?

Nikolay-Leitner: Freiwilligkeit funktioniert nur vor dem Hintergrund gesetzlicher Bestimmungen. In Schweden hatte die Einführung von Gleichstellungsbestimmungen die Folge, dass die Unternehmen erst einmal erheben mussten, was Männer und Frauen verdienen. Die meisten Firmen führen keine solche Statistik.

ZUR PERSON:

Ingrid Nikolay-Leitner übernahm 1991 unter reger öffentlicher Aufmerksamkeit die Gleichbehandlungsanwaltschaft für die Privatwirtschaft. Die Juristin ist auch gewerkschaftlich engagiert.

Der Auftrag, Frauen und Männer in der Privatwirtschaft gleich zu behandeln, existiert in Österreich seit Einführung des gleichnamigen Gesetzes 1979 - die dazugehörige Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde im Jahr 1991 gegründet.

2004 wurden Auftrag und Gesetz durch eine neue EU-Richtlinie novelliert. Zwei zusätzliche Gleichbehandlungsanwältinnen in derselben Institution kümmern sich seither um Benachteiligungen aus rassistischen und Altersgründen, aufgrund der sexuellen Orientierung sowie Religion und Weltanschauung. 2005 kamen 4418 Personen in die Gender-spezifische Beratung. (red)

*

*"Der Standard" vom 08.03.2007 Seite: 19
Ressort: Wirtschaft*

Abend, Morgen

"Alle über 50 können gehen" Diskriminierung Älterer: Die Frauen werden wehrhafter

Monika Bachhofer

Wien - "Immer noch werden Frauen gewisse Führungspositionen nicht zugetraut beziehungsweise meinen viele, freilich unausgesprochen, dass Positionen Frauen erst gar nicht zustehen." Derart desillusionierend skizziert Gundi Wentner, Top-Managerin der Beratungsagentur Wentner-Havranek/Deloitte, die Situation. Käme dann noch dazu, dass Arbeitnehmerinnen über 50 seien, nützte diesen auch keine noch so gute Qualifizierung über die "absurde Vorurteils-Hürde, dass sie zum Alteisen" gehören; ein Los, dass sie mit älteren Männern teilen, so Wentner zum Standard.

Ein Umstand, den auch Birgit Gutschlhofer von der Gleichbehandlungsanwaltschaft stärker wahrnimmt. Gab es 2005 erst 45 entsprechende Fälle, in denen sich Frauen wegen ihres Alters im Job oder bei der Arbeitssuche diskriminiert fühlten, waren es 2006 bereits fast dreimal so viel. Die Juristin führt dies auf eine steigende Sensibilisierung und Wehrhaftigkeit der Arbeitnehmerinnen zurück.

Aber auch "schwarze Schafe" unter den Firmen rüsten auf. Sie kennen das Gleichbehandlungsgesetz gut genug, um es durch "verdeckte Diskriminierung" zu umgehen. "So landen Bewerbungen Älterer - unabhängig von ihrer Qualifikation - gleich im Papierkorb, oder deren Dienstverhältnisse werden ohne Begründung beendet, weil sie plötzlich zu teuer seien", schildert die Expertin. Freilich erkundigen sich auch Firmen, was sie tun müssen, um korrekt zu agieren. Diese sind aber die Ausnahme.

Zur Regel gehöre vielmehr das Stelleninserat, das "einen beruflichen Neuanfang" verspricht. Eine 44-jährige Interessentin wird jedoch am Telefon zuerst nach ihrem Alter gefragt. Daraufhin wird ihr eröffnet, dass man "nur Männer oder Bewerberinnen zwischen 18 und 30 aufnehme". Oder: Ein Handelsunternehmen lädt zu einem Sammelvorstellungstermin. Zur Begrüßung heißt es: "Alle über 50 können gleich heimgen." Und: Eine knapp über 50-Jährige will einen PC-Kurs besuchen. Mit Hinweis auf ihr Alter wird er verwehrt. Inserate, die "junge, hübsche Kellnerinnen" suchen, tauchen regelmäßig auf. Auch Fluglinien auf der Suche nach "Bewerberinnen zwischen 18 und 26". Die Homepage wurde erst auf Druck der Gleichbehandlungsanwältinnen umformuliert.

*

*"Der Standard" vom 09.03.2007 Seite: 33
Ressort: KOMM. / WISS*

Abend, Morgen

Der ORF ist, was er isst Langthaler vermisst Klimaschutzkonzept

Wien - Der Klimaschutzpreis an den ORF für seinen Programmschwerpunkt im Jänner freut Monika Langthaler, die neue ORF-Stiftungsrätin der Grünen. Am Unternehmen ORF vermisst sie Klimaschutz.

Die Unternehmensberaterin erbat von der Anstaltsleitung Unterlagen zu dessen Energieeffizienz und Mobilitätsmanagement. Fehlanzeige, berichtet Langthaler dem Standard. Wo der ORF an einen Programmschwerpunkt Energie im Herbst denke, sei eine interne Arbeitsgruppe zum Verbrauch des ORF "hoch an der Zeit". Schon in Sachen Energie plädiert sie für ein neues ORF-Zentrum.

"Extrem irritieren" Langthaler die wenigen Frauen in ORF-Führungspositionen. 40 Prozent der Mitarbeiter sind weiblich, nur 22 Prozent in höheren Gehaltsklassen. Bei den meisten Betriebsräten im ORF-Stiftungsrat erkennt sie für das Thema "keinen Funken Unterstützung".

Der nächste Programmschwerpunkt, Ernährung, wäre ein gutes Stichwort für die Anstalt, auch auf vernünftige Versorgung der Mitarbeiter zu achten. Donnerstag gab es in der ORF-Kantine neben kaltem Schweinsbraten Schweinsgulasch und Putenfilet immerhin Gemüsepfund und Tofu. (fid)

*

*"Der Standard" vom 09.03.2007 Seite: 35
Ressort: KDA*

Abend, Morgen

KOMMENTAR DER ANDEREN

Die Aufhebung der genderspezifischen Benachteiligungen im Erwerbsleben ist nicht nur ein Gebot der Chancengleichheit, sondern auch unverzichtbares Element einer langfristigen Wachstumspolitik. Foto: wifo

Margit Schratzenstaller*

Chefposten weiter fest in Männerhand" und "Frauen verdienen weniger" - unter diesen beiden Überschriften berichtete der Standard letzte Woche über zwei der hartnäckigsten Gleichstellungsdefizite im Erwerbsleben: die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen sowie geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede. So haben in den 200 größten österreichischen Unternehmen Frauen nur fünf Prozent der Geschäftsführerposten inne. Die mit zunehmender Hierarchieebene sinkenden Frauenanteile sind gleichzeitig eine der Ursachen dafür, dass der Verdienst von in Vollzeit beschäftigten Frauen im Durchschnitt nur 78 Prozent des Einkommens ihrer männlichen Kollegen erreicht. In der Gruppe aller unselbständig Beschäftigten - ohne Berücksichtigung der Arbeitszeit - verdienen Frauen gar 35 Prozent weniger als Männer.

Bremsklötze entfernen

Bekanntlich sind diese Genderdifferenzen im Erwerbsleben unmittelbares Spiegelbild der ungleichen Verteilung der Gesamtarbeitszeit auf Männer und Frauen. Die von Frauen aufgewendete Zeit für bezahlte Erwerbsarbeit beträgt nur zwei Drittel derjenigen der Männer - die logische Konsequenz dessen, dass sie mit 28 Wochenstunden vier Mal soviel Zeit für unbezahlte Familienarbeit einsetzen. Dem entsprechend sind unter den Kinderbetreuungsgeld beziehenden Eltern Väter mit lediglich dreieinhalb Prozent vertreten. Zwar wird die Schere zwischen den Geschlechtern in verschiedenen Bereichen allmählich kleiner. So wurde etwa der Gender-Gap in der Erwerbsquote seit Mitte der neunziger Jahre um fünf Prozentpunkte reduziert. Allerdings ist der Fortschritt im Bereich der Genderpolitik eine Schnecke - zumal er nicht selten durch gleichstellungspolitisch kontraproduktive wirtschaftspolitische Maßnahmen gebremst wird.

Um eine Politik des "zwei Schritte vorwärts, einen Schritt zurück" zu vermeiden und so dem gleichstellungspolitischen Fortschritt auf die Sprünge zu helfen, bedarf es nicht nur einer konsequenten Genderpolitik. Diese muss zusätzlich in eine umfassende und konsistente, langfristig angelegte wirtschaftspolitische Strategie eingebettet sein. Einen solchen Strategievorschlag liefert das von den Sozialpartnern beauftragte und kürzlich veröffentlichte Weißbuch des WIFO für Wachstum und Beschäftigung. Eine der elf Strategielinien, auf denen dieses Gesamtkonzept zur Hebung des Wachstums und zur Erhöhung der Beschäftigung beruht, ist die Forcierung der Chancengleichheit der Geschlechter.

Die Wirtschaftsforscher/innen argumentieren, dass diese Strategielinie nicht nur aufgrund des Gleichheitspostulats geboten sei. Vielmehr wird sie als ein unverzichtbares Element einer langfristigen Wachstums- und Beschäftigungspolitik betrachtet und mit harten ökonomischen Argumenten begründet: "Eine verstärkte Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben würde nicht nur zu einem verbesserten Einsatz der Humankapitalressourcen und damit zu einer Produktivitätssteigerung und zu einer Forcierung des Dienstleistungssektors beitragen, sondern auch zu einer nachhaltigen Finanzierung der Renten- und Gesundheitssysteme sowie zu einer Stärkung des sozialen Zusammenhalts führen", heißt es im Weißbuch. Insbesondere ab 2015, wenn aufgrund des demographischen Wandels das Arbeitskräfteangebot knapper wird, muss die Erwerbsbeteiligung der Frauen verbessert werden, wenn die Wachstumspotenziale der österreichischen Wirtschaft optimal genutzt werden sollen: Nicht nur quantitativ durch längere Arbeitszeiten und eine längere Berufslaufbahn, sondern auch qualitativ durch die verstärkte Beschäftigung von Frauen in höherwertigen Berufen und auf höheren Hierarchiestufen.

Die Regierung ...

Die Notwendigkeit dieser Zielsetzung bestreitet heutzutage zumindest in Wirtschaftstheorie und -politik keine Seite mehr ernsthaft. Anders ist es mit der Gretchenfrage, durch welche Maßnahmen sie am effizientesten umzusetzen sei. Langfristig am meisten Erfolg versprechend erscheint ein vom Wifo skizzierte Maßnahmenpaket, das den Schwerpunkt von monetären Transfers zu Infrastrukturleistungen verlagert, auf eine Mischung aus Anreizen und Information setzt und nicht nur die öffentliche Hand, sondern auch die Betriebe als relevante Akteure einbezieht.

So ist etwa eine auch für Männer attraktive Regelung beim Kinderbetreuungsgeld lediglich eine notwendige Bedingung für ihr stärkeres Engagement bei der Kinderbetreuung. Wirklich praktikierbar wird dieses Engagement aber wohl erst dann, wenn auch in den Betrieben und hier insbesondere in den Führungsetagen akzeptiert wird, dass auch Väter zumindest einen Teil der Karenzzeit in Anspruch nehmen - ohne dass dies, wie heute so oft, als Karrierehindernis wirkt.

... beim Wort nehmen

Im kürzlich präsentierten Programm der neuen Bundesregierung finden sich erfreulicherweise einige der wichtigsten im Weißbuch vorgeschlagenen Maßnahmen. Besonders hervorzuheben ist die beabsichtigte Reform der Kinderbetreuungsgeldregelung. Die vorgesehene Verkürzung der Bezugszeit bei höheren Einkommensersatzleistungen unterstützt einen früheren Wiedereinstieg von Eltern ins Berufsleben. Auch stärkt sie die Anreize für die oft mehr als die Mütter verdienenden Väter, wenigstens einen Teil der Karenz zu übernehmen.

Damit die kürzere Variante des Kindergeldbezuges auch tatsächlich genutzt werden kann, ist allerdings ein größeres Angebot an günstigen, qualitativ hochwertigen Betreuungseinrichtungen, insbesondere für Kleinstkinder, unabdingbar. Dass die diesbezüglichen unverbindlichen Absichtserklärungen im Regierungsprogramm noch heuer - im Europäischen Jahr der Chancengleichheit - konkretisiert und mit den erforderlichen finanziellen Mitteln unterfüttert werden, wäre daher sehr zu wünschen.

*Die Autorin ist Expertin für Steuer- und Budgetpolitik am Wirtschaftsforschungsinstitut (Wifo) in Wien.

Geht's den Frauen gut,

geht's auch der Wirtschaft gut

*

*"Der Standard" vom 14.03.2007 Seite: 18
Ressort: Forschung Spezial*

Abend, Morgen

Besser forschen in den USA

Die Österreicherin Angelika Amon, Biologin am Massachusetts Institute of Technology (MIT), beschäftigt sich mit Zellteilung. Margarete Endl sprach mit ihr über ihre Karriere, über Forschungsarbeit in den USA, den Irakkrieg und eine eventuelle Rückkehr.

Standard: Sie studierten in Wien Biologie. Was hat Sie nach Boston verschlagen?

Amon: Ich habe bei Kim Nasmyth am Institut für Molekulare Pathologie dissertiert. Dann ging ich ans Whitehead Institute hier in Cambridge, weil ich über die Teilung von Hefezellen forschen wollte. Ursprünglich für zwei Jahre. Das war 1994. Leider, leider.

Standard: Wieso leider?

Amon: Ich wollte eine Assistenzstelle in Österreich. Aber die Möglichkeiten in Amerika waren so toll, und so bin ich hängen geblieben.

Standard: Was hat man Ihnen denn hier geboten?

Amon: Nach den zwei Jahren wurde ich Whitehead Fellow. Das ist etwas ganz Besonderes: Junge Wissenschaftler erhalten die Chance, drei Jahre lang frei und unabhängig einfach nur zu forschen. Ich bekam auch Geld für eine kleine Arbeitsgruppe. In dieser Zeit gelangen

uns wichtige Entdeckungen. Daraufhin erhielt ich mehrere Angebote und entschied mich für das MIT.

Standard: Was haben Sie damals entdeckt?

Amon: Wir fanden heraus, dass ein Protein namens Cdc20 eine entscheidende Rolle bei der Kontrolle der Zellteilung spielt. Das wurde in Science publiziert. Dann entdeckten wir, dass eine Phosphatase namens Cdc14 eine entscheidende Rolle in einem bestimmten Übergang beim Zellteilungsprozess spielt. Das wurde in Molecular Cell publiziert.

Standard: Sie sind nun Biologin am Zentrum für Krebsforschung des MIT. Woran arbeiten Sie konkret?

Amon: Mein Labor macht strikte Grundlagenforschung. Viele Aspekte dieser Forschung haben aber bereits zu Methoden geführt, Krebs zu bekämpfen. Konkret forschen wir über die Zellteilung. Das Forschungsmodell, das wir verwenden, ist Bäckerhefe. Der Mechanismus der Zellteilung ist bei menschlichen, tierischen und pflanzlichen Zellen - und auch bei der Bäckerhefe - derselbe. Wir versuchen, diesen Mechanismus zu verstehen und herauszufinden, warum manchmal etwas schief läuft. Wenn die Zellen einem Kontrollmechanismus nicht mehr gehorchen, sich wild teilen und Wucherungen bilden, ist es eine Krankheit der Zelle - so entsteht Krebs.

Standard: Wie können Sie eine Zelle beeinflussen?

Amon: Die chemischen Substanzen im Rauch dringen in die Zelle ein und verändern die Erbsubstanz. So bekommt die Zelle falsche Instruktionen und reagiert mit einer gestörten Zellteilung. Wir blasen keinen Zigarettenrauch auf die Zellen. Aber wir haben Techniken, die Erbsubstanz zu verändern und dann die Konsequenzen der Veränderung zu analysieren.

Standard: Wann hat sich eigentlich Ihr Interesse für die Wissenschaft entwickelt?

Amon: Ich hab mich für Tiere interessiert und später auch für Pflanzen. Ich hatte ein Heft, in das ich Zeitungsartikel über Tiere klebte. Als wir in der Mittelschule Molekularbiologie lernten und von Mendel hörten, fand ich das spannend. Ich wollte nie etwas anderes als Biologie machen.

Standard: Und wann kam der wissenschaftliche Ehrgeiz?

Amon: Während der Diplomarbeit. Von Nasmyth habe ich gelernt, wie ein guter Wissenschaftler ist: Man darf nicht eitel sein. Das Wichtigste für ihn waren die Daten. Wenn sie zeigten, dass man vor zwei Monaten etwas Falsches publiziert hatte, musste man dazu stehen. Da war er radikal.

Standard: Sie haben für Ihre Forschung großzügige Förderungen bekommen, etwa vom Howard Hughes Medical Institute. Sind Sie ein Glückskind?

Amon: Man bewirbt sich, und die Gremien entscheiden. Ich war in der glücklichen Lage, das zu bekommen. Es gibt ja viele Leute, die das auch verdient hätten. Mit dem Geld finanziere ich teilweise mein Labor mit achtzehn Leuten und mein eigenes Gehalt im Sommer. Denn das MIT zahlt mein Gehalt nur während der Zeit, in der ich unterrichte. Wir reichen auch wissenschaftliche Projekte ein, etwa bei den National Institutes of Health. Im Moment ist es aber recht schwierig - wegen des Irakkriegs ist fast kein Geld da. Viele überlegen sich, wieder nach Europa zurückzugehen.

Standard: Und Sie?

Amon: Ich überlege es mir immer wieder einmal. Ich fühle mich hier wie in einem goldenen Käfig: Es rennt so gut, alles ist etabliert, ich bin in den USA anerkannt und am MIT hoch geschätzt. Und als Wissenschaftlerin, als Frau, ist es in Amerika viel besser.

Standard: Hatten Sie eine schlechte Erfahrung in Wien?

Amon: Mir hat nie jemand ins Gesicht gesagt, dass ich, weil ich eine Frau bin, keine gute Wissenschaftlerin sein könnte. In Österreich ist die Zahl von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen zu gering.

Standard: Die USA waren Vorreiter, um Diskriminierung von Frauen und Schwarzen abzubauen, aber dann gab's doch einen "backlash" dagegen!

Amon: Aber nicht an den Universitäten. Die sind eher linksliberal. Ich bin oft in Bemühungen involviert, neue Fakultätsmitglieder ans MIT zu bringen. Wenn ein Mann und eine Frau gleich qualifiziert sind, wird die Frau genommen. Es liegt aber nicht nur an den Institutionen: In Österreich sind die langen Karenzzeiten ein Problem. Wenn eine Frau eineinhalb Jahre lang weg ist, ist es schwer, den Anschluss wieder zu finden.

Standard: Wie haben Sie es bei Ihren Kindern gemacht?

Amon: Beim ersten Kind war ich acht Wochen in Karenz, beim zweiten vier. Bei unserer älteren Tochter waren wir noch arm. Mein Mann arbeitete von frühmorgens bis zwei Uhr nachmittags an seiner Dissertation und kümmerte sich nachher um das Kind. Ich ging von mittags bis abends ins Labor. Wir bezahlten eine Studentin, die die Kleine über Mittag zwei Stunden betreute. Für unsere zweite Tochter - sie ist knapp zwei Jahre alt - haben wir eine Kinderfrau angestellt. Sie kostet mich fast mein gesamtes Nettogehalt, aber das muss es mir wert sein.

*

"Der Standard" vom 15.03.2007 Seite: 35

Ressort: KDA

Abend, Morgen

LESERSTIMMEN

Stärke der Funktion

Betrifft: "Welche 'Frauenministerin'?"- Nachtrag zum Frauentag von Brigitte Hornyik

der Standard , 13. 3. 2007

Obwohl sicher nur rhetorisch gefragt, kann ich Frau Dr. Hornyik bestimmt und entschlossen antworten: Ja, wir sind in der Frauenpolitik um vieles weiter als vor 25 Jahren! Dennoch, solange Frauen weniger verdienen als Männer, häufiger von Armut und Gewalt betroffen und trotz gleicher Qualifikation in Führungspositionen noch immer unterrepräsentiert sind, braucht es eine starke Stimme für die Frauen. Als Bundesministerin im Kanzleramt bin ich für die Koordination der Frauenpolitik zuständig und genau hier liegt auch die Stärke dieser Funktion. Mein Grundsatz ist, dass sich Frauenpolitik überall einmischen muss, und genau das werde ich auch tun - ob in die Familienpolitik, in die Arbeitsmarktpolitik oder in den Justiz-, Bildungs- und Sozialbereich. Frauenpolitik muss überall stattfinden und soll und darf gar nicht auf ein Ministerium beschränkt sein.

Das Geld dafür wird wohl immer zu wenig sein, aber ich habe in den Budgetverhandlungen bereits einen Achtungserfolg einfahren können. Das Budget für die Interventionsstellen gegen Gewalt an Frauen steigt heuer um 60 Prozent und die Mittel für die Frauensektion im Bundeskanzleramt werden dieses und nächstes Jahr um jeweils 35 Prozent steigen.

Die Behauptung, ich hätte mich bei der Frauentags-Demo nicht gezeigt, ist falsch. Sofort nachdem ich die Demonstrantinnen vor meinem Büro registriert hatte, wollte ich mich persönlich in Begleitung einiger Besucherinnen meiner Frauentags-Veranstaltung - darunter auch Johanna Dohnal - über die Anliegen der Demonstrantinnen informieren und das Gespräch mit ihnen suchen. Leider ist es dazu nicht gekommen, da die Demonstrantinnen bereits weitergezogen waren.

Ich bin überzeugt, dass sich eine Frauenministerin mit allen Fraueninitiativen und deren konkreten Anliegen und Anregungen auseinandersetzen muss und stimme daher auch mit Frau Hornyik überein, dass man gemeinsam mehr erreichen kann.

Deshalb bin ich auch sehr erfreut, mit Frau Hornyik eine Verbündete beim Thema Schutzzonen vor sexualmedizinischen Ambulatorien zu haben, und ich freue mich auf eine künftige Zusammenarbeit auch bei anderen frauenpolitischen Themen.

Doris Bures

Bundesministerin für Frauen, Medien u. Öffentlichen Dienst

Andere Revision

Betrifft: "Nationalbank: Geheimer Bawag-Bericht ..."

der Standard, 14. 7. 2007

Einige Angaben im o. a. Beitrag von Barbara Tóth sind zumindest missverständlich.

Die Innenrevision der Oesterreichischen Nationalbank hat nicht festgestellt, dass Prüfberichte der OeNB im Bereich des (damaligen) Finanzministers an die Öffentlichkeit gelangt seien.

Offensichtlich verwechseln Sie die Innenrevision der OeNB mit der Abteilung für "Bankenanalyse und -revision" deren Leiter Herr Mag. Helmut Ettl ist. Es ist diese Abteilung, die - gemeinsam mit der FMA - für Prüfberichte über Banken zuständig ist.

Die Innenrevision hat jedoch alle Maßnahmen evaluiert, die OeNB-intern zur Sicherstellung der Vertraulichkeit solcher Berichte dienen.

Wolfgang Winter

Leiter der Innenrevision

der OeNB

*

"Der Standard" vom 10.02.2007 Seite: 1

Ressort: Karrieren

Abend, Morgen

"Die Königsdisziplin im Marketing"

Gute Vertriebsleute werden händierend gesucht. Top-Berater im Verkauf sind aber rar. Ein "Klinkenputzer-Image" verbaut den Blick auf die Karrierechancen.

Karin Bauer

Eine dichte Reihe an Top-Managern hat ihre Karriere im Verkauf begonnen, etwa der CEO des Facility-Managers ISS, Michael Maximilian, mit immerhin fast 10.000 Mitarbeitern und mehr als 200 Mio. Euro Umsatz. "Bei uns kommt man ausschließlich über den Vertrieb in Führungspositionen", sagt Marion Maurer, Personalchefin der Xerox in Österreich. Trotzdem: Studenten wollen, das zeigte auch die aktuelle Umfrage der US-Handelskammer, lieber ins Marketing und in die Forschung. Vertrieb und Verkauf haben ein Imageproblem. Das reicht vom Klinkenputzen über verrufene Methoden im Hard Selling bis zu trickreichen Türgeschäften im Direktvertrieb. "Vom Verkauf kommen die Leute in Führungspositionen", bestätigt auch Günter Schweiger, Leiter des Uni-Lehrganges Werbung und Verkauf an der Wiener Wirtschafts-Uni. Dass in diesem Bereich besonders stark Personal gesucht wird, sagt er auch. Aber: "Marketing gilt als gut, Sales als schlecht. Weder wird die gesellschaftliche Bedeutung den Anforderungen der Wirtschaft gerecht noch den Chancen. Verkauf ist eine der am meisten unterschätzten Karrierepositionen", so Schweiger. "Verkauf ist nicht nur die Speerspitze des Marketing, vielleicht sogar ihre Königsdisziplin", so Johannes Dickel, Professor am Innsbrucker MCI. Er führt einen Gutteil der Imageprobleme auf die Vergütungssysteme zurück: "Je höher die variablen Anteile, desto höher der Druck und entsprechend dann das Auftreten bei den Kunden." In diese Richtung geht auch Otto Lucius, der im Rahmen des Bankwissenschaftlichen Instituts für Berater-Ausbildungen im Bankenbereich sorgt: Weg vom Druck der Verkaufsprovision sieht er als Ausweg. Schweiger kritisiert auch die Unternehmen: "Sie wollen oft langfristige Ausbildungswege nicht gehen." Obwohl: Gerade für Frauen sieht er besonders gute Chancen: "Sie sind die besten Verkäufer, das sehe ich seit vielen Jahren."

Gutes Verkaufen bedeute Überzeugung, langfristige Beziehung, gute Kommunikationsfähigkeit und Frustrationstoleranz.

*

"Der Standard" vom 16.02.2007 Seite: 27

Ressort: Kommunikation

Abend, Morgen

ORF besetzt weiblich Neue Managerinnen für Radio und Online

Wien - Zuletzt klagten die ORF-Frauen noch über zu männlich dominierte Personalpolitik. Jetzt reagiert die ORF-Führung: Jasmin Dolati wird neue Programmchefin beim ORF- Radio Wien. Generaldirektor Alexander Wrabetz folgte dem Vorschlag der Wiener Landesdirektorin Brigitte Wolf. Dolati war zuletzt stellvertretende Programmchefin des Radiosenders.

Eine weitere Frau wurde am Donnerstag mit einer Führungsposition bedacht: Petra Huemer übernimmt ab 1. März auf Vorschlag von Onlinedirektor Thomas Prantner in der Hauptabteilung "Operations" Marketing und Controllingaufgaben der Onlinedirektion. Sie war zuvor in der ORF Enterprise für Kultur- und Sportmarketing zuständig.

Unterdessen sorgt ORF-Programmdirektor Wolfgang Lorenz bei ORF-Stiftungsräten mit wortgewaltigen Aussagen für Verwunderung. Im Wochenmagazin News erklärte Lorenz, dass "Buckeln vor vermuteten Autoritäten völlig falsch" sei. "Wir müssen bis an die Grenzen unserer Gesetzestexte leben und manchmal auch drüberhauen. Dann wird man uns selbst eine drüberhauen", wird Lorenz' Verhaltenskodex für das ORF-Programm zitiert. SPÖ-Stiftungsräte fordern von Wrabetz Aufklärung. (prie, APA)

*

"Die Presse" vom 26.03.2007 Seite: 17
Ressort: Economist

Österreich, Abend, Österreich, Morgen

inkürze

Interesse an Hypo Tirol

Raiffeisen-Oberösterreich-Chef Ludwig Scharinger hat Interesse an der im Landesbesitz befindlichen Hypo Tirol. Es gäbe derzeit zwar keine Anzeichen der Tiroler Landesregierung, dass ein Verkauf von Hypo-Anteilen angedacht ist. Sollte das Land Tirol jedoch verkaufen und die Raiffeisenbank Tirol nicht kaufen wollen, stünde er "Gewehr bei Fuß".

Verbot von Minilöhnen

Die deutsche Regierung plant laut Medienberichten ein Verbot von besonders niedrigen Löhnen. "Ich will sittenwidrige Löhne gesetzlich verbieten", sagte Vizekanzler Franz Müntefering. Die Sittenwidrigkeit ist seiner Meinung nach erreicht, wenn der Lohn 30 Prozent unter dem in der Branche oder vor Ort üblichen Tarif liege.

Grüne für Frauenquote

Die Grüne-Frauensprecherin Brigid Weininger fordert erneut, dass in den heimischen Aufsichtsräten verpflichtende Frauenquoten vorgeschrieben werden sollen. Außerdem verlangen die Grünen, dass die Wirtschaftsförderung für Unternehmen an Gleichstellungsziele gebunden wird. Ob Frauen Männern ausreichend gleichgestellt sind, könne man an der Einkommensgerechtigkeit oder dem Frauenanteil der Firma messen.

Bahn verdoppelt Gewinn

Die Deutsche Bahn hat im vergangenen Jahr laut "Süddeutscher Zeitung" ihren Gewinn gegenüber 2005 auf 2,5 Mrd. Euro nahezu verdoppelt. Fast 60 Prozent des Gewinns habe die Sparte Transport und Logistik beigetragen. Der Umsatz sei wie angekündigt bei 30 Mrd. Euro gelegen. Die Bahn wollte den Bericht nicht kommentieren und verwies auf die für Donnerstag geplante Bilanz-Pressekonferenz.

Ex-Minister als VDA-Chef

Der frühere deutsche Verkehrsminister Matthias Wissmann (CDU) wird neuer Präsident des Verbandes der deutschen Automobilindustrie (VDA). Wissmann soll die Unterstützung von Kanzlerin Angela Merkel und mehreren prominenten Konzernchefs gehabt haben. Sein Vorgänger Bernd Gottschalk war vor kurzem wegen Differenzen mit den Herstellern zurückgetreten.

*

"Der Standard" vom 12.03.2007 Seite: 23
Ressort: KDA

Abend, Morgen

LESERSTIMMEN

Freude und Frust

Betrifft: der Standard am Frauentag

Das war ein schöner Beginn des Internationalen Frauentages, als ich mir am Morgen des 8. März meinen Standard von der Türmatte holte. Eine lila Strecke und Fraueninformation von der ersten bis zur letzten Seite. Thema Seite 2 mit der unermüdlichen Gleichbehandlungsanwältin Ingrid Nikolay-Leitner zur unendlichen Geschichte der Lohnschere zwischen Mann und Frau - Österreich rangiert in der EU mal wieder im letzten Drittel, was wir ja ohnedies wissen, was aber dennoch in diesem reichen Land unglaublich scheint. Dann ein Dutzend starker Frauen in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur im Porträt. Und Marlene Streeruwitz' kluge Analyse des Frauen-Status-quo samt Typologien vs. Lebensrealitäten und der schlichten Forderung nach einem klugen und gerechten Leben.

Medial informativ hat der Frauentag begonnen, das Ende des Tages wies uns wieder an unseren Platz im realen Leben. Mit mehr Teilnehmerinnen als in den Vorjahren zog die 8.-März-Demonstration durch die Wiener Innenstadt. Frauenministerin Doris Bures hatte leider zur gleichen Zeit zum Open House geladen. Wenn die Demo wenigstens zum Frauenministerium käme? Doch, das ließ sich einrichten! Aber diese Einladung ist wohl vergessen worden, denn ein undurchlässiger Polizeikordon verbot jeden Eintritt. Open House? Nicht für die Frauen auf der Straße! Unsere Rufe verhallten ungehört, auch am Fenster ließ sich die neue Ministerin nicht blicken, um uns wenigstens einen Gruß zu schicken. Seltsam, noch eine Stunde vorher hatte sie sich und ihr neues Team als im Dienst der Frauensache vorgestellt. Was haben wir uns nun darunter vorzustellen?

Eva Geber

Mitherausgeberin des feministischen Magazins AUF

Krippen und Väter

Betrifft: "Chancen statt Quoten" von Alexandra Förderl-Schmid der Standard , 8. 3. 2007

Durch die Forderung nach Kleinstkinder-Vollzeitbetreuungsplätzen als frauenpolitische Maßnahme werden die klassischen Rollenklischees nur weiter tradiert: Die Verantwortung für die Kinderbetreuung trägt die Mutter, nur durch eine Auslagerung in Krippen kann ihr eine eigenständige Erwerbstätigkeit ermöglicht werden.

Mit dem achselzuckenden Eingeständnis, dass eben hauptsächlich die Mütter für ihre Kinder sorgen und der Geringschätzung der häuslichen Betreuungsarbeit fällt Alexandra Förderl-Schmid ebenso wie Doris Bures und viele andere allen Kinder betreuenden Vätern in den Rücken und trägt sicher nicht zu einer gerechteren Aufteilung der Kinderbetreuungsarbeit zwischen den Elternteilen bei.

Konsequente Gleichstellungspolitik wäre es viel mehr, Maßnahmen zur Steigerung des Väterkarenzanteils oder beiderseitiger Elternteilzeit zu setzen, beispielsweise durch einkommensabhängiges Karenzgeld. So müssten Kleinstkinder nicht für acht Stunden täglich von ihren Eltern getrennt werden, und dennoch wäre der Teufelskreis durchbrochen, dass Frauen wegen der höheren Wahrscheinlichkeit, in Karenz zu gehen, weniger verdienen und daher häufiger in Karenz gehen.

Harald Buschbacher,

derzeit hauptberuflich

Vater und Hausmann

*

"Der Standard" vom 08.03.2007 Seite: 19

Ressort: Wirtschaft

Abend, Morgen

Viel Ehr', wenig Lohn Jede zweite Bäuerin ist Betriebsinhaberin

Johanna Ruzicka

Wien - "Bäuerinnen sind immer öfter die alleinige Betriebsinhaberrinnen", sagt Christine Geserick. Die Soziologin am Institut für Familienforschung hat die Situation der Bäuerinnen in Österreich erhoben, eine Untersuchung, die alle zehn Jahre durchgeführt wird. Die Ergebnisse der Studie werden in den Frauenbericht 2007 einfließen.

Demnach sind 42 Prozent der Bäuerinnen auch Betriebsinhaberrinnen; 1996 waren es erst 17 Prozent. Als Grund dafür gibt Geserick monetäre Gründe an: Die Betriebsführung bringt eine stärkere soziale Absicherung, außerdem geht der Ehemann häufig einem zusätzlichen Beruf nach.

Damit allerdings haben die Bäuerinnen nicht in dem Ausmaß das Zepter am Hof in der Hand, wie man angesichts der Betriebsinhaberschaft vermuten würde: Nur 15 Prozent sind allein für die betrieblichen Entscheidungen zuständig, so die Untersuchung. Weiterhin treffen Männer die wichtigsten Entscheidungen. Auch allein zeichnungsberechtigt am Betriebskonto sind Frauen nicht sehr häufig: Nur 17 Prozent geben dies an.

Der Arbeitseinsatz ist hoch. 88 Prozent der Arbeit im Haushalt entfallen auf die Frau. Mehrheitlich ist sie für die Administration zuständig; dazu kommen noch Arbeiten im Stall und auf dem Feld. "Die Bäuerinnen haben eine Kompetenzausweitung im Betrieb erlebt", sagt Geserick. "Allerdings sind die typisch weiblichen Haushalts- und Familienaufgaben geblieben."

*

"Der Standard" vom 08.03.2007 Seite: 32

Ressort: KOM

Abend, Morgen

Chancen statt Quoten Frauen brauchen keine Feier-Tage, sondern faire Lebens- und Arbeitsbedingungen

Alexandra Förderl-Schmid

Solange Frauen sich fragen lassen müssen, warum sie als Frau eine Spitzenposition erreicht haben, gibt es ein Problem. Denn einem Mann wird eine solche Frage nicht gestellt. Und solange das so ist, sind wir von Gleichberechtigung noch weit entfernt.

Das zeigt am deutlichsten der Blick auf die Einkommensschere. Ob man nun die Zahlen des EU-Gleichbehandlungsberichts - 18 Prozent Einkommensunterschied - oder der Statistik Austria - 22 Prozent - hernimmt: Die Differenz ist beträchtlich. Dabei ist nicht einzusehen, dass es irgendeine Art von Unterschied bei der Bezahlung gibt. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Das sollte unabhängig vom Geschlecht, von der Religion, von der Hautfarbe, vom Wovon-auch-Immer gelten. In der Privatwirtschaft ebenso wie im öffentlichen Dienst.

Was zählt, sind Leistung und Qualifikation. Quotenregelungen oder gut gemeinte Beförderungen, die mit "Weil sie eine Frau ist" begründet werden, sind nicht der richtige Weg. Umgekehrt kann auch nicht sein, dass die Parole, es müsse ein "Gleichgewicht des Schreckens" herrschen, wenn Frauen das Kommando in einem Bereich zu übernehmen drohen, ausgegeben wird. Frauen müssen die gleichen Chancen wie Männer bekommen. Um mehr geht es nicht, aber auch nicht um weniger.

Nun muss aber dafür gesorgt werden, dass Frauen diese Chancen überhaupt wahrnehmen können. Dazu gehören vor allem Kinderbetreuungseinrichtungen. Denn es ist noch immer so, dass die Betreuungsfragen zuallererst an den Frauen hängen bleiben. Es muss zu denken geben, wenn die Beschäftigungsquote von Frauen zwischen 25 und 49 Jahren um 15 Prozent niedriger ist als bei Frauen ohne Kinder. Vorbilder sind deshalb nicht die Vorzeige-Karrierefrauen, die entweder gar keine Kinder haben oder sich jemanden für die Betreuung leisten können, sondern jene Mütter, die sich mit - noch dazu - schlechter bezahlten Jobs durchschlagen und es auch noch schaffen, sich um ihre Kinder zu kümmern. Also all die Supermarktkassiererinnen oder Fließbandarbeiterinnen - das sind die

wahren Heldinnen. Noch dazu in ländlichen Gegenden, wo es häufig gar keine Kindergärten gibt oder diese früh schließen.

In Ländern wie Frankreich und Belgien, wo es bereits für Babys ein dichtes Netz an Betreuungsmöglichkeiten gibt, sind mehr Frauen berufstätig, weil sie ihre Kinder gut aufgehoben wissen. Hier gilt es anzusetzen und nicht Müttergehälter zu kreieren, wie es Jörg Haider vorschlägt, oder eine Mindestsicherung für jene, die für die Betreuung des Nachwuchses zu Hause bleiben. Diese Art von Familiensozialismus, der unter Schwarz-Blau forciert wurde und nun pünktlich zum Frauentag gepusht durch den ministeriellen ÖVP-Vordenker Josef Pröll eine Renaissance erfährt, drängt die Frauen wieder heim an den Herd. Die angebliche Wahlfreiheit ist eine Falle, da sie mehr Anreize zum Berufsausstieg denn zum -Einstieg bietet.

Die ÖVP tut sich mit einer modernen Frauenpolitik genauso schwer wie die CDU/CSU mit ihrer Familienministerin Ursula von der Leyen in Deutschland. Die CDU-Politikerin und Mutter von sieben Kindern kämpft für mehr Kinderbetreuungseinrichtungen, was den katholischen Bischof von Augsburg, Walter Mixa, zu der Aussage verführte, Frauen würden durch die Politik von der Leyens zu "Gebärmaschinen", weil sie sich nicht mehr um die Betreuung kümmern müssten.

Nicht nur Kirche und Konservative ringen um Positionen, der SPÖ fiel in Regierungsverantwortung bisher auch nicht sehr viel mehr ein, als für Doris Bures ein Frauenministerium zu kreieren. Dabei wäre ein kompetent besetztes Gleichstellungsministerium notwendig, das sich auch um die faire Behandlung von Ausländern kümmert.

Ein Frauentag ist eigentlich überflüssig. Das einzig Sinnvolle daran ist, dass - auch Männern - wieder einmal die Fakten vor Augen geführt werden. Frauen haben bestenfalls die gleichen Rechte, sicher mehr Pflichten und noch lange nicht die gleichen Chancen.

*"Der Standard" vom 28.03.2007 Seite: 34
Ressort: KDA*

Abend, Morgen

Wer wird hier eigentlich gebügelt? Leistung geht vor Kind: Über die Hintergründe von Bartensteins Feminismus

Stefan Haas*

Aber hallo, Herr Glattauer, Sie wundern sich doch nicht etwa? Denn dass vereinzelte Bügler mit der Keule auf Sie losgehen, war doch zumindest ebenso zu erwarten, wie dass Mütter mindestens zweier Kinder Ihnen die Rechte verlesen, dass Ihnen Hören und Sehen vergeht. Wir leben schließlich nicht mehr in der Steinzeit, sondern im . . . 21. Jahrhundert! Lebenslange Bildung für alle! PISA-Studie! Und wie war das noch mit dem Leseverständnis bei den Österreichern und Österreicherinnen?

Nicht eindimensional

Der Text von Niki Glattauer war mit Sicherheit polemisch, provokant, durchaus auch ein bisschen böse, einseitig, vielleicht sogar chauvinistisch - aber mit Sicherheit nicht annähernd so eindimensional wie praktisch alle im Standard vom 20. März veröffentlichten Reaktionen darauf.

Mit dem Brustton gekränkter Überzeugung überbieten sich berufstätige Mütter und bügelnde Väter in der Schelte des Neandertalers, der hier ins Bärenfell gehüllt üble Gerüche im Genderparadies Österreich verbreitet, wo man sich über eines im Klaren zu sein scheint: Kinderr gehören in den Horrrt, und Wirtschaftsminister Bartenstein ist Feminist!

Dass hier nur Niki Glattauer aufhorcht und nicht bei sämtlichen FrauensprecherInnen sämtlicher Parteien die Alarmglocken schrillen, ist tatsächlich mehr als nur eine Bemerkung wert! Denn was hat Martin De Bartoir in seinem Werk "Das andere Geschlecht" verlautbart? Dass Frauen in Hinkunft in allen Jobs gleich gut bezahlt werden müssen wie Männer?

Aber nein, mitnichten! Oder dass in Wien demnächst der fünfundzwanzigste von der Wirtschaftskammer gesponserte Kinderhort eröffnet wird? Dass die ÖVP in Hinkunft dafür sorgen werde, dass mehr betriebseigene Kinderbetreuungsstätten zur Verfügung stehen? Dass Familien, wenn Männer in Karenz gehen, so viel Zuschuss erhalten, wie die Differenz zum Einkommen der jeweils arbeitenden Lebenspartnerin ausmacht?

Nein, nichts von alledem! Herr Bartenstein hat einen "neuen Feminismus" gefordert und mehr Kinderbetreuungseinrichtungen verlangt - eine Forderung, die so abgedroschen und inhaltsleer ist wie das ewige Gejammer über zu hohe Lohnnebenkosten - und ebenso frei von jeder Art von Kreativität und Lösungskompetenz! Vielleicht aber wäre es angebracht, zur Schaffung von Arbeitsbedingungen, unter denen Menschen beiderlei Geschlechts die Verantwortung für ihre Kinder in humaner, nicht von Burn-out und Stressattacken bedrohter Weise wahrnehmen können, nur ein einziges Mal so viel Brainpower, Professionalität, Sorgfalt und Geld aufzuwenden wie zur Entwicklung eines Mittelklasseautos!

Fit für die Arbeit

Und danach einen entsprechenden PR-Aufwand zu betreiben, um die gefundenen Lösungen den Betrieben zu verklickern. Ich bin sicher, dass die Ergebnisse vergleichsweise unpeinlich ausfallen würden!

Dass unter den gegebenen ökonomischen Bedingungen davon keine Rede sein kann, das braucht wohl nicht extra gesagt zu werden. Minister Bartenstein schlägt ja im Prinzip das Gegenteil vor: Nicht mehr die Arbeitsbedingungen sollen für Frauen und Männer mit Kindern interessant, sondern die Frauen sollen für den Arbeitsmarkt attraktiv gemacht werden - und das heißt vor allem: Kinder aus dem Weg! Dass es dabei nicht um den Montessori-Kindergarten für das Kind einer Mutter mit MBA und gutem Job geht, sondern um die große Mehrheit der Frauen, die unter weit weniger attraktiven Bedingungen zu weit weniger attraktiven Löhnen arbeiten müssen, scheint dabei keine Rolle zu spielen - und ebenso wenig, dass viele dieser Frauen und ihre Kinder da für etwas verheizt werden, was wenig mit "Feminismus" zu tun hat, sondern eher mit "viel Leistung für minimale Kosten".

Letztlich - und nichts anderes sagt Niki Glattauer, wenn man den eigenen Betroffenheitsausbrüchen widerstanden hat und zum Kern seiner Aussage vordringt - haben wir vor den Bedingungen der Ökonomie kapituliert; nicht nur dort, wo es um uns selbst, sondern auch dort, wo es um unsere und anderer Leute Kinder geht.

Willkommen im freien Markt!

*Stefan Haas unterrichtet am Institut für Sozialpädagogik der Diözese Innsbruck

*

"Die Presse" vom 03.03.2007 Seite: 1
Ressort: Seite Eins

red

Österreich, Abend, Österreich, Morgen

Frauen

Teilzeit als Karriere-Hemmer

Vier von zehn Frauen arbeiten in Österreich Teilzeit. Das ist weit über dem EU-Schnitt von 33 Prozent. Viele Frauen streben einen Teilzeitjob an, um Familie und Beruf vereinbaren zu können. Viele wechseln nach der Babypause in einen schlechter qualifizierten Teilzeitjob oder gehen dem Arbeitsmarkt ganz verloren. Bei den über 55-Jährigen hat Österreich eine ähnlich niedrige Erwerbsquote wie die Türkei. Nur 20 Prozent der 55- bis 64-jährigen Frauen arbeiten noch. Die Herausforderungen der Zukunft sind qualifizierte Teilzeitjobs und bessere Kinderbetreuung.

*

"Die Presse" vom 08.03.2007 Seite: 4
Ressort: Inland

Österreich, Abend, Österreich, Morgen

Einkommensschere

Frauen verdienen in der EU im Schnitt um 15 Prozent weniger als Männer, obwohl sie häufig besser ausgebildet sind. In Österreich beträgt der Unterschied sogar 18 Prozent. Die EU-Kommission nennt das "eine Verschwendung von Ressourcen und Kompetenzen".

Die Beschäftigungsquote der Frauen lag 2005 mit 56,3 Prozent unter jener der Männer mit 71,3 Prozent. Neue Jobs wurden in typischen Frauenberufen (wie im Gesundheitssektor) geschaffen, die traditionell schlechter bezahlt sind. Teilzeit arbeiten ein Drittel der Frauen, acht Prozent der Männer.

*

"Die Presse" vom 08.03.2007 Seite: 5
Ressort: Inland

Österreich, Abend, Österreich, Morgen

Kinderbetreuung ist der Knackpunkt

"Presse"-Debatte. Wie familienpolitisch ist Frauenpolitik? Ministerin Bures kündigt flexibleres Kindergeld ab 2008 an.

von Martina Salomon

Die Presse: Derzeit herrscht geradezu ein Wettlauf der Parteien um Aktivitäten am Frauentag - Häme darüber hat sich in die letzten Macho-Reservate zurückgezogen. Ein Fortschritt?

Doris Bures: Ich bin froh über die Diskussion. Sie sollte für konkrete Verbesserungen genutzt werden.

Brigid Weininger: Seit ein paar Monaten ist es wieder einfacher, über das Frauenthema zu diskutieren.

Ein Verdienst der neuen Regierung?

Weininger: Frauenpolitisch gab es in den letzten Jahren tatsächlich ein Vakuum. Was das neue Regierungsprogramm betrifft, bin ich aber skeptisch.

Christine Marek: Das Frauenthema hat sich schon länger verstärkt. In dieser Regierung besetzen nun auch mehr Personen das Thema.

Weininger: Mehr Personen heißt nicht automatisch mehr Fortschritt, sondern manchmal auch mehr gegenseitige Blockade.

Bures: Ich bin optimistischer. Frauenpolitik ist in allen Ressorts umzusetzen - ob in der Bildung, in der Justiz oder im Sozialen. Einer meiner Schwerpunkte ist die Bekämpfung der Armut, und Armut ist weiblich. Wir werden gemeinsam unter anderem das Familienrecht modernisieren, Mädchen ermutigen, atypische Ausbildungswege einzuschlagen, und die Kinderbetreuung ausbauen.

Marek: Mein Schwerpunkt wird die Stellung der Frau am Arbeitsmarkt sein. Ein Knackpunkt ist natürlich die Kinderbetreuung - auch auf betrieblicher Ebene haben wir zu wenig Angebote. Teilzeit muss qualifizierter angeboten und die Stundenzahl angehoben werden. Und es geht um die Rollenbilder im Kopf. Da werde ich lästig sein.

Und wie schaut's mit dem Wiedereinstieg aus? Sie sitzen im zuständigen Ministerium, da könnten Sie ja auch an die Wirtschaft appellieren.

Marek: Es wird nicht nur Appelle, sondern auch Initiativen geben. Bures: Ganz konkret wird etwas den Wiedereinstieg fördern: die Flexibilisierung des Kindergeldes.

Wann kommt das eigentlich?

Bures: Wir haben vereinbart, dass das mit 1. 1. 2008 in Kraft zu treten hat. Noch vor dem Sommer soll dazu gemeinsam die Regierungsvorlage eingebracht werden. Wir wissen, dass 97 Prozent jener Frauen, die sich 30 Monate der Kinderbetreuung widmen und Kindergeld beziehen, Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg haben. Nur jede zweite schafft das - und wenn, dann mit einem Einkommens- und Karriereknick. Wir bieten an: kürzer zu Hause, dafür höherer Geldbetrag (800 Euro - statt 436 - für 15 Monate, weitere drei Monate sind für den zweiten Elternteil reserviert, Anm.).

Weininger: Jetzt sind wir in null komma nix mitten in der Familienpolitik statt in der Frauenpolitik gelandet. Das ist typisch. Auch das Thema Kinderbetreuung ist nicht genetisch ein Frauenthema, sondern Familienpolitik.

Bures: Ich halte die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für ein zentrales frauenpolitisches Thema.

Weinzinger: Das zweite Dilemma dieser Regierung ist: Es gibt kein zusätzliches Geld. Eine Kindergartenmilliarde wäre dringend notwendig. Wir müssen weg vom Transfer- zum Dienstleistungsstaat. Durch nettes Zureden wird den Landes- und Gemeindevertretern kein zusätzlicher Kinderbetreuungsplatz abzurufen sein. Dasselbe gilt für den Arbeitsmarkt.

Was ist denn "echte" Frauenpolitik?

Weinzinger: Das Recht auf Job und Karriere sowie Lohngerechtigkeit, wovon wir Lichtjahre entfernt sind. Es gibt - selbst ohne Kinderpause und Teilzeitarbeit - rein geschlechtsspezifische Diskriminierung. Man muss auch diskutieren, wie man die Männer in die Kinderbetreuung miteinbezieht.

Bures: Es wird einen Mindestlohn von 1000 Euro geben, den die Sozialpartner umsetzen müssen. Damit Frauen selbstbestimmt leben können, muss es genügend Arbeitsplätze, Karrierechancen und ein Einkommen geben, von dem man unabhängig leben kann. Frauenpolitik ist aber auch Sozial- und auch Justizpolitik. Darum braucht's ein eigenes Frauenministerium.

Marek: Wir wissen, dass Frauen mehr als die Hälfte der Hochschulabsolventen ausmachen. Aber was studieren sie? Bei den Geisteswissenschaften haben wir über 70 Prozent Frauen. Wir wissen, wie hier die Verdienst- und Karrierechancen aussehen! 50 Prozent der AMS-Programme werden künftig auch spezifische Frauenprogramme sein müssen.

In den Fokus der Feministinnen gerät zunehmend der Mann, dessen Bewusstsein sich ändern müsse, damit es auch den Frauen gut geht.

Weinzinger: Den Männern wird nichts anderes übrig bleiben, als ihre Rolle neu zu überdenken. Wenn Frau nicht mehr mitspielt, das Heimchen am Herd zu spielen, und Mann trotzdem eine Lebensgemeinschaft will, wird er sich was einfallen lassen müssen.

Ist es nicht eher so, dass die Frauen eher auf Kinder verzichten?

Weinzinger: Der Kinderverzicht ist in Skandinavien und Frankreich bei weitem nicht das Thema, obwohl die Männer dort ähnlich verunsichert sind. Aber es gibt selbstverständlich flächendeckende Angebote für Kinderbetreuung auch für unter Dreijährige. In dem Moment, wo beide Eltern einen einkommensabhängigen Anspruch auf Karenzgeld haben, würde die Welt auch anders ausschauen.

Bures: Das muss ein nächster Schritt sein, wobei ich hier für eine Obergrenze wäre. Ich teile aber nicht die Einschätzung, dass sich die Männerrolle automatisch verändert. Es kann immer eine Rückwärtsentwicklung geben.

Marek: Auch in Betrieben muss das Bewusstsein geschaffen werden, dass Väterkarenz normal ist. Aber das lässt sich nicht erzwingen.

Aus den "Presse"-Leserbriefen lässt sich ein Wunsch junger Mütter herauslesen, einige Jahre bei ihren kleinen Kindern daheimzubleiben. Muss man das respektieren?

Bures: Die Frauen haben das selbst zu entscheiden . . . Weinzinger: . . . und die Männer. Es gibt ja auch Väter.

Bures: Ja, aber wir wissen, dass nur drei Prozent der Kindergeldbezieher Männer sind. Die Flexibilisierung soll auch für Männer Anreize schaffen, ihre Kinder zu betreuen.

Was halten Sie von der von ÖVP-Reformer Josef Pröll angeregten "Mindestsicherung" für Jungeltern, die eine Zeit lang daheimbleiben?

Bures: Das Kindergeld ist eine Mindestsicherung. Eine Mindestsicherung soll aber eigentlich ein Trampolin zur Beschäftigung darstellen und kein arbeitsloses Einkommen.

Weinzinger: Das ist nichts anderes als ein Müttergehalt. Wenn jetzt die Botschaft kommt, dass es gut ist, längere Zeit vom Arbeitsmarkt fernzubleiben, dann verfestigen sich Rollenklischees.

Marek: Mindestsicherung für Jungeltern wäre in Wirklichkeit ein erhöhtes Kinderbetreuungsgeld. Für mich wäre das ein Ansatz, damit sich Väter mehr engagieren. Diskussion muss möglich sein.

Wie lange wäre es akzeptabel, aus dem Arbeitsprozess auszuschneiden?

Bures: Das muss jeder für sich entscheiden. Es wäre auch wirtschaftspolitisch dumm, die Frauenerwerbsquote nicht zu steigern. Plus drei Prozent haben wir uns vorgenommen.

Weinzinger: Ab eineinhalb Jahren wird es in den meisten Berufen schwer, wieder zurückzukehren. Wenn gesellschaftliche Normalität ist, dass genauso viele Väter wie Mütter in Karenz gehen, verändert sich das Wiedereinstiegsklima im Betrieb sowieso. Frauenpolitisch soll es nicht nur Anreize geben, sondern auch Verpflichtungen. Das beweist die Frauenquote in den Parlamentsklubs. Geht das in dem Tempo weiter, dauert das bei den Großparteien noch 100 bis 150 Jahre, bis es fifty/fifty gibt.

Bures: Ich versichere Ihnen, Sie werden es erleben.

Marek: Ich möchte mich auch um einen Karriereleitfaden für Frauen kümmern, damit der Aus- und Einstieg gemeinsam mit der Firma besser geplant werden kann.

Weinzinger: Die Debatte dokumentiert dennoch meine Generalkritik: Das ist alles zahm und zögerlich.

Bures: Das hat mir noch niemand gesagt!

*

"Der Standard" vom 09.03.2007 Seite: 20
Ressort: Wirtschaft

Abend, Morgen

"Falsche" Teilzeit soll für Betriebe teurer werden Marek will Mehrarbeitszuschläge erhöhen

Wien - Einem Trend beim Arbeitsmarkt, der insbesondere im geringqualifizierten Bereich zu beobachten ist, will die neue Regierung einen Riegel vorschieben: Viele Unternehmer schließen nur Teilzeit-Dienstverträge ab, weil das billiger für sie ist, sagt Christine Marek, ÖVP-Staatssekretärin im Wirtschafts- und Arbeitsministerium, anlässlich einer Pressekonferenz des Arbeitsmarktservice (AMS): "Da wird im Handel ein 20-Stunden-Vertrag abgeschlossen. Aber von Anfang an muss gleich 40 Stunden gearbeitet werden."

Das sei natürlich für den Arbeitgeber viel billiger, führt Marek aus. "Da wird Teilzeit missbräuchlich verwendet", sagt sie. Insbesondere bei den Sozialversicherungsbeiträgen würden dann nur geringere Beiträge eingezahlt. Dem soll nun ein Riegel vorgeschoben werden. Geplant ist, die Zuschläge für die Mehrarbeit bis 40 Stunden zu verteuern, um so zu mehr "echten" Teilzeitverträgen zu kommen.

Eine von AMS-Vorstand Johannes Kopf präsentierte Studie, die von Synthesis durchgeführt wurde, hat ergeben, dass AMS-Fördermaßnahmen bei Frauen mehr fruchten als bei arbeitslos gewordenen Männern. Während Männer nach einer Arbeitslosigkeit ein geringeres Einkommen akzeptieren müssen, können Frauen nach einer AMS-Schulung ihr Jahreseinkommen zwischen 500 und 2800 Euro steigern.

Natürlich, konzedieren die Arbeitsmarktexperten, ist der Grund dafür auch die schlechtere Ausgangslage bei Frauen. Die auf 99 Tage gesunkene Verweildauer bei Frauen in der Arbeitslosigkeit (1996 war die Verweildauer in der Arbeitslosigkeit noch 138 Tage) sei darauf zurückzuführen, dass Frauen von Schulungen "mehr mitnehmen", wie es Kopf formuliert. Gesellschaftlicher Grund, der Frauen dabei den Rücken stärkt, ist die steigende Nachfrage nach (oft niedriger entlohnerten) Jobs in Dienstleistung und Pflege.

Weiterhin sei es ein Problem, dass sich die Berufswünsche bei einer Mehrheit der jungen Frauen rund um Verkäuferin, kaufmännische Angestellte und Friseurin ranken würden. Zwar sei die Nachfrage nach Friseurin/Verkäuferin gegeben, sagen Marek und Kopf, aber die Entwicklungsmöglichkeiten seien beschränkt. In dem AMS-Programm "Frauen in Handwerk und Technik" wird deshalb die Qualifizierung in nichttraditionellen Berufen gefördert, und zwar unabhängig vom Qualifikationsniveau und vom Alter.

Von 1996 bis 2006 stieg die Zahl der Beschäftigten insgesamt um rund 234.000 auf 3,280.900. Rund 89 Prozent des Beschäftigungszuwachses entfielen auf Frauen. Parallel dazu sank die Arbeitslosenquote der Frauen von 7,3 auf 6,4 Prozent, während die der Männer von 6,9 Prozent 1996 auf 7,1 Prozent anstieg. (ruz)

*

"Der Standard" vom 28.03.2007 Seite: 34

Ressort: KDA

Abend, Morgen

Freigesprochen von Karenz? Replik auf Hamann und Glattauer

Heinz Högelsberger*

Als Vater zweier Kinder, der gerade anderthalb Jahre Karenz beendet hat, fand ich Sibylle Hamanns Artikel "Kinder sind Männersache" (Standard, 13. 3.) recht amüsant und treffend, kann aber mit Niki Glattauers wütender stabgereimter Replik ("Miese Mütter machen mobil", Standard, 17. 3.) wenig anfangen. Dass Kinderbetreuung primäre Sache der Mütter sei, trifft eigentlich nur für Säuglinge zu. Sobald Kinder abgestillt sind, könnten sich Väter genauso um ihre Kinder kümmern.

Sie tun es allerdings nicht: Gerade mal zwei Prozent von ihnen gehen in Karenz! Und auch diese Zahl ist noch geschönt, da viele Freiberufler und Selbstständige Kinderbetreuungsgeld beziehen und trotzdem wie bisher weiterarbeiten (Arbeitern und Angestellten sind solche Trickserien mit Honorarnoten und umdatierten Rechnungen nicht möglich).

Fadenscheinig

Die Argumente für diese Vätersabenz sind meist gleichlautend und trotzdem fadenscheinig: einerseits, dass der Arbeitsplatz durch die Karenz gefährdet sei, und zweitens, dass man ja mehr verdiene als die Frau und daher eine stärkere Einkommenseinbuße hätte. Das erste Argument zählt insofern nicht, als ja Mütter demselben Risiko ausgesetzt sind. Und die Einkommenseinbuße durch einige Monate Väterkarenz ist in Wirklichkeit minimal verglichen zu dem, was ein Kind über zwei Jahrzehnte hinweg tatsächlich "kostet".

Der wahre Grund, warum Väter so selten in Karenz gehen, ist wohl jener, dass es niemand von ihnen erwartet. Sie werden von der Kinderbetreuung quasi freigesprochen. Ihnen entgeht dadurch eine Riesenchance, sich und ihre Kinder besser kennen zu lernen. Und sie verzichten auf das Privileg, sich den Tag frei einzuteilen.

Denn was ist angenehmer: An einem sonnigen Wochentag im Herbst endlose Meetings in der Firma zu absolvieren oder mit seinen "Gschrappn" auf die Rax zu fahren? Stellen und beantworten muss sich diese Frage allerdings kaum ein Vater - und das ist richtig schade.

Mütter aufgerieben

An Mütter hingegen wird von allen Seiten diese Erwartung herangetragen - am meisten von ihnen selbst. Sie betreuen ihre Kinder nicht als Ergebnis einer bewussten Entscheidung oder einer tatsächlichen Wahl, sondern weil sie es eben müssen. Und daher gibt es halt die vielen "miesen Mütter" (Diktion Glattauer), die zwar das Beste für ihre Kinder wollen, dabei aber selbst nicht glücklich und zufrieden sind. Um nicht zwischen Spielplatz und Supermarkt zu versumpfen (und weil es für das Familienbudget notwendig ist), wollen sie recht früh wieder zurück zu ihrer Arbeit und werden dann zwischen all den Anforderungen, die auf sie einströmen, oft aufgerieben.

Nur Gewinner

Gingen auch die Väter in Karenz, gäbe es fast nur Gewinner.

- 1) Die Kinder, die den Vater als zweite Bezugsperson dazugewinnen würden.
- 2) Die Mütter, weil sie ohne schlechtes Gewissen wieder arbeiten könnten (und nicht nur in schlecht bezahlter Teilzeit).
- 3) Die Väter sowieso.
- 4) Alle berufstätigen Frauen, da Unternehmen auch die Männer als "Karenzrisiko" einstufen müssten.

5) Und schließlich die Gesellschaft, da es wieder mehr und zufriedener Kinder gäbe.

*Heinz Högelsberger ist Vater zweier Kinder (fünf und drei Jahre alt) und war bislang insgesamt zwei Jahre in Karenz.

*

"Die Presse" vom 21.02.2007 Seite: U9

Sonderthemen, Morgen

So wird Technik niemals weiblich . . .

Debatte. Die TU Wien ringt um Frauen - Vorschläge der hauseigenen Expertin werden indes nicht immer gehört.

Im Frühling geschehen im Elektrotechnischen Institutsgebäude der TU Wien Wunder. Fast, zumindest. Denn wenn sich die hölzernen Bänke des größten Hörsaals "Hedy Lamarck" während der FIT-Tage ("Frauen in die Technik") bis auf den letzten Platz mit weiblichen Interessenten füllen, ist dies ein seltener Anblick im Gebäude in der Gusshausstraße. Für die größte technische Lehranstalt des Landes sind Studentinnen immer noch Mangelware.

"Wir brauchen Frauen"

Vor allem die Ingenieurwissenschaften sind männlich dominiert - und dies, mit Frauenanteilen von zehn Prozent und darunter, nahezu vollkommen. Ein Problem für die Weiterentwicklung der österreichischen Technologien, findet Franz Rammerstorfer, TU-Vizekanzler für Forschung: "Wir brauchen Frauen, weil sie andere Lösungsansätze einbringen und damit technische Entwicklungen besser einsetzbar machen." Das Argument, dass ein Plus an Frauen schlicht dem generellen Techniker-Mangel entgegenwirken solle, will er nicht in den Mittelpunkt stellen: "Das ist ein sachlicher Grund, aber nicht der wesentliche."

Rosig sieht die TU-Frauenquote indes, trotz zahlreicher Förderprogramme (etwa in Kooperation mit dem Verein Sprungbrett), tatsächlich nicht aus: Die Zahl der weiblichen Erstsemestristen in der Studienrichtung Elektrotechnik etwa pendelt bereits seit einem Jahrzehnt um die 10 Prozentmarke. Bis zum Abschluss des Studiums sinkt die Frauenquote, etwa bei Maschinenbau, im Durchschnitt weiter: Magere zwei Prozent der Absolventen im Jahr 2004 waren weiblich.

Für Brigitte Ratzer, Leiterin der Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies an der TU, ist klar: Um eine Trendwende zu erlangen, müsste die TU auch an ihren eigenen Strukturen arbeiten. Ratzers Forderungen:

* Mehr Didaktik: Frauen in reinen Männergruppen brauchen, so Ratzer, vor allem zu Beginn des Studiums mehr Bestätigung als ihre Kollegen, "dass sie auf der TU richtig sind. Diese können Lehrende nicht geben, wenn sie nicht gelernt haben, wie". Verpflichtende Didaktik-Seminare für Assistenten und Professoren hält die Gender-Spezialistin daher für dringend notwendig.

* Mehr Image-Arbeit: Die TU müsse noch mehr an ihrem Image arbeiten und positivere Signale nach außen senden. Auf der Homepage solle man etwa weniger Maschinen abbilden, sondern vielmehr "Menschen, die interagieren". Ratzer: "Das wäre auch eher die Realität im Beruf".

* Mehr Vernetzung & Gender: Interdisziplinäre Fächer wie Umweltverträglichkeit oder Nachhaltigkeit würden derzeit schnell "als Orchideenfächer abgetan". Dabei könnten, so die Expertin, gerade vernetzte Disziplinen jene anziehen, die umfassendes Denken von Natur aus schätzen - Frauen. Auch den Gender Studies gebühre mehr Aufmerksamkeit, um etwa den unter Studenten kursierenden Stereotypen entgegenzuwirken.

Vizekanzler Rammerstorfer kann - trotz wiederholt geäußertem Wunsch nach mehr Technik-Studentinnen - mit Ratzers Vorstoß wenig anfangen. "Personalentwicklung verpflichtend einzuführen, halte ich nicht für erforderlich", so der Vizekanzler. Die TU-Wissenschaftler seien beschäftigt genug. Auch Gender Studies & Co. als Pflichtfach hält Rammerstorfer derzeit nicht für zielführend. Ihm sei wichtig, dass man "Pflichtstunden vorwiegend für technische Fächer nützt".

Dennoch räumt er ein: "In der Frauenfrage könnte man sicher noch mehr tun." Ein Defizit wähnt Rammerstorfer jedoch auch im gesellschaftlichen Bild von Technik & Co. Mit staubenden Maschinen habe diese heute wenig zu tun, vielmehr mit Materialwissenschaft und Physik, "aber dieses Bild muss sich erst durchsetzen".

*

"Die Presse" vom 28.02.2007 Seite: 34

Österreich, Abend, Österreich, Morgen

Der Luxus, beim Kind zu sein

>> GESPRÄCHSSTOFF

Mama fehlte

Was braucht das Kind, 24. Februar Als ich mit sechs in die Volksschule kam, hatte ich bereits fünf Jahre ganztags in Kinderkrippe und Kindergarten verbracht. Wer mir bis dahin am meisten fehlte: meine Mama. Sie war ganztags berufstätig und gab sich alle Mühe, für mich die besten Betreuungsplätze zu sichern. Der Alltag meiner Mutter war geprägt davon, sich ständig zu hetzen, und ich hetzte im Gleichschritt mit. Für unser Familienleben blieben rund 2 Stunden, die Zeit zwischen dem Abholen vom Hort (17.30 Uhr) bis zum Schlafengehen (19.30 Uhr). Wir haben beide unter der Situation gelitten: Sie, weil sie mein Heranwachsen quasi "en passant" erlebte; ich, weil die beste Kinderkrippe, der beste Kindergarten nicht die Wärme bot, die ich als Kleinkind gerne gehabt hätte.

Wenn ich im "Spectrum" lese, wie despektierlich sich Iris Radisch über Teilzeitarbeit äußert, wenn ich im Leitartikel lese, dass das Um und Auf einer modernen Erziehung die Errichtung von Krippenplätzen sei, wird mir schlecht. Heute bin ich 32, Akademikerin und Mutter zweier Söhne, 0 und 2 Jahre alt. Bis zur Geburt meines ersten Sohnes erlebte ich einen erfüllten Arbeitsalltag in einem großen Unternehmen. Nun stecke ich eben all meine Energien und Fähigkeiten in meine Familie und fühle mich weder ausgenutzt noch überqualifiziert. Ich verstehe nicht, was daran gut sein soll, 4, 5 oder 9 Monate alte Babys in eine Kinderkrippe zu stecken. Ich bin heilfroh darüber, bis zum 2. Geburtstag meines Jüngeren selbst für die Erziehung meiner Kinder zuständig zu sein, und ich schäme mich auch nicht dafür, mich finanziell zurückzunehmen, bis ich wieder erwerbstätig sein werde. Das österreichische Modell ist vollkommen in Ordnung, so wie es ist. Die Flexibilisierung des Kindergeldes empfinde ich als eine positive Erweiterung für jene, die früher ins Berufsleben zurückkehren wollen oder müssen. Aus meiner Studienzeit habe ich viele Freundinnen in Belgien. Sie alle beneiden mich um meine zwei Karenzjahre und um die Möglichkeit, danach im alten Job Teilzeit zu arbeiten. In diesem Sinne wäre wohl

jeder Fortschritt in Richtung "europäisches Modell" ein Rückschritt . . .

Mag. Britta Brehm-Cernelic 2380 Perchtoldsdorf

Müssen uns anstrengen

Wie zu lesen war, "sind Österreich-weit gerade einmal 12 Prozent der Null- bis Dreijährigen in Krippen versorgt". Da müssen wir uns freilich anstrengen, wenn, dem Wunsch der EU entsprechend, bis 2010 ein Anteil von 33 Prozent erreicht werden soll. Aber selbst dann bliebe Österreich noch ein Entwicklungsland im Vergleich zu Schweden, wo es jetzt schon 76 Prozent sind. Momentan müssen 88 Prozent aller österreichischen Babys und Kleinkinder daheim bei ihren Müttern bleiben, anstatt in öffentlichen Kinderkrippen aufbewahrt zu werden, wo sie ja von Natur aus hingehören. Ihre Mütter hängen faul zu Hause herum, anstatt sich hinter Supermarktkassen oder neben Leibschüsseln selbst zu verwirklichen und Karriere zu machen. Weitere Defizite hat Österreich übrigens auch in der Mordstatistik. Mit 0,9 Morden pro 100.000 Einwohner erreichen wir nicht einmal den EU-Mittelwert von 1,5 - ganz zu schweigen von den eindrucksvollen 10,4 in Estland. Da haben wir noch viel aufzuholen, weil wir ja bei allen Vergleichen im Spitzenfeld liegen wollen, oder?

Mag. Erika Gossler Graz

Möchte meine Kinder spüren

Als Mutter zweier Kinder (16 Monate und 5 Jahre) habe ich mit Interesse ihre Artikel zur Kinderbetreuung gelesen. Ich selbst werde im Herbst dank der Hilfsbereitschaft meiner Schwiegermutter meinen Beruf als AHS-Lehrerin wieder aufnehmen (Teilzeit). Ein Widerspruch im Rahmen dieser Rubrik hat mich besonders dazu bewegt, diesen Brief zu schreiben. Ein Kinderpsychiater äußert sich positiv zur Kinderbetreuung für die Allerkleinsten, wenn gewährleistet ist, dass sich die Eltern nach Ende des Krippen-Tages liebevoll und zärtlich um das Kind kümmern. In einem der folgenden Artikel wird dann der Kindergarten bis in die späten Abendstunden gepriesen, weil die Kinder ja ohnehin zuhause schlafen. Das ist für mich persönlich zu wenig. Auch dass 3-Monate-alte Babys ihr Stillpaket in die Krippe mitbekommen und die Mamis per E-Mail über die Entwicklungsfortschritte ihrer Kinder informiert werden, kann ich nur als einen Auswuchs eines zunehmend virtuellen Lebens bezeichnen. Ich möchte meine Kinder spüren, halten und bei ihnen sein, auch wenn es oft anstrengend und nervenaufreibend sein kann, sich ausschließlich um die Erziehung der Kinder zu kümmern.

Auf jeden Fall befürworte ich die Wahlfreiheit für Frauen, muss mich aber gegen ein System verwehren, in dem Babys nach Ablauf des Wochenschutzes abgegeben werden. Das kann nicht gut oder förderlich sein für die zukünftige Entwicklung unserer Jugend.

Mag. Petra Paradeiser 3481 Fels am Wagram

Subjektive Befindlichkeiten

Zu suggerieren, dass außerfamiliäre Betreuung unter 3 Jahren die Bindung an die primäre Bezugsperson nicht stört, ist gelinde gesagt zumindest diskutabel. Die wenigen vorliegenden validen Studien zu diesem Thema stammen aus dem früheren Osteuropa, wo zumindest in der damaligen CSSR die Qualität der Krippen nicht schlecht war. Die Parameter hinsichtlich erhöhter Mortalität, Beeinträchtigung der Vitalfunktionen, das Auftreten von Frühstörungen als Bedingung der Möglichkeit späterer Fehlentwicklungen (Sucht, Kriminalität) können nachgelesen werden (Dunovsky, 1990; Matejcek, 1990). Ökonomischer Utilitarismus (ständige Verfügbarkeit weiblicher Arbeitskraft) und gesellschaftspolitische Nah- und Fernziele (Feminismus, Gender Mainstreaming) dürfen nicht dazu führen, ökonomische und gesellschaftliche "Realitäten" mit möglichst guten Kinderkrippen zu "behübschen".

Die eigentliche Frage ist doch: Was brauchen Kleinkinder wirklich? Wer sich mit Kinderpsychiatrie und vor allem auch mit Humanethologie und Gehirnforschung beschäftigt, weiß, dass gerade eine stabile Bindung an die primäre Bezugsperson (in den meisten Fällen die Mutter) die Bedingung der Möglichkeit einer gesunden Lebensentfaltung ist. Wenn pädagogische Anthropologie nicht von der Natur des Menschen, sondern nach subjektiven Bedürfnissen (Selbstbestimmung, Selbstverwirklichung, Karriere etc.) betrieben wird, ist der wissenschaftstheoretische Blick nicht valide, weil nicht a priori vom Kind und seinen natürlichen Bedürfnissen, sondern von der subjektiven Befindlichkeit einer Gesellschaft ausgegangen wird.

Prof. Dr. Martin Vogelhuber Erziehungswissenschaftler, 4400 Steyr

Zumutung Kind und Karriere

Ich bin Mutter von vier Kindern und sehe das als riesengroße Verantwortung. Ich putze, koche, backe, wasche, ich pflege, betreue, erziehe, höre zu, tröste, nehme in den Arm, fördere die Entwicklung, so gut ich kann - und das rund um die Uhr. Ich empfinde es als Luxus, bei meinen Kindern zu Hause zu sein. Für die Diskussion um mehr Kinderbetreuungsplätze habe ich nur wenig Verständnis. Frauen Karriere und Kind aufzuhalten, sehe ich als Zumutung. Wünschen würde ich mir mehr Anerkennung für das, was Frauen leisten, die "nur" zu Hause sind. Und zumindest für alleinerziehende Mütter sollte es auch eine regelrechte Bezahlung geben. Keine Mutter soll arbeiten müssen. Denn zu Hause wartet auf sie die wichtigste Aufgabe der Welt.

Karin M. Heigl 2602 Blumau-Neurissdorf

Erziehungscamps für Babys?

Wir sind eine Gesellschaft, welche es nach über vier Milliarden Jahren Leben geschafft hat, über ihren eigenen biologischen Schatten zu springen und zu vergessen, wie sie ihre Nachkommen aufziehen soll! Wahrlich eine Leistung! Oder schreiben Sie hier für eine Oligarchie, welche nur arbeitende und konsumierende Ameisenmenschen braucht? Dann würde ich vorschlagen, die Neugeborenen in Erziehungscamps zusammenzufassen, um die Mütter an ihren Arbeitsplätzen zu belassen. Die Kinder selbst kann man zu willenlosen Drohnen erziehen. Unsere westliche Gesellschaft, welche bis jetzt nur Unfug anstellte, wird mit Ihrer Hilfe, indem Sie gegen eine evolutionsbiologische Erziehung schreiben, noch grausamer werden!

Horst van Berg 6162 Mutters bei Innsbruck

Fleißige Mütter

Ist es wirklich erstrebenswert ein Kind zu bekommen und es gleich wieder wegzugeben? Jede Mutter und auch jeder Vater können noch genug arbeiten, wenn sie wollen bis an ihr Lebensende, und dann werden alle sagen, so fleißig war er bzw. sie. Es muss ein Paradigmenwechsel stattfinden. Eine Mutter, die ihr Kind umsorgt, die ist besonders fleißig. Wenn dann hier noch wer meint, ein Kind zu bekommen und es großzuziehen, ist nicht identitätsbildend, und dass man nur über die Arbeit Anerkennung und Selbstvertrauen bekommen kann, dann finde ich das sehr schade. Es gibt genug Themen für engagierte Eltern, wie zum Beispiel die Erziehung, die viel

komplexer und langwieriger sind als die Relativitätstheorie oder eine Herztransplantation.

Als letztes noch kurz zur Diskussion über die Schaffung von Betreuungsplätzen: Unserem Staat ist es 450 Euro im Monat wert (14,50 Euro pro Tag), ein Kind zu erziehen. Was kostet ein Betreuungsplatz in einem Pflegeheim oder ein Krankenhausaufenthalt für einen Monat? Man sollte das viele Geld, das viele neue Betreuungsplätze kosten, den Familien geben. Mütter bzw. Väter, die Kinder erziehen, arbeiten härter, und noch dazu sind Mama und Papa sicher besser fürs Kind als noch so qualifizierte Pädagoginnen und Pädagogen! Dann werden wir wieder viele Kinder bekommen, weil es einfach schön ist, Kinder nicht nur zu haben, sondern sich auch um sie zu kümmern!

Johannes Dammerer 3390 Melk

*

"Der Standard" vom 23.02.2007 Seite: 16

Ressort: NetBusiness

Abend, Morgen

"Frauen müssen besser sein"

Die deutsche Politologin Barbara Holland-Cunz hielt gestern in Wien den Eröffnungsvortrag bei der Tagung "Wissen und Geschlecht". Mit Sabina Auckenthaler sprach sie über Frauen im Wissenschaftsbetrieb und über den Sinn von Quoten.

Standard: Die Gender-Studies sind an den meisten Universitäten etabliert. Ist damit die feministische Forschung nicht auch fad geworden, wie manche meinen?

Holland-Cunz: Der Feminismus ist an den Universitäten gar nicht so etabliert, wie das auf den ersten Blick scheint. Im Moment ist die Tendenz sogar eher rückläufig. Leider stimmt es, dass feministische Forschung viele nicht mehr so stark interessiert. Die Herausforderung ist es, sich einen kritischen Stachel zu bewahren.

Standard: Der Anteil der weiblichen Studierenden liegt etwa bei der Hälfte, bei den Professorinnen sind es in Österreich weniger als zehn Prozent. Warum ist das so?

Holland-Cunz: Der Hauptgrund liegt in der Rekrutierungspraxis von Personal an den Universitäten: Männer berufen wiederum Männer. Außerdem zeigen sich bei den Berufungen immer noch eindeutig frauenfeindliche Mechanismen. Wie wir aus Studien wissen, müssen Frauen im Schnitt zweieinhalbmal so viel publiziert haben wie Männer, um als gleich qualifiziert zu gelten.

Standard: Können sich Männer besser darstellen?

Holland-Cunz: Frauen stehen in gewisser Weise vor einem Dilemma: Positionieren sie sich als Frau, werden sie schnell auf das Geschlecht reduziert - wählen sie den männlichen Habitus der Inszenierung, wird ihnen das auch zum Vorwurf gemacht. Natürlich fehlt es auch an weiblichen Vorbildern.

Standard: Wie könnte der Frauenanteil in der Wissenschaft am besten erhöht werden?

Holland-Cunz: Wir brauchen nach wie vor Quoten. Heute hört man oft, es genüge, Frau zu sein, um bei der Besetzung einer Stelle vorn zu liegen. Das ist Unsinn! Frauen müssen besser sein als Männer, um eine Stelle zu bekommen. Dennoch signalisiert das Umfeld oft, sie habe den ersten Platz aufgrund der Quotenregelung geschafft, die im Übrigen ja sogar Ernst-Ludwig Winnacker, der Ex-Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), gefordert hat.

Standard: Was halten Sie von anderen Maßnahmen der Frauenförderung wie Mentoring oder Coaching?

Holland-Cunz: Diese Programme sind sinnvoll. Die Strukturen der Hochschulen sind aber so festgefahren, dass es selbst für den kleinsten Erfolg ein Maximum an Investitionen braucht. Das müssen wir in Kauf nehmen. Es gibt auch bei mir Tage, wo ich denke, es kann doch nicht möglich sein, dass wir für die winzigsten Fortschritte so hart kämpfen müssen. Aber im Moment sehe ich keinen andern Weg.

Standard: Deutschland und Österreich gehören beim Frauenanteil in der Wissenschaft EU-weit zu den Schlusslichtern. An US-Universitäten gibt es bereits 23 Prozent Rektorinnen. Was machen die besser?

Holland-Cunz: Es gibt klare Zusammenhänge zwischen der Frauenquote in der Wissenschaft und bestimmten gesellschaftlichen Grundhaltungen: zum Beispiel ob man Frauenerwerbstätigkeit als Hindernis für die Geburtenraten betrachtet, was nachweislich falsch ist. Deutschland und Österreich sind in vieler Hinsicht äußerst traditionell.

ZUR PERSON: Barbara Holland-Cunz ist Professorin für Politikwissenschaft sowie Leiterin der Arbeitsstelle Gender-Studies an der Universität Gießen in Deutschland. Foto: Uni Gießen

*

"Der Standard" vom 03.03.2007 Seite: K44

Ressort: Karrieren

Abend, Morgen

Medizinerin mit Kind und Kegel

Frauen an der Medizinischen Universität Wien soll Mut zur Karriere gemacht werden. Seit Anfang Februar bietet die Stabsstelle Gender Mainstreaming kostenlose Beratung unter dem Titel "Planungswerkstatt K3 - Karriere, Kinder, Klinik" an.

Heidi Aichinger

Seit Anfang Februar dieses Jahres wird die kostenlose Beratung "Planungswerkstatt K3 - Karriere, Kinder, Klinik" für Frauen an der Medizinischen Universität Wien (MUW) angeboten - "und gut angenommen", sagt Angelika Hoffer von der Stabsstelle Gender Mainstreaming.

Das Angebot richtet sich an alle Frauen an der MUW, die den Spannungsbogen rund um Karriere und Kinder aktiv planen wollen - sei

es, um die Zeit von Mutterschutz und/ oder Karenz zu organisieren und am Arbeitsplatz vorzubereiten, oder um den Wiedereinstieg zu planen oder aber auch, um Strategien zur Vereinbarkeit vom Leben mit Kindern und der individuellen Karrierelaufbahn zu entwickeln. Die Planung sowie Umsetzung der persönlichen Karrieremodelle werde unterstützt und begleitet, notwendige Informationen und Know-how an die Frau der MUW gebracht, heißt es seitens der Stabsstelle Gender Mainstreaming.

Grundsätzlich stehe die MedUni - einmal abgesehen vom grundsätzlichen Bedarf, Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarung von Beruf und Familie zu setzen - vor einer besonderen Situation: Als Universitätsklinik habe man den Auftrag, Klinik, Forschung und Lehre miteinander zu verbinden. Dies wiederum heiße, dass viele verschiedene Aufgabenbereiche sowohl von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen als auch im Speziellen von Klinikerinnen gleichzeitig zu leisten seien.

Kollisionen im Alltag

Häufig ergeben sich Kollisionen zwischen Facharztausbildung und wissenschaftlicher Karriere. Ein Problem, mit dem vornehmlich unter 35-Jährige konfrontiert seien. Bis zur Erlangung des Facharztstitels - im Durchschnitt sind das sechs bis acht Jahre - stehe die Patientenversorgung im Vordergrund. Entsprechend könne Forschung und die Umsetzung von Forschungsprojekten nur außerhalb der klinischen Dienstzeiten erfolgen.

Besonders Frauen seien von dieser Doppelbelastung betroffen, da sie neben dem Beruf in der Familie oft allein für die Kinderbetreuung verantwortlich seien.

Des Weiteren sei man auch an der MUW bemüht, den seit zehn Jahren - trotz Absolventinnenanteil zwischen 50 und 60 Prozent - kontinuierlich sinkenden Frauenanteil unter den Wissenschaftlern wieder in die Höhe zu bringen.

Nach wie vor sei bei gleicher Ausgangsqualifikation der Anteil von Frauen auf Drittmittelstellen höher als jener der Männer. Dieses Verhältnis kehre sich bei den ärztlichen Ausbildungsstellen um. Zwar gebe es mit heute 46 Prozent mehr Assistentinnen, der Dozentinnenanteil sei aber mit 23,3 Prozent (2004: 21 Prozent) nach wie vor niedrig. Dem allen wolle man mit adäquater Beratung entgegensteuern - und gibt sich zuversichtlich.

Der Standard Webtipp: www.meduniwien.ac.at

*

*"Der Standard" vom 07.03.2007 Seite: 13
Ressort: Forschung Spezial*

Abend, Morgen

So weiblich wird die Wissenschaft

In Österreich sind Naturwissenschaftlerinnen und Technikerinnen weiterhin eine Minderheit - auch und zumal im europäischen Zahlenvergleich. Eine Suche nach möglichen Erklärungen und nach Gegenmaßnahmen. Und nach Antworten auf die Frage, ob mehr Frauen auch wissenschaftliche Inhalte verändern würden.

Bei den Studierenden stellen die Frauen längst die satte Mehrheit. Anfang 2006 waren an Österreichs Universitäten 156.722 weibliche und nur 135.313 männliche Hörer inskribiert. Macht einen Frauenanteil von stolzen 53 Prozent.

Bei den tatsächlich in Forschung und Entwicklung Beschäftigten sieht die Lage dann allerdings ganz anders aus: Von den insgesamt knapp 26.000 in Österreich tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftern waren nur 4739 Frauen.

Warum der Frauenanteil in den Naturwissenschaften und der Technik so niedrig ist, beschäftigt die (Gender-)Forschung ebenso wie die Forschungspolitik. Die bisherigen Erklärungsversuche und die zahlreichen daraus entwickelten Maßnahmen haben in den vergangenen Jahren auch schon erste Früchte getragen: So stieg die absolute Zahl der in Österreich beschäftigten Wissenschaftlerinnen zwischen 1998 und 2004 um gleich 80 Prozent von 2626 auf 4739.

Es geht also voran, wenn auch langsam. Denn in relativen Zahlen bedeutet das einen Anstieg der Frauenquote von 14 auf 18,3 Prozent. Verbesserungspotenziale, aber auch erklärungsbedürftige Unterschiede gibt es nach wie vor. Zum Beispiel zwischen den natur- und technikwissenschaftlichen Disziplinen.

Fächerdifferenzen

Laut Hochschulbericht 2005 waren beispielsweise 81 Prozent jener Studierenden, die im Jahr zuvor in Österreich ein Pharmaziestudium absolviert hatten, Frauen. Im weiten Bereich der Biologie betrug der Frauenanteil 65 Prozent. Auf der anderen Seite der Gender-Fächerschere: technische Disziplinen wie Maschinenbau und Elektrotechnik mit einer weiblichen Absolventenquote von gerade einmal fünf Prozent. In der Informatik sieht es mit 13 Prozent auch nicht sehr viel besser aus.

Die Wissenschaftstheoretikerin Mona Singer von der Universität Wien hat dafür eine einfache Erklärung: "Wo keine Frauen sind, da gehen auch nur sehr wenige Frauen hin - und umgekehrt." Das kann auch Ina Wagner bestätigen, promovierte Physikerin und Leiterin des Instituts für Gestaltungs- und Wirkungsforschung an der TU Wien.

Wichtige Vorbilder

An ihrem Institut, das an der Schnittstelle von Informatik und Sozialwissenschaften angesiedelt ist, studieren überproportional viele junge Frauen, was damit zu tun habe, dass auch bei den Mitarbeitern des Instituts die Anzahl der Frauen sehr hoch sei: "Vorbilder sind einfach sehr wichtig." Wagner verweist aber auch auf die positiven Effekte von spezifischen Förderungsprogrammen wie einem speziellen Doktoratsstudium an der TU Wien, das von der Informatik-Professorin Gerti Kappl entwickelt wurde.

Auch wenn es in Österreich in den technischen Fächern langsam egalitärer wird, so bleiben andere Länder fürs Erste wohl unerreichbare Vorbilder: Während bei uns 16 Prozent der technischen Dissertationen von Frauen stammen, sind es in Lettland 42 Prozent und in Litauen gar 44 Prozent. Bei den benachbarten Schweden und Finnen beträgt der Anteil immerhin 25 Prozent. Doch es geht auch noch "schlechter": In Deutschland beträgt der Frauenanteil bei den Promovierten in technischen Studienrichtungen gar nur sieben Prozent. Erhebliche nationale Unterschiede zeigen sich auch in der Physik: In Portugal und Irland stammen mehr als die Hälfte der Physik-Dissertationen von Frauen. Den niedrigsten Frauenanteil in Europa haben Estland mit 18 Prozent sowie Deutschland und Österreich mit 22 Prozent.

Angeichts solcher Zahlen verweist Claudia Ambrosch-Draxl auf die Nachwirkungen der Geschichte: "Früher zählten in gebildeten Kreisen die Naturwissenschaften nicht zur Bildung - besonders galt das für Frauen, die nicht nach Erwerbstätigkeit strebten." Anders sei es in der jüdischen Bevölkerung gewesen, so die Professorin für Atomistische Modellierung an der Montanuniversität Leoben, und erinnert an die Physikerin Lise Meitner und die Psychologin Charlotte Bühler.

Ergänzende Erklärung für diese Zahlen hat Beate Littig, Soziologin am Institut für Höhere Studien in Wien: "Das hat auch mit dem extrem konservativen Frauenbild in Deutschland und Österreich zu tun." Aber eben nicht allein, denn selbst in gesellschaftlich konservativen und religiös geprägten Ländern wie Irland drängen Frauen in die Technik. Wichtiger seien Traditionen weiblicher Erwerbsarbeit wie in den ehemals kommunistischen Staaten oder in Skandinavien, wo der Arbeitskräftemangel durch stärkere Integration von Frauen ausgeglichen worden sei. "In Deutschland und Österreich holte man Gastarbeiter und ließ die Frauen zu Hause", so Littig.

Und der Feminismus?

Da aufgrund der Entwicklung der vergangenen Jahre erfreulicherweise ein weiterer Zuwachs an Wissenschaftlerinnen zu erwarten ist, bleibt die Frage, ob sich dadurch womöglich auch die Inhalte der Forschung selbst verändern könnten.

"Has Feminism Changed Science?", fragte vor zehn Jahren die US-Wissenschaftshistorikerin Londa Schiebinger in einer umfangreichen Studie zu ebendiesem Thema und stieß dabei - wie nicht weiter überraschend - auf erhebliche Unterschiede zwischen den Disziplinen. Für einzelne Fächer wie die Primatenforschung ließ sich aber doch zeigen, dass es parallel zum höheren Anteil der Primatologinnen auch zu einer Veränderung in den Forschungsfragen und -methoden kam.

Elisabeth List, Technikphilosophin an der Universität Graz, kann der Annahme durchaus auch etwas abgewinnen, wenn auch nicht für alle Fächer. "In Bereichen wie der Architektur oder im Städtebau haben feministische Zugänge einiges verändert. Grundsätzlich kommt es aber weniger darauf an, eine Frau zu sein, als einen kritischen Zugang zu haben."

Skeptisch beurteilt hingegen die Wissenschaftstheoretikerin Mona Singer die Lage - zumindest für feministische Inhalte in der Wissenschaft: "Die Studentinnen von heute interessieren sich viel mehr für Cultural Studies als für Feminismus. Für die sind dessen Erfolge längst zur Selbstverständlichkeit geworden."

Margarete Endl Klaus Taschwer

*

"Der Standard" vom 14.03.2007 Seite: 19

Ressort: Forschung Spezial

Abend, Morgen

Die Technikforscherin Tanja Paulitz dekonstruiert eine Männerdomäne

GEISTESBLITZ

Germanistik, Slawistik und Erziehungswissenschaft, daneben noch Philosophie, Soziologie und zum Abschluss das Lehramt für Deutsch und Russisch. Nicht gerade der direkte Weg in die Gefilde der Technik. Als Quereinsteigerin spielte für Tanja Paulitz, die zurzeit über ein Lise-Meitner-Stipendium am IFZ Graz forscht, wie so oft bei etwas verschlungenen Berufsbiografien wohl auch der Zufall eine Wegweiserrolle: In den Schulbetrieb wollte sie nicht, und so bewarb sie sich - erfolgreich - bei der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit.

"Dort war ich dann EDV-Koordinatorin, was meinen Interessen sehr entgegenkam - ich hab' ja schon während des Studiums meine eigenen Programme entwickelt und nebenbei für das Frauensoftwarehaus in Frankfurt den ersten Frauen-E-Mail-Server mitbetrieben." In ihrem neuen Job wurde sie erstmals mit Fragen der Technikentwicklung konfrontiert - und auch mit den Herausforderungen, die in einer Organisation damit verbunden sind.

Der Wunsch, tiefer in dieses Thema einzudringen, führte sie zurück an die Universität. Am gesellschaftswissenschaftlichen Fachbereich der Universität Kassel promovierte sie mit einer Arbeit über Technikentwicklung im Bereich Netzerkennung und virtuelle Kooperation. Ihre Untersuchungen zeigen, dass sich die Vorgehensweisen bei der Herstellung von Technik zurzeit in einem Umbruch befinden: "Es kommt zu flexibleren Formen der Technikproduktion etwa durch vernetzte Formen der Softwareentwicklung." Dabei wird auch sichtbar, wie implizit Vergeschlechtlichungen in diesem Bereich funktionieren.

"Dass Männer beispielsweise nicht kompetent sein könnten, diese Technologie zu beherrschen und zu bedienen, ist praktisch kein Thema. Auch wenn die konkreten Erfahrungen zuweilen dagegen sprechen. Der Geschlechterdiskurs zur Technik läuft ausschließlich über die Frauen: Brauchen sie Unterstützung? Haben sie Defizite beim Zugang?"

In ihrer Habilitation an der TU Berlin, wo Tanja Paulitz seit 2004 als wissenschaftliche Assistentin forscht und lehrt, hat sie ihren genderkritischen Blick von der Informatik auf die klassischen Männerdomänen der Ingenieurwissenschaften ausgedehnt. "Dabei gilt es", sagt sie, "das Feld des technischen Konstruierens als Wissensfeld zu begreifen, das stark mit gesellschaftlichen Machtkämpfen zusammenhängt." Ihre Erkenntnisse nutzt die 40-jährige Wissenschaftlerin nahe liegender Weise auch in der universitären Praxis, indem sie Strategien zur Stärkung der Gender-Perspektive in Forschung und Lehre entwickelt.

Und wie geht es weiter, wenn das Forschungsjahr in Österreich abgelaufen ist? "Dann kann ich noch vier Jahre an der TU Berlin bleiben, anschließend werde ich mich auf Wanderschaft begeben", lacht sie. Für Tanja Paulitz offenbar kein Grund zur Sorge - und zudem eine klare Sache. Denn in Deutschland gilt schon lange das Hausberufsverbot, das eine Professur an der eigenen Universität ausschließt.

An Graz schätzt die Berliner Wissenschaftlerin die optimalen Forschungsbedingungen, die hohe Lebensqualität und das vielfältige Kulturangebot. Was ihr - abgesehen von Familie und Freundeskreis - fehlt, ist ihr Garten. "Gärtnern ist ein wunderbares Gegengewicht zur Schreibtischarbeit - sie macht den Kopf frei und schafft damit Raum für neue Ideen."

Doris Griesser

der Standard Webtipp: www.sts.tugraz.at/paulitz

*

"Der Standard" vom 16.03.2007 Seite: 10

Ressort: Innenpolitik

Abend, Morgen

Wo Gender kein Fremdwort mehr ist

Ob Wirtschaftsjuristin oder Statistik-Bachelor: An der Uni Linz kommt kein Studierender ohne genderspezifisches Seminar zum Studienabschluss. Nur dort ist Nachdenken über Mann- und Frau-Sein geltendes "Uni-Gesetz" für alle.

Lisa Nimmervoll

Frauenförderung oder zumindest das rhetorische Bekenntnis dazu gehört mittlerweile zum guten, minimal-emanzipierten Ton, auch unter Uni-Männern, die bis jetzt vor allem in den oberen Hierarchien noch ziemlich unter sich sind (Grafik unten). Es gibt Förderpläne und neue Programme, auf den Homepages ist der Punkt "Frauen" obligatorisch.

Eine Uni ist in Sachen Frauenförderung und Gleichstellung aber besonders weit gegangen und hat Ernst gemacht mit gender-reflektierter Lehre und Forschung: An der Johannes-Kepler-Universität gibt es keinen einzigen Studenten und keine einzige Studentin, die am Ende des Studiums noch "Gender was?" fragen.

Die Frage sozialer Konstruktion von Geschlechterzugehörigkeit und der damit verbundenen Festschreibung von Männlichkeits- und Weiblichkeitsbildern in jedem gesellschaftlichen Bereich wird in Linz zur verpflichtenden Thematik für alle. Als einzige Uni hat Linz im Zuge der neuen, Bologna-konformen Studienpläne mindestens ein genderspezifisches Pflichtseminar in jeder Studienrichtung vorgeschrieben - von Jus über BWL, Technik bis zu den Sozialwissenschaften kommen alle, wirklich alle Studierenden wenigstens einmal mit Genderfragen in Kontakt, erzählt Historikerin Gabriella Hauch.

Sie ist Vorständin des im Mai 2001 gegründeten Instituts für Frauen- und Geschlechterforschung, des bis jetzt einzigen überfakultären Uni-Instituts für Gender Studies. Die von der Uni-Spitze abwärts mitgetragene und im Entwicklungsplan verankerte Strategie ist konsequentes Gender Mainstreaming auf allen Ebenen: "Gender Mainstreaming ist Teil der Statuten, praktisch Uni-Gesetz."

Nächster Schritt ist das laufende Gender-Controlling, das einen Gleichstellungsbefund über die gesamte Uni liefern wird. Lesen Sie morgen über

Wickie und die schwachen Diplomanden, Plagiatsjäger auf der Pirsch und Menschenraub.

*

"Der Standard" vom 31.03.2007 Seite: 40

Ressort: KOM

Abend, Morgen

Männer-Gfrett mit Frauen Die Tendenz der Universitäten, weibliche Rektoren zu wählen, wächst

Gerfried Sperl

Zum zweiten Mal innerhalb weniger Tage hat ein Wiener Universitätssanat eine Frau für den Posten des Rektors vorgeschlagen. Auf der Akademie am Schillerplatz wurde die gebürtige Britin Clémentine Deliss vom Universitätsrat abgelehnt, obwohl sie im Senat 17 Stimmen erhalten hatte, der bisherige Amtsinhaber nur elf. An der Boku hat der Senat Ingela Bruner, Chefin des Salzburger Wissenschaftsrats, an die erste Stelle gereiht. Der bisherige Rektor scheint zum Unterschied von der Akademie im Dreivorschlag nicht einmal auf.

Ein klares Signal. Aber das 2003 in Kraft getretene Gesetz gibt dem Uni-Rat das Recht, einen Dreivorschlag des Senats zurückzuweisen. Oder die Entscheidung bis zum Amtsende des derzeitigen Uni-Chefs hinauszuzögern - bis zum Herbst also. Die Chance, dass es tatsächlich bald an einer der traditionellen Universitäten eine Frau an der Spitze gibt, ist schwer zu beurteilen. Im Uni-Rat haben sowohl ein Pharma-Konzern als auch die Zucker- und Forstwirtschaft großen Einfluss. "Gender" ist ihnen eher fremd.

An diesen Entscheidungen jedoch lässt sich ablesen, ob die Praxis, die dem neuen Uni-Gesetz folgt, die Autonomie wirklich stärkt oder ob sie über das in der Industrie geläufige Instrument des Aufsichtsrats in Wirklichkeit eine fremdbestimmte Selbstständigkeit ist.

Nehmen wir das Beispiel der Akademie der bildenden Künste. Grob gesprochen tobt ein Machtkampf zwischen den Verfechtern des Meisterklassen-Prinzips und jenen, die nach dem "Bologna-Prozess" auch die Kunstakademie den Unis angleichen wollen - mit Bachelor, Magister und Doktor. Der wiederbestellte Stephan Schmidt-Wulffen verfiert Bologna. Und der Ratsvorsitzende, der Industrielle Alexander Kahane, ebenso.

Die Frage ist: Darf der bestimmende Einfluss eines Industriellen so weit gehen, dass eindeutige Mehrheiten für andere (in diesem Fall traditionelle) Konzepte ignoriert werden?

An der Boku gibt es diese Fronten nicht. Die "Bologna-Architektur" ist mittlerweile unumstritten. Die Opposition gegen den amtierenden Rektor richtete sich vor allem gegen dessen Forcierung eines neuen Standorts dieser mittlerweile über eine landwirtschaftliche Uni weit hinausgewachsenen Hochschule im niederösterreichischen Tulln.

Kann sich der Uni-Rat der Boku also mit einer Frau anfreunden oder nicht? Das ist die eigentliche Frage, den ihr im Web publiziertes Konzept unterscheidet sich nicht wesentlich von dem der derzeitigen Führung. Bruner, gebürtige Schwedin und Tochter eines kanadischen UNO-Beamten, ist international aufgewachsen und multikulturell erfahren. Sicher ein Vorteil, aber kein konzeptuell entscheidender zu dem aus Deutschland stammenden Rektor Hubert Dürstein.

Die Boku hat sich noch nicht entschieden und die Fragen an die Kandidatinnen beim öffentlichen Hearing waren von Fairness getragen. Unverkennbar ist aber auch an den Universitäten genauso wie in anderen öffentlich relevanten Institutionen: das Gfrett der mächtigen Männer mit aufstrebenden Frauen.

Abgesehen von wenigen (im Fall der Monika Lindner von der Regierungsmacht eingesetzten) Frauen wird versucht, die weibliche Qualifikation durch neue Argumente zu schwächen. Im ORF beispielsweise über die Tatsache, dass immer öfter Journalistinnen mit Pressereferenten von Parteien oder Regierungsstellen liiert sind. Im Forschungsbetrieb muss mittlerweile bei Uni-Wechsel auch ein Posten für den/die Lebensgefährten/in beschafft werden. International üblich, in Österreich in den Anfängen.

An den hohen Schulen, wo es zwar mit Ilse Kögler an einer Privat-Uni in Linz bereits eine Rektorin gab, sind an die Spitze drängende Frauen außerdem ein Novum. Es ist deshalb zu begrüßen, dass der Boku-Senat zum Unterschied von der Akademie die Reihung öffentlich bekannt gemacht hat. Denn die Uni-Reform hätte wenig Sinn, würden prinzipielle Entscheidungen nur im stillen Kämmerlein fallen.

*

"Die Presse" vom 03.03.2007 Seite: 38

Österreich, Abend, Österreich, Morgen

Wo sind die männlichen Bezugspersonen?

>> GESPRÄCHSSTOFF

Engagement und Akzeptanz

Was braucht das Kind?, 24. Februar Manchen Artikeln muss ich widersprechen: Kinder benötigen für die Entwicklung eine Sippe und nicht ausschließlich die Mutter, was auch wissenschaftlich erforscht und erwiesen ist. Kinder entwickeln Sozialkompetenz und Konfliktfähigkeit, je früher sie mit anderen Individuen zu tun haben. In Zeiten der Alleinerzieher fehlen den Kindern oft männliche Bezugspersonen, was später vielleicht Auswirkungen auf den Umgang mit dem anderen Geschlecht haben kann.

Dennoch sollte Frauen freigestellt sein (sofern nicht finanzielle Gründe die Entscheidung beeinflussen), welchen Weg sie wählen möchten (frühe Kinderbetreuung und Beruf oder Hausfrau). Das Schlimmste ist, dass wir Frauen uns gegenseitig am meisten verurteilen. Jeder ist der Meinung, das eigene Lebensmodell wäre das einzig richtige. Respekt vor Entscheidungen anderer würde diese Konfliktherde zweifelsfrei abschwächen.

Man muss auch respektieren, dass Frauen nach einer langen Ausbildung und einem attraktiven Job auch trotz Kind arbeiten wollen. Viele können sicher auch ausgeglichener mit dem Kind umgehen, wenn das eigene Leben stimmig ist und die Mutter Ausgleich hat. Einige Mütter versagen trotzdem in der Erziehung, auch wenn sie die meiste Zeit bei den Kindern verbracht haben und zu Hause geblieben sind. Es gibt nicht immer nur Schwarz-Weiß, Engagement und Toleranz für beide Seiten fehlt unserer Gesellschaft.

Elisabeth Kernmaier 5020 Salzburg

Sind Kinder Frauensache?

Ich bin bestürzt über die abgedruckten Leserbriefe und möchte mich nun auch in die Diskussion um Kinderbetreuung einbringen. Zunächst finde ich es erstaunlich, um nicht zu sagen bestürzend, dass in der bisherigen Diskussion die Väter gänzlich ausgespart wurden. Offenbar gilt in unserer Gesellschaft Kindererziehung und -betreuung (leider) noch immer als "Frauensache".

Zum Zweiten schockiert mich die Umfrage, dass ca. 50% aller Männer und Frauen eine berufstätige Mutter eines Kleinkindes für "keine gute Mutter" halten (insbesondere da ich selbst eine solche berufstätige Mutter eines - übrigens äußerst ausgeglichenen und fröhlichen - Kleinkindes bin). Es ist wohl etwas eindimensional gedacht, die Befähigung als Mutter auf die reine Anwesenheit zu reduzieren. Liebevoller und intensive Beschäftigung (die auch eine berufstätige Mutter geben kann) ist aus meiner Sicht wohl mindestens genauso wichtig.

Zum Dritten erklärt die in den Leserbriefen zum Ausdruck kommende Geisteshaltung ganz deutlich, warum Österreich eine der niedrigsten Geburtenraten hat. Es ist wohl kaum von gut ausgebildeten Frauen zu verlangen, sich jahrelang der Kinderbetreuung zu widmen - ganz abgesehen vom volkswirtschaftlichen Schaden. Damit man mich nicht falsch versteht: Es geht in erster Linie natürlich um das Wohl der Kinder. Doch statt nach Modellen und Lösungen zu suchen, wie Berufstätigkeit und Kinder sich vereinen lassen, werden wieder einmal nur die Mütter (wohl gemerkt nicht die Väter!) verteufelt.

Dr. Irene Öhlinger Wien

Kinderfragen

Schade, dass die unter Dreijährigen nicht befragt werden können, was sie brauchen. Ihr Wohl scheint der Gesellschaft nicht wirklich am Herzen zu liegen. Der Tanz ums goldene Kalb "Selbstverwirklichung der Frau und die gefälligst außerhäuslich" währt nun schon seit Jahrzehnten. Mich wundert, wie gehorsam - im Verein von Politik und Medien - diesem Diktat Folge geleistet wird. Dass es sich dabei um eine Empfehlung von Karl Marx handelt, von Feministinnen lauthals verstärkt, erklärt noch nicht die Bereitwilligkeit.

Haben wir uns so weit in die Egozentrik verannt und damit vom Natürlichen entfernt? Tabubruch: Welche Aufgabe auf der Welt kann spannender und beglückenswerter sein, als einen Menschen heranzuziehen? Firmen sollten weiblichen Angestellten eine mehrjährige Erziehungszeit (nicht Babypause!) gewähren. Danach soll die Frau wieder eingestellt werden. Sie wird es danken durch hohe Motivation und ihre Lebenserfahrung einbringen. Für das Unternehmen ist eine solche Mitarbeiterin ein höherer Gewinn als ein Neuling. Der Gesellschaft muss die Aufwertung der Mutter und Hausfrau dringend und schnell viel wert sein. Ansonsten stellt Frau in unserem hedonistischen Zeitalter die Frage: "Wozu soll ich Kinder kriegen, wenn ich sie nicht genießen darf?"

Gabriele Pichler 1170 Wien

Herzerfrischende Abwechslung

Ich möchte mich von Herzen dafür bedanken, dass so viele Leserbriefe gegen das Abschieben unserer Kinder abgedruckt wurden. Danke auch allen Autoren/innen der Leserbriefe für das Erheben ihrer Stimmen. Es war eine herzerfrischende Abwechslung zu all dem schauerhaften Gequassel von Politikern und sonstigen Meinungsträgern und Entscheidern unserer Demokratie, in welcher Werte wie Ethik und Menschlichkeit nur noch wenig Raum haben.

Mag. Manuela Schwarz 1190 Wien

*

"Der Standard" vom 14.03.2007 Seite: 19
Ressort: Forschung Spezial

Abend, Morgen

Das Bild des Ingenieurs

Trotz aller Bemühungen konnte der Frauenanteil an technischen Ausbildungsstätten bislang nicht maßgeblich angehoben werden. Eine Ursache ist jenseits organisatorischer Strukturen und anderer Sozialisation auch in der historisch konstruierten Allianz zwischen Technik und Männlichkeit zu finden.

Technik ist nach wie vor eine Männerdomäne, weil es Frauen an den nötigen Fähigkeiten und der Begeisterung für dieses Arbeits- und Forschungsfeld mangelt. So zumindest lautet eine weit verbreitete Meinung, der mittlerweile allerdings nicht nur Frauenforscherinnen und -politikerinnen widersprechen. Auch Technische Universitäten und Fachhochschulen bemühen sich in den letzten Jahren, das hartnäckige Vorurteil aufzuweichen und verstärkt Studentinnen für technische Fachbereiche zu interessieren.

Unter dem Motto "Frauen in die Technik" werden zahlreiche Projekte durchgeführt, um den niedrigen Frauenanteil anzuheben. Durchschlagende Erfolge dieser Aktivitäten sind bislang allerdings ausgeblieben: "Im Gegenteil, in einigen Studiengängen ist der Anteil der Studienanfängerinnen in den letzten Jahren sogar gesunken", berichtet die Berliner Techniksoziologin Tanja Paulitz, die zurzeit am Interuniversitären Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur (IFZ) in Graz der Frage nach dem Verhältnis von Geschlecht und Technik nachgeht.

Geschlechtercodierung

Ihre Grundüberlegung: Geschlechtsspezifische Zugangsbarrieren liegen nicht nur in der strukturellen Organisation des Berufsfeldes und der Sozialisation, sondern auch auf einer symbolischen Ebene. "Um herauszufiltern, was in der Gesellschaft bzw. in den Fächern selbst mit Technik symbolisch verbunden wird, müssen Wissenstraditionen und Fachkulturen in einschlägigen Gebieten der Ingenieurwissenschaften unter die Lupe genommen werden", erklärt Tanja Paulitz. "Hier hat man es mit hartnäckigen geschlechtlichen Codierungen zu tun, die oft sehr unterschwellig funktionieren."

Um an diese Codierungen und damit die zur Identifikation angebotenen Bilder heranzukommen, hat sich die Forscherin mit der historischen Entwicklung der klassischen Ingenieur Tätigkeit schlechthin - dem technischen Konstruieren - beschäftigt. "Vor rund 150 Jahren, als sich das Ingenieurwesen als akademische Disziplin konstituierte, wurde auch das Bild des Ingenieurs konstruiert: Was zeichnet ihn aus? Welche Bedeutung hat er innerhalb der Kultur?"

Durch die Analyse historischer Lehrbücher und Zeitschriften - vor allem der 1857 gegründeten Zeitschrift des Vereins deutscher Ingenieure - fand Paulitz heraus, dass von Beginn an zwei unterschiedliche Bilder des Ingenieurberufs produziert wurden: Da gibt es zum einen das Bild des rationalen, europäischen Maschinenwissenschaftlers, der die Vorherrschaft der westlichen Kultur durch sein Können und Wissen sichert.

Ratio des Mannes

Das Erfinden von Maschinen wird dabei als hauptsächlich geistige Arbeit verstanden. "Hier steht der Mann für die Ratio, Frauen werden dabei selbstverständlich gar nicht mitgedacht", so Tanja Paulitz. "Eingebettet ist diese Sichtweise in ein Weltbild, das durch die Konkurrenz der Männer im globalen Wettstreit um Fortschritt und politisch-ökonomische Vorherrschaft geprägt ist."

Parallel zum Bild des wissenschaftlich-rationalen Ingenieurs etablierte sich damals auch jenes vom "Maschinenkünstler", bei dem Fantasie, Wille und Kraft als zentrale Eigenschaften hervorgehoben werden. Zwar rückt hier die Ratio zugunsten von Intuition, Emotionalität und Kreativität in den Hintergrund, doch auch diese in der bürgerlichen Geschlechterordnung traditionell den Frauen zugeschriebenen Eigenschaften erfahren in jenem Kontext eine Umcodierung: "Indem sich die Vertreter dieser Ausrichtung auf das Bild des modernen freien Künstlers beziehen, wird die Männlichkeit des genialen Künstler- Ingenieurs geradezu Programm", erklärt Paulitz. "Schöpfung, Tat und Produktivität haben ja auch jenseits des Technischen eine männliche Codierung."

Paulitz' Untersuchungen machen deutlich, dass sich Genderforschung im Feld der Technik nicht ausschließlich auf eine Analyse der Situation der Frauen beschränken lässt: "Um den technischen Bereich und damit die konstruierte Allianz von Technik und Männlichkeit besser zu verstehen, muss vor allem die Männlichkeitenforschung vorangetrieben werden", argumentiert sie. "Nur so kann man erkennen, wie Berufsbilder und -kulturen im Ingenieurbereich 'gestrickt' sind und wie sie funktionieren".

Um wirksame Strategien für eine Öffnung des technischen Berufsfeldes entwickeln zu können, muss man also die Funktionsweise von Vergeschlechtlichungen durchschauen ohne sie jedoch zu naturalisieren. "Deshalb", so Paulitz, "will ich in meiner Arbeit auch nicht die 'weiblichen' Aspekte des Konstruierens herausfiltern." Das sei aber eine Vorgehensweise, die zurzeit im Ausbildungsbereich aufgrund des akuten Rekrutierungsproblems durchaus angedacht wird.

Will man Frauen etwa mit dem Argument der geforderten sozialen Kompetenz aufgrund der immer komplexeren Kommunikationsstrukturen in die Technik 'locken', so bedient man sich eben jener geschlechtlichen Zuschreibungen, die eigentlich kritisch hinterfragt werden sollten, und zementiert sie dadurch.

Ethnien der Technik

Technik ist aber nicht allein männlich codiert, wie Tanja Paulitz in ihrer Arbeit zeigt: "Die Kategorie 'Geschlecht' ist mit Ethnisierungen eng verknüpft. Der Ingenieur hat sich im 19. Jahrhundert als weißer, europäischer Mann konstituiert."

Im Gegensatz zur impliziten Vergeschlechtlichung erfolgte die ethnische Zuschreibung häufig ganz explizit. "Das Motiv des globalen Wettbewerbs mittels Technik hat eine Kontinuität von der Kolonialisierung bis heute." Es gilt also herauszufinden, wie langbeig solche Bilder sind, wie sie umgearbeitet werden und inwieweit Versatzstücke aus der Geschichte heute in neue Konzepte einfließen.

In ihrer Arbeit hat Paulitz erstmals diese Fragen aufgeworfen und auch eine Reihe von Antworten geliefert. Eine Pionierleistung, die neue Wege in der Erforschung des Technischen als sozialer Konstruktion eröffnet.

der Standard Webtipp: www.ifz.tugraz.at

Doris Griesser

*

"Der Standard" vom 24.03.2007 Seite: K36

Ressort: Karrieren

Abend, Morgen

Karriereturbos & Jobbremsen Accenture-Studie weist Geschlecht als Karrierehemmer Nr. 1 aus

"Ich hatte eigentlich gedacht und gehofft, dass unsere Gesellschaft längst einen Schritt weiter ist", so Heidemarie Schutt, Partnerin beim Management-, Technologie- und Outsourcing-Dienstleister Accenture, anlässlich der Präsentation einer aktuellen Studie zur Chancengleichheit vergangenen Donnerstag in Wien. Schließlich haben Frauen weltweit bewiesen, dass Geschlechtsunterschiede im Job keine Rolle spielen, so Schutt weiter. Dennoch weisen die aktuellen Studienergebnisse für Österreich das Geschlecht als "Karrierebremse Nr.1" aus.

Für die Studie wurden 2200 Führungskräfte in 13 Ländern (Europa, Asien, USA) in mittleren und großen Unternehmen befragt. Gleich nach dem Geschlecht wurde die Familienbetreuung für das langsamere Fortkommen am Job angegeben (24 Prozent). Männer denken in diesem Punkt anders: Sie machen äußere Umstände wie Konjunktur oder Pech für etwaige Karriereknicks verantwortlich. In Österreich gaben 57 Prozent der befragten Männer an, schneller Karriere zu machen als ihre weiblichen Kollegen - weltweit liegt diese Zahl bei 55 Prozent. Im Vergleich dazu gaben verhältnismäßig wenige der befragten Frauen in Österreich an, das Gefühl zu haben, von den Männern karrieremäßig überholt zu werden (14 Prozent). In Frankreich lagen die Angaben bei 44 Prozent, in Schweden bei 42 Prozent.

Heidemarie Schutt gab an, dass es um das Selbstbewusstsein von Job-Einsteigerinnen ruhig besser bestellt sein könnte: 37 Prozent der befragten Männer rechnen beim Berufsstart mit dem Aufstieg in die Chefetage - bei den Frauen liegt diese Annahme bei 15 Prozent. Ein Wert, der sich aber im Laufe der Berufsjahre auf 23 Prozent steigere.

Karrieremotor Ehrgeiz

Beim Fortkommen auf der Karriereleiter wurde Ehrgeiz rundum sehr hoch bewertet: 68 Prozent der Männer und 64 Prozent der befragten Frauen gaben diese Eigenschaft als ausschlaggebenden Faktor an. Dabei scheinen die österreichischen Frauen besonders ehrgeizig zu sein: 79 Prozent der Frauen (67 Prozent der Männer) gaben diesen Grund als Hauptantrieb für die Karriere an. Gefolgt von "Durchsetzungsvermögen" - angegeben von 67 Prozent der befragten Frauen in Österreich.

"Networking" - genannt von 27 Prozent - müsse allerdings unter Österreichs Frauen einen weitaus prominenteren Stellenwert einnehmen, so Heidemarie Schutt: "Dieser Faktor wird von Frauen massiv unterschätzt." Frauen sollten sich in diesem Fall ein Beispiel an ihren männlichen Kollegen nehmen und Networking auf ihrer Prioritätenliste wesentlich weiter nach vorne schieben, sagt sie. (red, haa)

der Standard Webtyp:

www.accenture.at

*

"Der Standard" vom 07.04.2007 Seite: K21

Ressort: Karrieren

Abend, Morgen

Benimm-Schule für US-Manager Verpflichtende Trainings gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz

Beatrice Uerlings aus New York

"Wenn du beispielsweise jemanden um den Schreibtisch herumjagst, dann machst du dich eindeutig der sexuellen Belästigung schuldig", erläutert Sarah Reyes. Die kalifornische Abgeordnete ist die Verfasserin des Paragrafen AB1825, der alle Unternehmen mit mehr als 50 Angestellten seit Kurzem dazu verpflichtet, mehr Vorbeugemaßnahmen gegen Geschlechterdiskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu treffen. Jeder Beschäftigte des Sonnenstaates muss sich nunmehr mindestens alle zwei Jahre und für mindestens zwei Stunden einem Anti-Belästigungs-Training unterziehen.

Paragraf AB1825 ist keine Lokalkuriosität. In keinem anderen Land der Welt gibt es so viele Antidiskriminierungsprogramme wie in den Vereinigten Staaten.

Regelwerke

Jede achte US-Firma hat ein schriftliches Regelwerk über den korrekten Umgang mit dem anderen Geschlecht. In den Personalabteilungen der großen Konzerne gibt es sogar speziell geschulte Ansprechpartner für solche Fälle.

Dennoch steigen die Klagen wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz seit Mitte der 1990er-Jahre, mittlerweile gibt es derer 23.000 im Jahr. Für die Unternehmen führt das bisweilen zu astronomischen Schadenersatzzahlungen, denn in Amerika haften sie und nicht die Belästiger dafür, wenn die Benimmgrenzen überschritten werden. Selbst nach einem Sieg vor Gericht können die Betriebe keinen Anspruch auf Entschädigung bei den Klägern geltend machen.

Wucht der Gesetze

Vor allem in den USA tätige Manager aus dem Ausland unterschätzen die Wucht der amerikanischen Gesetze. Vergangenes Jahr bekam eine Brokerin der Schweizer Bank UBS 29,3 Millionen Dollar zugesprochen, weil ein Vorgesetzter sie "eine alte, hässliche Frau" genannt hatte.

Bei Toyota klagte eine Sekretärin auf 190 Millionen Dollar Schadensersatz, weil der damalige Amerika-Chef Hideaki Otaka ihr unerwünschte Avancen gemacht haben soll. Bei der Investmentbank Dresdner Kleinwort Wasserstein fordern sechs Mitarbeiterinnen wegen Diskriminierung 1,4 Milliarden Dollar. Mitsubishi Motors zahlte vor einigen Jahren 34 Millionen Dollar an 300 Frauen.

Alles in allem haben sich die jährlich erstrittenen Zahlungen seit 1992 mehr als verdreifacht. Kritiker monieren, dass kein noch so starkes Antidiskriminierungsseminar den Trend umdrehen kann.

Die einen verweisen darauf, dass just durch die Seminare geschlechtsspezifische Vorurteile zementiert werden, die man eigentlich abschaffen will. Andere halten sich an die Praxis: 67 Prozent der US-Arbeitnehmer finden es nach wie vor in Ordnung, am Arbeitsplatz zu flirten. Und so zahlreich die Klagen auch sind: In den meisten Fällen geht alles gut aus. Immer mehr Amerikaner finden die Liebe ihres Lebens am Arbeitsplatz.

Und doch: Liebe

Das ist nicht "gefühl", sondern faktisch erhoben: Aus einer Umfrage des respektierten Meinungsforschungsinstituts Louis Harris geht hervor, dass 2003 ein Drittel der alleinstehenden Berufstätigen untereinander anbandelte. Und dann: 44 Prozent der Affären endeten vor dem Traualtar, 23 Prozent in einer Langzeitbeziehung.

*

"Der Standard" vom 16.03.2007 Seite: 10

Ressort: Innenpolitik

Abend, Morgen

"Man muss auch goschert sein"

Ada Pellert, Vizerektorin der Donau-Uni Krems und Expertin im Hochschulmanagement, über junge Akademikerinnen und ältere Uni-Herren, Männerbünde und Frauennetzwerke, dichte Pipelines und universitäre Karotten. Mit ihr sprach Lisa Nimmervoll.

Standard: Wann wird Österreich die erste Rektorin haben?

Pellert: Ich hoffe natürlich, bei der diesmaligen Runde. Jetzt sind die meisten Rektorate neu zu besetzen, und es wäre sehr wünschenswert und höchst an der Zeit, weil wir sind eines der letzten Länder, das sich eine Frau als Rektorin noch nicht vorstellen konnte.

Standard: Vielleicht ist die Donau-Uni Krems ja die erste.

Pellert: Mich würde es freuen.

Standard: Wo fallen denn die Frauen auf dem Weg nach oben raus aus dem Uni-System?

Pellert: Die erste kritische Phase ist, dass weniger Frauen dissertieren, da fängt es an. Dann ist die Habilitation nach wie vor eine Hürde. Hartnäckige bleiben an der Uni, oben wird die Luft dünner, der Konkurrenzkampf härter, und dann schlagen halt oft diese bündischen Netzwerkstrukturen in der Wissenschaft stark durch.

Standard: Die Universitäten als Horte der Männerbünde?

Pellert: Ja, doch überwiegend. Weil die Fachstrukturen und Communities aus ihrer Genese doch sehr stark männlich geprägt sind. Die Netzwerkstrukturen unter Frauen sind noch zu wenig ausgeprägt. Der große Teil der Frauen fällt auf dem Weg nach oben raus, weil die Signale, dranzubleiben, fehlen. Man muss da auch goschert und unternehmerisch sein und sagen, ich bin Expertin für etwas. Die Welt weiß es noch nicht. Ich weiß es schon. Die Wissenschaft arbeitet so.

Standard: Klingt leichter gesagt als getan.

Pellert: Genau. Viele Frauen sind in jüngeren Jahren angenehm selbstreflexiv: Bin ich das? Ist das was für mich? Soll ich das? Ich kenn das noch von mir, dass man sich sagt: Gehöre ich da wirklich her? Und in der Zeit haben die männlichen Kollegen schon dreimal die Weichen gestellt und gehen es an. In einem Umfeld, das sehr von diesem "es selber angehen" lebt, sind das entscheidende Vorsprünge.

Standard: Was raten Sie jungen Frauen, die studieren und vielleicht eine akademische Karriere anstreben möchten?

Pellert: Ich kann das Feld empfehlen. Ich halte es auch von der Zeitsouveränität für ein interessantes Berufsfeld, wo man Berufliches und Privates letztlich doch ganz gut verknüpfen kann. Aber man muss es sehr entschlossen angehen, nicht verzagt. Damit man das Verzagte, das zum Glück nicht alle haben, verliert, brauchen wir Stützstrukturen. Ich würde mich konsequent um solche Stützstrukturen bemühen. Mentoring, role models, aber auch peers, Gleichaltrige in der gleichen Situation, mit denen man sich vernetzt.

Standard: Sie sind Mitglied des Frauenpolitischen Beirats, der noch von Ministerin Elisabeth Gehrler installiert wurde. Am Frauentag war das erste Arbeitstreffen mit Nachfolger Johannes Hahn. Was "rät" ihm der Beirat in Sachen Frauenförderung an den Unis?

Pellert: Es ist darum gegangen, in den neuen Steuerungsinstrumenten der Universitäten das Thema Gleichbehandlung und Frauenförderung auch prominent zu verankern. Wir haben empfohlen, auf einen Policy-Mix zu setzen: Zu sagen, ja, ich habe zum einen die Karotte Geld, auf die springen arme Unis immer gut an. Und ich habe natürlich rechtliche, vor allem aber auch sensibilisierende Möglichkeiten.

Standard: Zum Beispiel?

Pellert: Personalentwicklung ist für Universitäten ein neues Thema. Sie sind jetzt Dienstgeberin und müssen Personalmanagement machen - da dürfen sie die Frauenförderung nicht vergessen. Wir haben die berühmte leaky Pipeline, die undichte Pipeline, es dünnt sich nach oben nach wie vor sehr stark aus, auch wenn Förderprogramme greifen. Wenn man nur auf die natürliche Rate setzt, dauert das noch viele Generationen. Das muss man politisch beschleunigen.

Standard: Was sollten die Unis tun, um für Frauen attraktivere Arbeitsorte zu werden?

Pellert: Wichtig ist, wenn ich das Gefühl habe, da sind bunt gemischte Teams willkommen, ich bin in einer Umgebung, die im weitesten Sinn multikultureller ist. Gemischt nach Alter, Geschlecht, Nationalitäten. Wenn ich das Gefühl habe, ich komme in eine Monokultur, die vor allem durch Männer geprägt ist, und die auch nicht signalisiert, wir sind an etwas anderem interessiert, dann ist das nicht attraktiv für Frauen.

Standard: Am Weizmann-Institut in Israel ist es selbstverständlich, dass mit jungen Wissenschaftlerinnen auch durchgeplant wird, wie wäre das mit der Betreuung, falls sie ein Kind bekommen. Davon ist Österreich noch weit entfernt.

Pellert: Klar ist das Vereinbarkeitsthema eines, aber das würde ich auf beide Geschlechter beziehen. Da merkt man den Generationenwechsel. Auch junge Wissenschaftler sagen, ich hätte gern Zeit für die Kinder, wie kombiniere ich das in einer Phase meiner Karriere, wo alles Gleichzeitigkeit erfordert. Der springende Punkt ist, dass man überhaupt etwas wie Karriereplanung macht und

dabei begleitet wird. Das ist modernes Personalmanagement, eine Aufgabe der Vorgesetzten.

ZUR PERSON: Ada Pellert (44) studierte BWL an der WU Wien und ist seit 2005 Professorin für Weiterbildungsforschung und Vizerektorin der Donau-Uni Krems. Nach dem Rücktritt von Helmut Kramer im Februar leitet sie interimistisch mit ihrem Vizerektorskollegen die Geschäfte des Rektors. Die Ausschreibung läuft bis 23. März.

*

"Die Presse" vom 22.03.2017 Seite: 6
Ressort: Ausland

Österreich, Abend, Österreich, Morgen

NACHRICHTEN

Kern stoppt die Debatte über das Kreuz im Gericht

Bundeskanzler Christian Kern (SPÖ) will religiöse Symbole (gemeint ist ein Kreuz) nicht aus Gerichten verbannen. Zuletzt hatten dies Richtervereinigung und Neos gefordert. Kern betonte am Dienstag nach einem Treffen mit Spitzen der Religionsgemeinschaften, es gebe Bekleidungsvorschriften, "die Debatte sollte hier Halt machen". Von den Muslimen forderte er ihren Beitrag zur Integration. Kardinal Schönborn betonte, kritische Anfragen müssten erlaubt sein, aber es sei problematisch, wenn Religionen, wie der Islam, "pauschal schlecht gemacht" würden.

Schelling gibt keine Auskunft zu Pröll-Stiftung

In der Causa "Erwin Pröll Privatstiftung" haben sich die Grünen eine Abfuhr bei Finanzminister Hans Jörg Schelling (ÖVP) geholt. Die grüne Rechnungshofsprecherin Gabriela Moser wollte mittels parlamentarischer Anfrage erfahren, ob die Finanz die Stiftung des Landeshauptmannes tatsächlich als gemeinnützig akzeptiert, doch Schelling verweigerte unter Berufung auf das Steuergeheimnis. Moser vermutet, dass die Stiftung mangels tatsächlicher Geschäftstätigkeit nicht als gemeinnützig gewertet werden dürfte.

SPÖ-Frauen starten Kampagne für gleichen Lohn

Von 300.000 Menschen, die weniger als 1500 Euro brutto verdienen, sind zwei Drittel Frauen. Die SPÖ-Frauen wollen eine Kampagne zu Arbeit, Lohngleichheit und Wirtschaft starten. Gleichzeitig kündigte SPÖ-Frauenvorsitzende Gabriele Heinisch-Hosek am Dienstag an, Gesetzesänderungen voranzutreiben: Quoten für Aufsichtsräte und Top-Positionen in Großunternehmen, Rechtsanspruch auf Kindergartenplatz ab dem 1. Lebensjahr.

*

"Der Standard" vom 25.02.2017 Seite: 2
Ressort: Karrieren

Bundesland Abend, Bundesland

Gender-Pay-Gap besteht weiter

Frauen verdienen in OECD um 16 Prozent weniger

Wien – Laut PwC-Bericht machen OECD-Länder einen langsamen, aber sicheren Fortschritt in Richtung größerer weiblicher Wirtschaftskraft. Dennoch bleibt die geschlechtsspezifische Lohnlücke ein wesentliches Problem, wobei eine durchschnittliche berufstätige Frau in der OECD nach wie vor um 16 Prozent weniger verdient als ihre männlichen Kollegen – und das trotz einer Verbesserung der Qualifikation. Österreich konnte sich im Vergleich zum Vorjahr nicht verbessern und landet erneut auf Rang 22. Bianca Flaschner, Senior Manager People and Organisation bei PwC Österreich: „Unternehmen und Regierungen können viel mehr tun, um die Ursachen der geschlechtsspezifischen Lohnlücke anzusprechen, die tief verwurzelt sind. Mit wirtschaftspolitischen Hebeln, die den Zugang zu Kinderbetreuung verbessern, sowie mit geteilter Elternzeit schaffen es nachweislich mehr Frauen in die Erwerbsarbeit.“ Frauenförderung und ein effizienter Rückkehrprozess nach der Karenz gehörten ebenso ins Paket. (red)

*

"Der Standard" vom 04.03.2017 Seite: 12
Ressort: Karrieren

Daniela Schallert Manuela Vollmann: Daniela Schallert und Manuela Vollmann sind Geschäftsführerinnen des abz Austria.

Bundesland Abend, Bundesland

Arbeitszeit – eine Frage der Verteilung

Wollen wir eine Arbeitswelt, die Beruf und Familie unvereinbar macht? Wer über einen Zwölfstundentag nachdenkt, muss auch über Verteilungsgerechtigkeit sprechen und darf dabei nicht die Lebensrealitäten des 21. Jahrhunderts ignorieren.

Es ist eine einfache Wahrheit, sollte man meinen: Die Gestaltung der Arbeitszeit hat großen Einfluss auf das Wohlbefinden, auf die Gesundheit und nicht zuletzt auf die Leistung von Menschen. Das Wirtschaftsforschungsinstitut (Wifo) hat nun mit einer neuen Studie dazu angeregt, die Frage nach dem Zwölfstundentag und der Überstundenzuschläge über den lohnpolitischen Aspekt hinaus zu betrachten. Das ist wichtig, denn die Arbeitsrealität vieler Österreicherinnen und Österreicher birgt unterschiedliche Ausgangslagen und zeigt, dass es nicht möglich ist, alle unter einen sprichwörtlichen Hut zu bekommen.

Zum einen ist zu bedenken, dass Menschen verschiedene Lebensphasen durchmachen und sich daraus unterschiedliche Anforderungen an die Arbeitswelt ergeben: Wir werden immer älter, und dies führt unweigerlich dazu, dass wir auch länger arbeiten werden. Um lange gesund arbeiten zu können, braucht es Auszeiten und passende Arbeitszeitmodelle. Nicht nur Kinderbetreuung erfordert Auszeiten, immer mehr Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen kümmern sich um die Pflege ihrer Eltern oder anderer Angehöriger. Zudem sollen wir alle mit der immer schneller werdenden Arbeitswelt, mit der Digitalisierung, mithalten – lebensbegleitendes Lernen ist also gefragt. Doch wo den Zeitrahmen für die künftig notwendigen Weiterbildungen schaffen? Flexible Arbeitszeitmodelle müssen Arbeit und Leben vereinbar machen.

Eine Diskussion über die Gestaltung der Arbeitszeit zu führen heißt auch, sich Gedanken zu machen, in welche Richtung sich unsere Gesellschaft entwickeln soll. Ein Zwölfstundentag ist mit so gut wie allen derzeit existierenden Kinderbetreuungseinrichtungen nicht kompatibel. Wollen wir also weniger Kinder? Wollen wir eine Arbeitswelt, die Beruf und Familie unvereinbar macht oder den Druck auf

erwerbstätige Eltern noch mehr erhöht?

Dazu kommt, dass bereits jetzt jeder vierte Österreicher mit der Arbeitszeit unzufrieden ist. Viele Männer wollen gerne weniger arbeiten, um etwa mehr Zeit mit den Kindern verbringen zu können. Gleichzeitig übernehmen die meisten Frauen nach wie vor einen Großteil der unbezahlten Pflege, Haus- und Betreuungsarbeit, viele davon wollen gerne verstärkt erwerbstätig sein. Dass fast die Hälfte der Frauen in Österreich Teilzeit arbeitet, aber nur knapp jeder zehnte Mann, ist nichts Neues – im Gegenteil: Die Teilzeitquote von Frauen steigt kontinuierlich. Der „Gender-Time-Gap“, der Unterschied zwischen Männern und Frauen bei der bezahlten Wochenarbeitszeit, betrug 2015 mehr als acht Stunden. Dies ist der drittschlechteste Wert in der EU – wie auch beim Gender-Pay-Gap gehören wir zu den Schlusslichtern.

Die Arbeitszeitdiskussion ist somit eine zentrale Frage von Verteilungsgerechtigkeit. Wenn wir aktive Väter wollen, die ihre Verantwortung wahrnehmen und ihren Anteil der unbezahlten Arbeit übernehmen können, wenn wir Vereinbarkeit von Leben, Arbeit, Beruf, Familie und Weiterbildung für alle wollen, wenn wir eine gleichstellungsorientierte und partnerschaftliche Verteilung von Arbeit als Ziel haben, dann brauchen wir neue, innovative Arbeitszeitmodelle und auch entsprechende Unternehmenskulturen.

Auch darf Flexibilisierung in niedrig bezahlten Branchen nicht (noch mehr) auf Kosten von prekär Beschäftigten gehen, hier spielen branchenspezifische Gegebenheiten eine Rolle: Atypische Arbeitszeiten (Wochenendarbeit oder Spätdienste) sind vor allem für Frauen schon lange Realität, etwa im Handel, in der Pflege, in der Gastronomie. Geringverdienenden sind daher, wie vom Wifo gefordert, keine All-inclusive-Verträge zumutbar. Besserverdienende, hochqualifizierte Beschäftigte mit hohem Gestaltungsspielraum und entsprechender Eigenverantwortung hingegen arbeiten häufig in Branchen, in denen es zumutbar ist, flexibel und bei Bedarf punktuell mehr zu arbeiten, da Informations- und Kommunikationstechnologien ein völlig neues Arbeiten ermöglichen. Dies erfordert jedoch dringend eine neue Auseinandersetzung mit Führung und Unternehmensstrukturen: Dass lange Anwesenheiten als Gradmesser für gute Leistung herangezogen werden, ist von vorgestern. Dass Teilzeit nur für unqualifizierte Tätigkeiten taugt und Führung nur mit 40 bis 60 Stunden möglich ist, sind Mythen, die aufgelöst gehören. Eine zeitgemäße Gestaltung der Arbeitswelt wird deshalb auch erfordern, dass wir herkömmliche Normen und Zuschreibungen für Frauen – und auch für Männer (!) – infrage stellen und neu denken.

Attraktive und zukunftsfähige Arbeits- und Führungsmodelle werden auch im Sinne derjenigen Unternehmen sein, die hochqualifizierte Fachkräfte für sich gewinnen wollen. Bei der Generation der gut qualifizierten Jungen wird einer ausgewogenen Balance von Arbeit und Leben Priorität eingeräumt und werden viele traditionelle Ansprüche der Arbeitswelt schlicht abgelehnt. Dass mitarbeiterinnen- und vereinbarkeitsorientierte Modelle zu hoher Zufriedenheit, geringeren Krankenständen und geringerer Fluktuation führen, ist hinlänglich belegt. Die Frage muss also lauten, wie Unternehmen Arbeitszeitflexibilisierung auch als Profit für Arbeitnehmer einsetzen können.

Lebensphasenorientierte Modelle wie etwa 30-Stunden-Wochenarbeitszeiten für Eltern nach der Geburt eines Kindes – anstatt der immer noch verbreiteten Halbtagsstelle (maximal) für Frauen als Dazuverdienenden, während die Männer bis zu 50 Stunden die Woche arbeiten –, (Top-)Job-Sharing, Gleitzeit, Zeitwertkonten, Altersteilzeit etc. sind in der Debatte wesentliche Bausteine, um in einer Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts anzukommen.

GASTKOMMENTAR

*

"Der Standard" vom 04.04.2017 Seite: 7

Ressort: Inland

Katharina Mittelstaedt

Bundesland Abend, Niederösterreich, Bundesland, Niederösterreich

Zwei von elf Punkten in 20 Jahren

Forderungen des Frauenvolksbegehrens kaum erfüllt

Wien – Zwischen 7. und 14. April 1997 setzten fast 650.000 Österreicher – und vor allem Österreicherinnen – unter elf Forderungen ihre Unterschrift: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit war einer der Punkte des damaligen Frauenvolksbegehrens, ein Mindesteinkommen von 15.000 Schilling ein anderer. „Heute, 20 Jahre später, wurden nur zwei Forderungen tatsächlich erfüllt“, sagt Berivan Aslan, Nationalratsabgeordnete und Frauensprecherin der Grünen, bei einer Pressekonferenz am Montag.

„Unterbewertung“

Abhaken könne man die Forderung, dass auch alle Alleinerzieherinnen zwei Jahre lang Karenzgeld bekommen. Darüber hinaus sei das Pensionsalter für Frauen bis jetzt nicht mehr angehoben worden. „Das größte Problem ist aber die systematische Unterbewertung von Frauenarbeit“, sagt Aslan.

Vergleiche man das Einkommensniveau von Männer- und Frauenberufen, zeige sich der enorme Unterschied: Während die in Vollzeit arbeitende Einzelhandelskauffrau auf einen durchschnittlichen Bruttolohn von 2108 Euro kommt, verdient der Autohändler monatlich 2953 Euro. Eine Friseurin geht im Schnitt mit 1401 Euro brutto im Monat nach Hause, in der Metallerzeugung, einem Beruf dem eher Männer nachgehen, bekommt man durchschnittlich 4188 Euro, wie die Grünen festhalten.

„Löhne und Ansehen“

In der Frauenpolitik gebe es bis heute „gravierende Baustellen“, ist Aslan überzeugt. Hinzu komme, dass in Branchen, in denen der Frauenanteil steigt, „Löhne und Ansehen“ sinken würden. Das zeige sich etwa bei Kellnern, Friseuren und Lehrern. Schon jetzt liegt Österreich bei der Einkommensschere laut Eurostat im EU-Vergleich an vorletzter Stelle, Aslan befürchtet eine weitere Verschlechterung.

Die Grünen fordern deshalb nun ein Sozialpartnertreffen zur Reformierung der Kollektivverträge in Hinblick auf die Arbeitsbewertung in klassischen Männer- und Frauenberufen. „Dieses System ist der wichtigste politische Ansatzpunkt“, sagt Aslan. Die Kollektivverträge würden schließlich für 95 Prozent der Arbeitnehmer die Mindestgehälter in ihren Branchen festlegen.

*

"Der Standard" vom 02.03.2017 Seite: 17

Ressort: Wirtschaft

Bundesland Abend, Bundesland

Kräftiges Beschäftigungsplus, stagnierende Arbeitslosigkeit

Weiter Entspannung am Lehrstellenmarkt, dafür vermehrt Probleme für Menschen über 50

Wien – Die guten Nachrichten vorweg: Immer mehr Menschen in Österreich finden einen Arbeitsplatz, und auch die Zahl der offenen Stellen ist im Februar erneut kräftig gestiegen. Weil allerdings gleichzeitig die Zahl der Jobsuchenden steigt, gibt es nach wie vor keine nachhaltige Entspannung am österreichischen Arbeitsmarkt.

Wie die vom Arbeitsmarktservice AMS am Dienstag vorgelegten Zahlen zeigen, waren in Österreich im Februar 3,571 Millionen Menschen unselbstständig beschäftigt. Das sind um immerhin 55.000 mehr als noch vor einem Jahr. Die Zahl der sofort verfügbaren offenen Stellen stieg um mehr als ein Drittel an, auf über 49.000. Gute Nachrichten gibt es auch für junge Menschen in Österreich. So ist die Zahl der verfügbaren Lehrstellen kräftig gestiegen. Die Zahl der Arbeitslosen unter jungen Menschen (bis 25 Jahre) ist dagegen deutlich gesunken.

Der Trend zu einem Anstieg der Arbeitslosenquote bei Älteren hat sich hinwiederum fortgesetzt. Die Arbeitslosenrate unter den über 50-Jährigen lag um beinahe sieben Prozentpunkte höher als noch vor einem Jahr. Im Februar waren insgesamt 475.786 Personen auf Jobsuche, das ist eine Stagnation gegenüber Februar 2016 und ein Rückgang von 18.066 Suchenden gegenüber Jänner. Die Arbeitslosigkeit (inklusive Schulungen) ist in allen Bundesländern mit Ausnahme von Wien und Niederösterreich rückläufig, in Oberösterreich stagniert sie.

Am stärksten zurückgegangen ist die Zahl der Menschen ohne Arbeit in der Industrie, gefolgt vom Bausektor. Den größten Anstieg hat es im Gesundheits- und Sozialwesen gegeben, im Verkehr und in der Gastronomie.

Die Arbeitslosigkeit unter Österreichern war weiter rückläufig, während sie bei Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft weiter gestiegen ist. Das liegt laut AMS-Chef Johannes Kopf daran, dass immer mehr geflüchtete Menschen auf Jobsuche sind.

In einem eigenen am Mittwoch veröffentlichten Bericht widmet sich das AMS der Situation von Frauen am heimischen Arbeitsmarkt. Die Arbeitslosenquote von Frauen stieg im vergangenen Jahr im Gegensatz zu jener der Männer nochmals an. Das liegt laut AMS vor allem daran, dass es 2016 im Bausektor ein kräftiges Beschäftigungswachstum gegeben hat. Davon profitieren traditionell vor allem Männer. Dagegen ist die Zahl der Jobsuchenden in stärker von Frauen dominierten Branchen (Soziales, Gesundheit) gestiegen. Insgesamt liegt die Arbeitslosenquote der Frauen mit 8,3 Prozent aber immer noch deutlich unter jener der Männer mit 9,7 Prozent.

Kluft wird kleiner

Die Einkommenssituation der Frauen hat sich im Vergleich zu jener der Männer leicht verbessert. Das mittlere Bruttojahreseinkommen einer vollzeitbeschäftigten Frau erreicht aktuell 82 Prozent des Einkommens eines Mannes. Im Jahr 2015 waren es „nur“ 81 Prozent gewesen.

Auch im Niedriglohnsektor ist die Kluft zwischen den Geschlechtern etwas kleiner geworden – wobei die Unterschiede nach wie vor sehr groß sind. Das Nettojahreseinkommen der Frauen im untersten Viertel der Gehaltsskala beträgt nur 54 Prozent jenes der Männer in derselben Einkommensgruppe. Allerdings wirkt sich hier sehr stark aus, dass deutlich mehr Frauen als Männer Teilzeit arbeiten. (szi)

*

"Der Standard" vom 04.03.2017 Seite: 12

Ressort: Karrieren

Bundesland Abend, Bundesland

Frauengagen: Das große Wenn-dann

Accenture: Drei Bedingungen für Einkommensgleichheit

Wien – Zum bevorstehenden Weltfrauentag am 8. März rückt auch die Einkommensungleichheit wieder in den Fokus – auch jene Zahlenwerke, die nicht Teilzeit mit Vollzeit vergleichen, auch jene Studien, die sich mit der gläsernen Decke und dem aus ihr resultierenden Wenigerverdienen von Frauen beschäftigen.

Der Technologieberater Accenture kommt termingerecht mit einer passenden Wenn-dann-Studie heraus: „Die Studienabsolventinnen von heute könnten die erste Generation darstellen, die im Laufe ihres Berufslebens die Gleichstellung der Geschlechter bei Gehältern erreicht. Im Lauf der nächsten Jahrzehnte könnten die jungen Frauen von heute gleich viel verdienen wie gleichaltrige Männer, wenn sie digitale Kompetenzen erwerben und Unterstützung vonseiten der Arbeitgeber und Regierungen bekommen.“

Noch mehr Theorie, wie es klappen könnte? Ja, und erneut der Hinweis, was Frauen dafür tun müssen, nämlich sich klug planerisch in das einfädeln, was vermeintlich gefragt sein wird in den kommenden Jahren: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (Mint).

Drei Maßnahmen seien es, die zum Schließen der Gehaltsschere in Österreich bereits 2048 führen – anstatt, wie andere Berechnungen nahelegen, erst 2085 (bei Fortschreiben laufender Entwicklungen):

Q Digitale Kompetenz: Frauen verfügen im selben Ausmaß wie Männer über die Fähigkeit, digitale Technologien im Alltag zu nützen. Zusätzlich wird die Geschwindigkeit verdoppelt, mit der sich Frauen und Männer digitale Kompetenzen aneignen.

Q Karriereplanung: Karrierestrategien stehen Frauen und Männern gleichermaßen offen, etwa dass sie einen Mentor oder eine Mentorin haben und einen Karriereplan, in dem die Ziele festgelegt sind.

Q Technische Expertise: Frauen vertiefen ihre technischen Kenntnisse, wie Codieren und Programmieren, und sind etwa in Mint-Berufen stärker vertreten. (kbau)

*

"Die Presse" vom 18.02.2017 Seite: 65

Ressort: Karriere

Österreich, Abend, Österreich, Morgen

Wie man die gläserne Decke durchbricht

Diskussion. Wo sind die weiblichen Führungskräfte? Österreich hat topausgebildete Frauen: Dennoch fehlen in vielen Unternehmen die nötigen Strukturen, die Müttern nach der Karenz den Wiedereinstieg und den Aufstieg ermöglichen.

Von Elisabeth Stuppinig

Manuela Poeckh-Racek ist Mutter und vollzeitberufstätig - als Vorstandsvorsitzende von Admiral Casinos und Entertainment. Auf der Podiumsdiskussion "Gläserne Decke 2.0" im Rahmen des Novomatic Stakeholder Dialogs erzählt sie, dass sie nur dank ihres Netzwerkes an Freunden, Verwandten und Babysittern diesen Spitzenposten annehmen konnte. Sie will für andere ein Role Model sein und rät, klar zu kommunizieren: "Ich will Kinder. Und trotzdem Karriere machen." Für Frauen sei wichtig, das eigene Können, Wollen und Dürfen zu thematisieren: "Nur die wenigsten werden von selbst entdeckt."

So aufzutreten fällt vielen Frauen schwer. Was tun? Ruhig einmal narzisstisch sein - wie ein Mann. Dazu rät Diskutant Conrad Pramböck, HR-Berater bei Pedersen & Partners, nicht ohne Provokation. Für ihn sind die USA das Paradebeispiel einer männerdominierten Gesellschaft, in der Alphas und Blender wie Donald Trump erfolgreich seien: Beides werde generell Männern zugeschrieben.

So ein "subconscious bias", also ein unterbewusstes Vorurteil, gelte es zu durchschauen und zu brechen, sagt Manuel Bräuhöfer, Ethnomarketer und Gründer von Brainworker. In weiterer Folge müssen Unternehmen auf die neuen Rollenbilder reagieren.

"Kein Management by Hoppala"

Familie und Job zu vereinbaren, sei keine reine Privatsache, sagt Manuela Vollmann, sondern in erster Linie Managementthema. Die Geschäftsführerin von abz*austria, das die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt zum Ziel hat, hält fest: "Mütter einzugliedern darf nicht beiläufig passieren, als Management by Hoppala."

Auch für Manuela Lindlbauer, Geschäftsführerin von Lindlpower, sind zwei Jahre Karenzzeit in punkto Wiedereingliederung mehr Fluch als Segen. Vielmehr könne auch Vätern zugemutet werden, längere Zeit zu Hause zu bleiben. Ein Plus für das Unternehmen: Nach ihrer Rückkehr bringen sie neue soziale Kompetenzen mit.

In Summe brauche es Rahmenbedingungen, die flexibles Arbeiten ermöglichen. Das heiße etwa, Meetings nicht um 17 Uhr anzusetzen, wenn Eltern ihre Kinder abholen müssen. Oder "Meetings auch einmal im Kaffeehaus abzuhalten", sagt Pramböck.

Daneben ermögliche auch Jobsharing, Verantwortung aufzuteilen und Frauen in Führungspositionen zu holen. Das bringe ein zusätzliches Plus: Gemischte Führungsteams erzielen bessere wirtschaftliche Ergebnisse.

*

*"Die Presse" vom 11.03.2017 Seite: 71
Ressort: Karriere*

Österreich, Abend, Österreich, Morgen

"Es kann nur eine geben, spielt's nicht"

Porträt. Manuela Vollmann und Daniela Schallert teilen sich die Geschäftsführung bei abz*austria mittels Job-Sharing. "Man muss bereit sein, Macht zu teilen", sagen die beiden Managerinnen.

von Michael Köttirsch

Etwas zu teilen, gibt meist ein gutes Gefühl. Besonders im Privaten. Doch kann Teilen auch im beruflichen Kontext funktionieren? Wenn es zudem darum geht, eine Funktion auf zwei Personen aufzuteilen? Ja, eindeutig ja, sagen Manuela Vollmann und Daniela Schallert.

Die beiden teilen sich die Geschäftsführung der Social-Profit-Organisation abz*austria. Die Stoßrichtung des Vereins spiegelt sich im Namen wieder: Arbeit (a), Bildung (b) und Zukunftschancen (z) von Frauen sollen mittels Höherqualifizierung gefördert werden. Rund 140 Frauen in der Organisation engagieren sich unter der Leitung von Vollmann und Schallert für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt.

Dabei begegnen ihnen Themendauerbrenner wie Wiedereinstieg in den Job, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Migration. Aber auch jüngere Entwicklungen wie die Digitalisierung. Denn, sagt Vollmann, "die Technik hat eine gewisse Distanz zu den Frauen". Und natürlich auch Frauen in Führung. Schließlich sind die Führungspositionen in Österreich noch immer deutlich männlich dominiert. Zum Teil auch, weil Führung mit möglichst langer täglicher Anwesenheit am Arbeitsplatz assoziiert wird, die Frauen kaum leisten können - weil sie es meist sind, die die Hauptlast der Kindererziehung tragen.

Erst in Teil-, dann in Vollzeit

Die ursprünglich aus dem Burgenland stammende Vollmann, die ihre Diplomarbeit zum Thema "Der Mythos von der geschlechtsneutralen Chancengleichheit" verfasst hatte, gründete abz*austria 1992. Seit rund zehn Jahren teilt sie sich die Geschäftsführung mit Schallert, die am anderen Ende Österreichs, in Vorarlberg, aufgewachsen ist.

Ursprünglich hatten die Bildungs- und die Kommunikationswissenschaftlerin ihre Funktion jeweils in Teilzeit übernommen. Beide hatten in dieser Zeit auch Kinder bekommen. Mittlerweile sind sie beide in Vollzeit tätig. Und zwar primär auf strategischer Ebene. Doch genauso auch in der konkreten Produktentwicklung. Das gehe eben nur, weil sie zu zweit seien.

Dabei betonen Vollmann und Schallert: "Wir betreiben kein Job-Splitting, sondern Job-Sharing." Es gehe also nicht darum, die Geschäftsführungsaufgaben in Ressorts aufzuteilen und alleinige Verantwortlichkeiten zu schaffen.

Die Kritik, dass diese Konstruktion teuer sei, weil sie die Position verdopple, kontert Schallert. "Wir können unterschiedliche Sichtweisen und Kompetenzen einbringen und so die Qualität der Entscheidungen steigern."

Daneben bringe die geteilte Verantwortung auch eine gewisse Entlastung. Denn auf sie, wie auf alle Führungskräfte, kämen immer umfangreichere und komplexere Anforderungen zu. Job-Sharing sei eine gute Möglichkeit, die Zeitsouveränität beider zu steigern, Druck abzubauen und damit im Endeffekt Fehler zu reduzieren. Daneben garantiere Job-Sharing vollständige Vertretung, wenn eine der beiden einmal nicht da ist. Denn beide sind in allen Themen fit - unabhängig davon, dass in ihrem Fall Vollmann eher für den Außenauftritt und

sie für die inneren Fragen verantwortlich sei.

Mittlerweile benötigen die beiden auch keine gesonderten Besprechungen mehr. Beide sitzen in einem Büro und regeln vieles auf dem kürzest denkbaren Weg über die beiden Schreibtische hinweg. "Das setzt Vertrauen voraus", sagt Vollmann, "aber auch Zutrauen." Und auch die Offenheit, unterschiedliche Sichtweisen sofort anzusprechen und Entscheidungen zu hinterfragen. Denn letztlich könne das Modell nur funktionieren, wenn beide eine Linie vertreten, sagen beide übereinstimmend.

Es braucht viele Mitspieler

Und noch eine wichtige Voraussetzung müssten die Job-Sharer erfüllen, sagen Vollmann und Schallert: "Man muss bereit sein, Macht zu teilen." Das sei eben keine Sache für Einzelkämpfer. "Das Motto ‚Es kann nur eine geben‘ spielt's nicht", sagt Vollmann.

Aber auch das Umfeld müsse mitspielen, sagt Schallert. In Unternehmen sei das einerseits das Topmanagement, andererseits das jeweilige Team: "Allen Beteiligten muss klar werden: Was heißt das für unsere Prozesse?"

*

*"Der Standard" vom 11.03.2017 Seite: 1,2
Ressort: Karrieren*

Lisa Breit

Bundesland Abend, Bundesland

Sind Frauen die besseren Führungskräfte?

Was einen guten Chef, eine gute Chefin ausmacht, war Thema einer Podiumsdiskussion auf dem Erste-Campus in Wien. Der Tenor: Unternehmen könnten es sich nicht leisten, weibliche Talente außen vor zu lassen.

Wien – Mehr Frauen im Führungsteam bringen mehr betriebswirtschaftlichen Erfolg für das Unternehmen, suggerieren Studien. Woran liegt es dann, dass sie so selten dort hinkommen? Und das, obwohl Frauen angeblich das mitbringen, was Unternehmen benötigen, um sich für die Digitalisierung zu rüsten: Kommunikationsfähigkeit, Empathie, Kreativität. Mitunter um diese Fragen ging es bei einer Podiumsdiskussion des Finanz-Marketing Verbandes (FMVÖ) auf dem Erste-Campus in Wien. Die zu erörternde Ausgangsthese an diesem Mittwoch, dem Weltfrauentag: Sind Frauen nicht vielleicht sogar die besseren Leader?

Bevor man dazu diskutieren kann, müsse man zunächst klären, was „gut“ überhaupt bedeutet, sagte Edeltraud Hanappi-Egger, Rektorin der Wirtschaftsuniversität (WU) Wien, in einer einleitenden Rede. Was macht eine gute Führungskraft aus? Anstatt von „gut“ will Hanappi-Egger, die das Thema Gender intensiv beforchtete, lieber von „anders“ sprechen. Was nun für dieses „anders“ verantwortlich ist, daran scheiden sich die Meinungen. Biologistische Ansätze gehen davon aus, dass ein Set an Chromosomen und Hormonen dazu führt, dass Männer und Frauen unterschiedlich agieren – im Alltag, im Job, als Führungskraft.

Sozialisationstheorien nehmen an, dass derartige charakterliche Unterschiede erlernt sind. Weil Mädchen anders erzogen werden als Burschen. Indem ein bestimmtes Verhalten gefördert wird, bildeten sich Stereotype, die von klein auf eingeübt werden. Auch im Berufsleben wirkten diese noch, sagte Hanappi-Egger. „Frauen müssen sich an die Erwartungen anpassen.“

„Auf gut Österreichisch“, so die WU-Rektorin schließlich, könne man die Frage, ob Frauen die besseren Leader sind, nur mit einem „Jein“ beantworten. Der Führungsstil von Männern und Frauen sei möglicherweise anders, „aber ist das gleich besser?“

Sabine Mlnarsky, Personalchefin bei der Erste Bank, meint, dass Frauen – in manchen Situationen – tatsächlich besser führten. Auch habe sie „bereits mehr schlechte männliche Führungskräfte erlebt“. Das liege aber auch daran, „dass es insgesamt mehr Männer gibt“ in dieser Funktion.

Doris Tomanek, Vorstandsmitglied der Unicredit Bank Austria, findet nicht, dass Verallgemeinerungen möglich sind. Maßgeblich sei eher, welche Art von Führung in einem Unternehmen benötigt werde. Für Andrea Stürmer, neue Vorstandsvorsitzende der Zürich Versicherung in Österreich, ist gute Führung „geschlechtsunabhängig“. Rekrutiert sie neue Mitarbeiter, sehe sie sich schlicht nach der besten Person um. Entscheidend seien dabei Kriterien wie fachliche Qualifikation, bisherige Leistungen. Ob Frau oder Mann – das dürfe keine Rolle spielen. „Wir können es uns nicht leisten, die Hälfte der Talente auszublenden.“

Dass gemischte Teams erfolgreicher sind, da waren sich die Diskutantinnen einig – zu hören waren Plädoyers für Diversität. „Frauen in Führungspositionen zu bringen, ist unternehmerisch kluges Handeln“, sagte Stürmer. Dass zwar viele fähige weibliche Führungskräfte an der Wirtschafts-Uni ausgebildet werden, diese offenbar aber nicht in die Spitzenpositionen der Unternehmen gelangen, hält Hanappi-Egger daher für eine „Ressourcenverschwendung“.

Ändern könne man die Ungleichheit auf zweierlei Art und Weise, sagte die Rektorin: erstens, indem man Frauen stärkt, sie dafür trainiert, sich im bestehenden System zu behaupten. Zweitens, indem man das System selbst verändert. Dazu gehöre auch, das aktuelle Verständnis von gutem Management zu hinterfragen und anschließend neu zu definieren. Müssen tatsächlich Eigenschaften wie Durchsetzungsfähigkeit, Entscheidungsfreude, Risikoaffinität – kurz: männlich konnotierte Merkmale – ausschlaggebend sein?

Tomanek hält es für wichtig, dass Frauen vermehrt Seilschaften bilden, denn: „Es drängen sich immer die Männer vor.“ Männer würden sich oft mehr zutrauen, sich anders präsentieren. „Selbst Frauen neigen dann dazu, den Mann zu nehmen.“ Umso wichtiger sei es also, dass Chefinnen und Personalverantwortliche diesen Mechanismus durchschauen und sich auch einmal bewusst für die Frau entscheiden.

Mlnarsky wünscht sich ebenfalls mehr Frauensolidarität. Sie hält es für „unsere eigene Aufgabe, Frauen nachzuziehen“. Für jene, die das nicht tun, gebe es, wie es die ehemalige US-Außenministerin Madeleine Albright formulierte, „einen speziellen Platz in der Hölle“. Zum gegenseitigen Support gehöre auch, Kolleginnen zu ermutigen „auch mal aufzuzeigen“. Aber selbst wenn sie das tun – machen die Männer denn freiwillig Platz?, wollte Moderatorin Karin Bauer (der STANDARD) wissen. „Es ist nicht einfach, aber es geht“, ist Mlnarsky überzeugt.

Nicht nur mit anderen Frauen, auch mit Männern müssten Frauen stärker netzwerken, sagte wiederum Stürmer. Sie säßen nämlich momentan noch in den Entscheidungspositionen. „Ohne sie geht es nicht.“ Sie selbst habe vor allem männliche Förderer gehabt. Manager wüssten häufig nicht, wie sie mit jungen, möglicherweise auch noch gutaussehenden weiblichen Nachwuchstalenten umgehen sollen. „Wir müssen den Männern die Angst vor den Frauen nehmen“, sagte Stürmer.

Jungen Frauen rät sie, Mehraufgaben zu übernehmen, so sehe der Chef schnell, dass er einer die höhere Position zutrauen kann. Ein Tipp: „Stellen Sie die Frage, wie Sie in eine Führungsrolle kommen.“

Die für 2018 geplante 30-Prozent-Frauenquote für Aufsichtsräte befürworten die Podiumsgäste. „Wir brauchen sie. Männer hatten jahrhundertlang eine Quote“, sagt Mlnarsky. Stürmer ist jedoch der Meinung, dass eine entsprechende Firmenkultur ähnlich effektiv wirke. „Wir haben keine Quote, und ich sitze, wo ich sitze.“

Thema war an diesem Abend auch, was die Digitalisierung für Frauen bringen kann. Jedenfalls ändere sie die Arbeitswelt radikal – was auch dazu führen werde, dass Arbeit neu organisiert wird. „Selbstständigkeit wird attraktiver, Gründerinnen werden es leichter haben“, sagte Mlnarsky. Sie setze hohe Erwartungen in die junge Generation, die „ein anderes Selbstbewusstsein mitbringt“. Viele junge Männer wiederum fokussierten auf anderes als auf ihre Karriere. „Das macht Platz.“

Nicht zuletzt bräuchten Unternehmen im Zeitalter der Digitalisierung Mitarbeiter mit hoher Qualifikation – die Frauen mitbringen. „Sie sind hier in einer guten Startposition“, sagte Stürmer.

Die Frage aus dem Publikum, ob Kinder ein Karrierehindernis sind, konnte nicht eindeutig geklärt werden. Hanappi-Egger: „Das kann eigentlich nicht sein. Schließlich gibt es so viele Väter, die Karriere machen.“

*

*„Der Standard“ vom 04.03.2017 Seite: 6
Ressort: Karrieren*

INTERVIEW: Hartmut Volk: Uwe Peter Kanning ist seit 2009 Professor für Wirtschaftspsychologie an der Hochschule Osnabrück. Er ist Autor und Herausgeber mehrerer Fachbücher und psychologischer Testverfahren.

Bundesland Abend, Bundesland

Das Bauchgefühl, ein schlechter Ratgeber

Die Personalauswahl werde nicht mit der möglichen Professionalität vorgenommen, sagt Wirtschaftspsychologe Uwe Peter Kanning. Zu oft werde noch nach dem Bauchgefühl entschieden.

Standard: Professor Kanning, Ihrer Erfahrung nach ist das Bauchgefühl nach wie vor der wichtigste Ratgeber bei der Personalauswahl. Was ist schlecht daran?

Uwe Peter Kanning: Personalauswahl nach dem Bauchgefühl führt zu nachweisbar schlechteren Auswahlentscheidungen. Wer nach dem Baugefühl auswählt, nimmt Bewerber in systematischer Weise verzerrt wahr – und dies, ohne es selbst zu merken: Gut aussehende Bewerber werden als intelligenter und sozial kompetenter erlebt als weniger gut aussehende. Große, kräftige Personen werden als führungsstärker wahrgenommen, wodurch nicht zuletzt Frauen mit geringerer Wahrscheinlichkeit in Führungspositionen kommen. Übergewichtige Bewerber erscheinen ebenso weniger geeignet wie dialekt sprechende Bewerber oder Bewerber mit ausländischem Namen. Der berühmte erste Eindruck verstellt den Blick auf die nachweisbare Qualifikation.

Standard: Aber bestimmen spontane Sympathie oder Antipathie nicht maßgeblich das Zwischenmenschliche? Sollte das bei der Auswahl wirklich keine Rolle spielen?

Kanning: Sympathie darf durchaus auch eine Rolle spielen – wenn zuvor in einem professionellen Auswahlverfahren die tatsächliche Eignung der Kandidaten geklärt wurde. Sind am Ende zwei Bewerber gleich gut geeignet, spricht nichts dagegen, den sympathischeren zu nehmen. Dies gilt natürlich nur, wenn der Auswählende später auch mit dem Bewerber persönlich zusammenarbeitet. Im Übrigen täuscht Sympathie oft. Manche Bewerber sind uns spontan sympathisch, weil sie vielleicht ansprechend aussehen oder dem Interviewer nach dem Munde reden. Später im Berufsalltag legt sich dann die spontane Sympathie wieder. Bei anderen Personen ist es umgekehrt, sie werden uns erst sympathisch, wenn wir sie länger und näher kennengelernt haben.

Standard: Aus diesen Überlegungen heraus: Wozu raten Sie den Unternehmen denn nun stattdessen in Sachen „Personalauswahl“?

Kanning: Zu dem Vorgehen, das die Forschung seit Jahrzehnten als das Vorteilhaftere und mehr Nutzen Stiftende erkannt hat: Auswahlentscheidungen werden besser, wenn sehr systematisch vorgegangen wird und alle Bewerber nach denselben Kriterien bewertet werden. Deshalb ist es wichtig, vor der Sichtung der Bewerbungsunterlagen klare Mindestanforderungen zu definieren. Im Interview bedeutet ein strukturiertes Vorgehen beispielsweise, einen Leitfaden zu haben, in dem die Fragen stehen, die allen Bewerbern in gleicher Weise gestellt werden. Diese Fragen haben nichts mit der zirkulierenden Ratgeberliteratur gemein, sondern beziehen sich explizit auf die spezifischen Anforderungen der Stelle. Zudem braucht es ein Raster zur Bewertung jeder einzelnen Antwort. Wer Bewerbern im Interview unterschiedliche Fragen stellt, kann sie am Ende nicht sinnvoll untereinander vergleichen.

Standard: Sind das nun Verfahren und Vorgehensweisen, die maßgeblich auf die Personalrekrutierung der großen Unternehmen zugeschnitten sind, oder sind sie auch für KMUs praktikabel?

Kanning: Natürlich gibt es Auswahlmethoden, die für mittlere und kleinere Unternehmen schwer zu realisieren sind. Etwa ein umfangreiches Assessment-Center. Grundlegende Qualitätskriterien aber lassen sich auch in KMUs realisieren: Eine klare Definition der stellenbezogenen Anforderung; die Festlegung grundlegender Kriterien zur Sichtung der Bewerbungsunterlagen; die Vorbereitung eines Interviews in Form eines Leitfadens; die Durchführung des Interviews durch zwei Personen. Ratsam für KMUs ist es auch, zu überlegen, welche gewohnten, überkommenen Vorgehensweisen der Personalauswahlpraxis sich als in die Irre führend erwiesen haben. So sagen beispielsweise Lücken im Lebenslauf, der eine oder andere Tippfehler oder Hobbys aus der wissenschaftlichen Erfahrung heraus so gut wie nichts über einen Menschen aus.

Standard: Wie stellt sich die Kostenseite einer professionellen Personalauswahl dar?

Kanning: Professionelle Personalauswahl verlangt zwangsläufig einen höheren Kostenaufwand, allein schon deshalb, weil mehr Zeit und Mühe in Vorbereitung und Durchführung investiert werden müssen. Dennoch ist die kurz skizzierte, auf wissenschaftlichen Erkenntnissen basierende Personalauswahl deutlich kostengünstiger als die Personalauswahl aus dem Bauch heraus, führt sie doch viel sicherer dazu, die am besten geeigneten respektive die leistungsstärkeren Bewerber tatsächlich aus dem Bewerberpool herauszufischen. Forschungserkenntnisse belegen: Bei gleicher fachlicher Qualifikation können die Leistungsunterschiede zwischen Bewerbern durchaus 30 Prozent und mehr betragen. Gelingt es, mit einem aufwendigeren Auswahlverfahren nur einen Bewerber zu identifizieren, der zehn Prozent leistungsstärker als seine Mitbewerber ist, haben sich die höheren Kosten meist schon nach einem Jahr amortisiert. Entscheidend für die Kostenbetrachtung ist die Tatsache: Jedes Auswahlverfahren stellt eine Investitionsentscheidung dar.

Wer einen Mitarbeiter einstellt, der dem Arbeitgeber im Jahr 50.000 Euro kostet und zehn Jahre im Unternehmen verbleibt, der trifft im Rahmen der Personalauswahl eine Investitionsentscheidung über 500.000 Euro. Da empfiehlt es sich schon, die Auswahlentscheidung auf ein solides Fundament zu stellen.

Standard: Auf welchen Grundlagen fußt die wissenschaftlich abgesicherte Personaldiagnostik?

Kanning: Seit über 50 Jahren wird zur Personalauswahl geforscht. Pro Jahr erscheinen mehr als 700 wissenschaftliche Publikationen. In der Forschung wird unter anderem beispielsweise die Qualität einer Auswahlentscheidung über die Zeit hinweg berechnet. Es geht darum, herauszufinden, wie gut sich mit unterschiedlichen Auswahlmethoden der berufliche Erfolg von Bewerbern prognostizieren lässt. Beispielsweise hat sich herausgestellt, dass sich über das klassische unstrukturierte Vorstellungsgespräch die berufliche Leistung nur zu etwa vier Prozent vorhersagen lässt. Bei hoch strukturierten Interviews ist die Aussagekraft bis zu achtmal höher. Die Prognosegüte von wissenschaftlich entwickelten Leistungstests liegt im Durchschnitt bei 25 Prozent und steigt bei wichtigen Führungspositionen sogar noch an.

Standard: Sie haben 20 Jahre Erfahrung auf diesem Gebiet und viel dazu publiziert. Warum, meinen Sie, verzichten viele Unternehmen nach wie vor auf Vorgehensweisen, die ihnen deutlich mehr Sicherheit bei der Personalauswahl bieten?

Kanning: Kern des Problems ist, dass die meisten Verantwortlichen schlicht und einfach zu wenig oder gar nichts über die einschlägigen Forschungsergebnisse wissen. Und das nicht zuletzt auch deshalb, weil sie zum einen im BWL-Studium darüber kaum etwas gehört haben, zum anderen aber auch, weil Praxiszeitschriften meiner Erfahrung nach viel zu selten über diese Forschungsergebnisse berichten. Ein nicht zu unterschätzender Aspekt der Problematik ist aber auch: Professionelle Diagnostik wird von erfahrenen Leuten oft auch als Bedrohung angesehen, weil sie die selbsterlebte Kompetenz der Entscheidungsträger infrage stellt und ihnen ein Stück weit die Macht nimmt, wie ein Türsteher über Wohl und Wehe der Kandidaten zu entscheiden. Ein weiterer Grund liegt in der fehlenden beziehungsweise ungenügenden Evaluation, also Überprüfung der Auswahlentscheidungen. So wird jede Stellenbesetzung, die sich im Nachhinein nicht als völliger Irrtum erweist, als gute Personalentscheidung angesehen. Was zur Folge hat, dass die Schwächen des eigenen Vorgehens nur in Extremfällen offen zutage treten. Und so sind die Verantwortlichen subjektiv aufgrund fehlender Evaluation der Überzeugung, alles richtig gemacht zu haben.

Standard: Was sind zusammenfassend die entscheidenden Punkte, die für die Verabschiedung des Bauchgefühls bei der Personalauswahl sprechen?

Kanning: Bauchentscheidungen führen in der Personalauswahl dazu, dass sich die Entscheidungsträger wohlfühlen. Das Ziel professioneller Personalarbeit ist jedoch nicht ein möglichst zufriedener Entscheidungsträger, sondern eine möglichst gute Auswahlentscheidung. Seit Jahrzehnten zeigt die Forschung, dass Auswahlentscheidungen zu deutlich besseren Ergebnissen führen, wenn man sich nicht von seinem Bauch, sondern von diagnostischer Fachkompetenz leiten lässt und die Personalauswahl mit diagnostischer Professionalität durchführt. Die Entscheidungen, die hier getroffen werden, sind weitreichende Entscheidungen: Für alle Beteiligten – für die Unternehmen wie für die Bewerberinnen und Bewerber – sind sie viel zu wichtig, um sie dem subjektiven Empfinden zu überlassen.

*

"Der Standard" vom 18.02.2017 Seite: 23

Ressort: Karrieren

Bundesland Abend, Bundesland

Frauen planen die Karriere nicht so hart wie Männer

Eine Studie von Lindlpower zeigt alte neue Zuordnungen auf

Wien – Lindlpower Personalmanagement hat im Herbst eine Studie über den Führungswillen von Frauen präsentiert: „Wollen Frauen führen?“ – eine Untersuchung, die 2006 bereits einmal durchgeführt und nun zehn Jahre später wiederholt wurde. Die österreichweite Erhebung sollte herausfinden, wie sich das Verhalten von Frauen in Hinblick auf das Anstreben von Führungspositionen innerhalb der letzten zehn Jahre verändert hat. Das ernüchternde Fazit ist auch ein Bestandteil der aktuellen Diskussion über die bevorstehende Quote in heimischen Aufsichtsräten: fast gar nicht. Frauen planen nach wie vor ihre Karriere weniger zielstrebig als Männer, definieren sich weiterhin über Soft Skills und scheitern immer noch an der Vereinbarkeit von Job und Familie. Lindlpower-Geschäftsführerin Manuela Lindlbauer und Studienleiterin Helene Karmasin (Karmasin Behavioural Insights) stellten die aktuellen Zahlen im Bene-Flagshipstore vor. „Ich beobachte seit Jahren Frauen und ihre Karrieren und behaupte immer schon, dass Frauen mit einem völlig anderen Einstellungs- und Motivationsset im Berufsleben stehen. Ich konnte es schon mit unserer ersten Studie im Jahr 2006 belegen: Frauen wollen selbst gar nicht im selben Ausmaß führen wie Männer.“

Einen Gender-Shift, wie er seit Jahren als internationaler Megatrend ausgerufen ist, kann die Personalberaterin Lindlbauer in Österreichs Führungsetagen nicht erkennen.

Zwar haben der Einfluss von Männerbünden und offene Diskriminierung der Frauen nachgelassen, Lindlbauer, die mit Female Capital eine Plattform betreibt, die Topmanagerinnen und Unternehmen zusammenbringt, hat allerdings ein anderes Problem: „Wir schaffen es oft nicht, geeignete Frauen zu motivieren, sich für die obersten Führungsebenen zu bewerben.“ Den Unternehmen könne man da mittlerweile kaum mehr Vorwürfe machen: Es habe sich mittlerweile herumgesprochen, dass gemischte Führungsteams produktiver sind. Die Nachfrage nach Topmanagerinnen übersteige bei weitem das Angebot.

Bleibt die Frage: Woran scheitern Frauen auf dem Weg nach oben, wenn mittlerweile ohnehin eigene Programme und Initiativen ambitionierte Managerinnen fördern? Die Studie gibt folgende Antworten:

Frauen arbeiten lieber in den „soften“ Abteilungen, für die man soziale Kompetenz braucht und Einfühlungsvermögen, aus denen aber selten der Weg in die erste Führungsebene führt. Damit ist beispielsweise die Personalabteilung gemeint, die in den heimischen Führungsgremien (noch) kaum vertreten ist. Frauen definieren sich über Soft Skills.

Weiter in der Liste der Antworten: Frauen haben weniger Selbstbewusstsein. Frauen steuern weniger bewusst eine Führungsposition an.

Interessant bei dieser Zuordnung nach Geschlecht: Topmanagerinnen unterscheiden sich in genau diesen Punkten signifikant von ihren Geschlechtsgenossinnen. Sie ordnen sich selbst stärker Hard Skills zu und streben auch deutlich bewusster nach Führungspositionen.

Was allerdings für alle Frauen gilt: Die steigende Anforderung an zeitliche Flexibilität bleibt ein großer Hemmschuh. Ihr können Frauen –

egal, ob Topmanagement, mittleres Management oder Berufseinsteigerinnen, nur schwer gerecht werden, sobald sie sich dafür entscheiden, eine Familie zu gründen.

Auch im Jahr 2016 ist die Vereinbarkeit von Job und Familienleben immer noch ein großes Hindernis, an dem Karrierewünsche scheitern. (red)

*

*"Der Standard" vom 01.04.2017 Seite: 28
Ressort: Karrieren*

Karin Bauer

Bundesland Abend, Bundesland

„Frauenförderung? Darum geht es nicht“

Die Botschaft beim Frauennetzwerktreffen der SAP war eindeutig: Frauen sollen einander mehr und besser fördern, verstärkt Netzwerke bilden, aufzeigen, mutig sein und fordern, was sie an Teilhabe möchten.

Wien – Dass Frauen netzwerken, das müsse erst zu einer Selbstverständlichkeit werden, sagt Martina Hacker, Personalchefin der Asfinag. Dem „Killerargument“, dass Frauennetzwerke, in denen „die Damen unter sich bleiben“, ja gar nichts bringen, hält sie entgegen: „Es gibt so viele Männernetzwerke – offizielle und inoffizielle.“ Mit Vera Budway, Group Diversity Officer der Erste Group, und Kathrin Haag, Personalchefin der SAP für Mittel- und Osteuropa, ist sie d'accord: Frauen fördern einander weniger, als sie könnten. Wenn Frauen in hohen Positionen sind, dann sorgen sie oft nicht ausreichend dafür, dass Frauen nachgeholt werden.

Appell beim Frauennetzwerktreffen der SAP in der Wiener Zentrale also: Zeigt auf, fordert ein, sagt, was ihr wollt, helft einander, fördert einander. Thema war am vergangenen Montag, wie es gelingen kann, mehr Frauen in Führungspositionen zu verhelfen.

Gründe dafür gibt es ja ausreichend für Frauen, die im Arbeitsleben nach gerechterer Teilhabe streben: Jedes vierte der größten 200 Unternehmen in Österreich kommt ohne Frau in den obersten Gremien aus. Zusammen bringen es Frauen in diesem Bereich auf sieben Prozent der operativen Toppositionen, auf 17 Prozent in den Aufsichtsräten. Und im Mittelstand ist lediglich jede fünfte Führungskraft weiblich. Dass Frauen einen um fast 22 Prozent geringeren Stundenlohn haben als Männer, hat die Statistik Austria erhoben. Man weist dabei explizit darauf hin, dass sich dies nicht alleinig durch Branchenunterschiede oder verschiedene Arbeitsverhältnisse erklären lasse. Dass auch in den infrastrukturellen Bedingungen – etwa zigtausende fehlende Kindergartenplätze – Ursachen dafür zu suchen sind, warum Frauenkarrieren mit dem Zeitpunkt der Mutterschaft jäh enden, ist im Kreis der rund 100 Frauen beim Netzwerktreffen so weit bekannt. Kommentar aus dem Publikum: Eigentlich sollte Kindererziehung für beide Geschlechter als wirkliche Qualifikation im Job, als echte Skills im Management gelten.

Zentraler Job: Diversity

Vera Budway ist eine der wenigen in ihrer Position, sie hat aus der tschechischen Erste-Tochter kommend ein großes Diversity- und Inclusion-Programm in der Gruppe ausgerollt. Die Diskussionen zum Gender- und Familienthema klingen in den Ohren der gebürtigen Amerikanerin sichtlich gelegentlich seltsam: Ja, sie erlebe Österreich doch sehr von traditionellen Rollenbildern geprägt.

Kathrin Haag bestätigt dies auch für Deutschland und führt ins Treffen, dass gesetzliche Möglichkeiten, um Elternschaft gemeinsam wahrzunehmen, doch wohl gegeben seien. Also müsse es sich um ein kulturelles, gesellschaftliches Thema handeln, das Frauen zum Zurücktreten bringe.

Jedenfalls sehen sich alle drei Unternehmensvertreterinnen in der Pflicht, Rahmenbedingungen in ihren Firmen zu schaffen, um Frauen Wahlmöglichkeiten zu bieten. Je nach Reifegrad des Diversitätsmanagements soll dabei eine ganze Palette von Maßnahmen helfen. Mentoring bezeichnen die drei als eine der wirkungsmächtigsten Instrumente. Noch besser wären Rollenvorbilder von ganz oben – also der Spitzenmanager, der mit größter Selbstverständlichkeit um 16 Uhr das Meeting abbricht, um seine Kinder abzuholen nachdem er zuvor ein halbes Jahr in Vaterkarenz war. „Stück um Stück“, sagt Hacker, geschehe die Arbeit am „Mindset“. Schritt für Schritt drehe sie an der Kultur. Wie lange das noch dauere bis zur Normalität? Tja, darauf gibt es weder auf dem Podium noch im Publikum konkrete Antworten.

Wesentlich für alle drei: Selbstermächtigung und Ermutigung der Frauen. Und nein, der Terminus „Frauenförderung“ fällt in diesen fast zwei Stunden reger Diskussion nicht. „Es geht ja nicht darum, sondern um die Aspekte der Diversität, die wir alle in unseren Unternehmen benötigen“, wie Kathrin Haag formuliert.

*

*"Die Presse" vom 22.02.2017 Seite: 17
Ressort: Economist*

Niederösterreich, Morgen

Zwei Frauen bekommen das Sagen

Saudi-Arabien. Die Börse in Riad und auch die Großbank Samba haben eine Frau an die Spitze ihrer Unternehmen geholt. Das Königreich will damit, scheint's, ein Signal setzen.

Wien. Saudi-Arabien gilt nicht gerade als ein Land, das Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau groß schreibt. Im Gegenteil. Frauen unterliegen strengen Restriktionen. So ist Saudi-Arabien der einzige Staat, in dem Frauen nicht Autofahren dürfen. Nach der antiquierten Rechtsordnung bedarf eine Frau auch eines Vormundes - das ist in der Regel der Vater, der Bruder oder sonst ein männlicher Verwandter -, der sein Placet erteilen muss, wenn sie studieren, arbeiten, reisen oder heiraten will.

Umso erfreulicher sind folgende Neuigkeiten aus dem Königreich: Die Börse in Riad hat eine Frau, konkret die Investmentbankerin Sarah al-Suhaimi, zur Präsidentin des Verwaltungsrats ernannt. Die saudi-arabische Wertpapierbörse Tawadul zählt zu der größten im Nahen Osten. Al-Suhaimi ist Absolventin der Harvard Universität und galt schon zuvor als Pionierin. 2014 war sie - als bisher erste Frau - zur Leiterin einer Investmentabteilung, nämlich jener der National Commercial Bank ernannt worden.

Doch noch eine andere Frau darf sich neben al-Suhaimi über einen Karrieresprung freuen: Gestern verkündete die Bank Samba, dass

der neue Chef des Unternehmens eine Chefin werden wird, nämlich Rania Mahmud Naschar. Die Managerin habe fast 20 Jahre Erfahrung im Bankgeschäft und sei zudem geschult im Kampf gegen Geldwäsche, so ein Sprecher des saudischen Finanzdienstleisters.

Lohnlücke in OECD-Staaten ist groß

Die beiden Meldungen können allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Erfolgsgeschichten dieser beiden Frauen Einzelfälle sind. Und es ist kein Zufall, dass sie gerade jetzt für so wichtige Funktionen in der sonst völlig von Männern dominierten Wirtschaftswelt Saudi-Arabiens ausgewählt - und medienwirksam präsentiert wurden. Das Land hat erst vor kurzem ein groß angelegtes Reformprogramm gestartet. Dazu gehört auch, den Anteil der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Dafür gibt es noch viel Luft nach oben: Im Jahr 2016 hatten 23 Prozent der Frauen einen Job, bis 2020 sollen es wenigstens 28 Prozent sein.

Doch auch anderenorts gibt es Verbesserungsbedarf, wie ein neuer Bericht zeigt. Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) untersuchte im sogenannten Woman in Work-Index, wie es um den Beitrag von Frauen im Wirtschaftsleben der OECD-Staaten steht. Bei der Beurteilung waren Kriterien wie Vollbeschäftigungsrate, Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten, Einkommensgleichheit, Arbeitslosenrate und Kompetenzen von Frauen maßgeblich. Das Ergebnis: Es zeichnet sich ein Fortschritt in Richtung größerer weiblicher Wirtschaftskraft ab, jedoch geht er nur schleppend voran.

Die geschlechtsspezifische Lohnlücke bleibt ein wesentliches Problem. Eine durchschnittliche berufstätige Frau in der OECD verdient nach wie vor um 16 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen - und das trotz einer Verbesserung der Qualifikation. In Luxemburg und Belgien geht dabei die Schere am wenigsten weit auseinander. Glaubt man dem PwC-Bericht, könnte sich die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern innerhalb der nächsten beiden Jahrzehnte zur Gänze schließen. In Polen, wo die Kluft zwischen weiblichen Einkommen derzeit sieben Prozent beträgt, könnte das sogar in den nächsten zehn Jahren der Fall sein.

Österreich wird dafür noch deutlich länger brauchen. Die Prognose rechnet damit, dass hierzulande Frauen und Männer für die gleiche Arbeit erst in 50 Jahren gleichviel bezahlt bekommen werden. Überhaupt schneidet Österreich im Vergleich zu anderen OECD-Staaten enttäuschend ab.

Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir uns nicht verbessern, sondern landeten erneut auf Rang 22 (von 33). Dabei lag Österreich im Jahr 2000 noch auf Platz 13. Die nordischen Länder - insbesondere Island, Schweden und Norwegen - schlagen sich hingegen weiterhin am besten und führen die Spitzenplätze des Index an. Polen sticht durch die größte jährliche Verbesserung hervor und stieg von Platz 12 auf Platz neun auf. Grund dafür ist die Senkung der Arbeitslosigkeit unter Frauen sowie der Anstieg der Vollzeitbeschäftigungsrate. (hec)

*

*"Der Standard" vom 25.03.2017 Seite: 2
Ressort: Karrieren*

Lara Hagen

Bundesland Abend, Bundesland

Kaum vertreten und schnell wieder draußen

Dass es Frauen im Silicon Valley nicht leicht haben, zeigen mehrere Umfragen und die hohe Dropout-Quote. Die Unternehmen reagieren zwar, aber verändert hat sich wenig. Aktuell sorgt der Bericht einer ehemaligen Uber-Mitarbeiterin für Schlagzeilen.

Wien – Die englische Redewendung findet im Deutschen keine Entsprechung, aber wer vom „elephant in the room“ spricht, meint damit ein offensichtliches Problem, das ignoriert wird. Diese Redewendung haben sieben im Silicon Valley arbeitende Frauen zum Titel ihrer Umfrage gemacht. Sie benennen den „elephant in the valley“, die Art, wie mit Frauen, die dort arbeiten, umgegangen wird.

Die Ergebnisse der 210 Befragungen haben in den Vereinigten Staaten für Schlagzeilen gesorgt: Der Großteil ist täglich mit Vorurteilen konfrontiert, fühlt sich ausgeschlossen, unterschätzt oder auf das Familienleben reduziert. 60 Prozent der befragten Frauen – viele davon in leitender Position – wurden sexuell belästigt – mehr als die Hälfte davon mehr als einmal – und ein Großteil bemängelte dabei, dass solche Fehlritze keine Konsequenzen zeitigen würden.

Der Aufschrei war damals (2015) groß, und viele Tech-Konzerne wollten weiblicher und ihren weiblichen Mitarbeitern gegenüber toleranter werden. Zwei Jahre später sieht der Arbeitsalltag für Frauen in einem Landstrich, in dem einige der fortschrittlichsten Technologien der Welt entwickelt werden, aber noch nicht viel besser aus. Das zeigen einerseits Zahlen und andererseits Berichte, die immer wieder an die Öffentlichkeit dringen.

Das aktuellste Beispiel hierfür ist Susan J. Fowler, die auf ihrem Blog von einem Jahr bei Uber berichtet. An ihrem ersten Tag im neuen Team schickte ihr der Teamleiter demnach mehrere Nachrichten mit sexuellen Anspielungen. Fowler machte sofort Screenshots und meldete ihn der Personalabteilung. Die Folge: Nicht er, sondern sie musste das Team verlassen, schließlich sei es sein erster Vorfall gewesen. Fowler lernte mit der Zeit andere Uber-Frauen kennen. Auch sie berichteten von ähnlichen Erlebnissen, teilweise sogar mit dem gleichen Manager. Gemeinsam ging man wieder zur Personalabteilung, wo beteuert wurde, dass der betroffene Mitarbeiter nicht mehrere Male aufgefallen sei. Nach ein paar Wochen habe er Uber allerdings verlassen, schreibt Fowler. Uber reagierte nun und gab bekannt, eine Untersuchung einzuleiten.

Die Entwicklerin berichtet aber nicht nur von sexueller Belästigung, auch eine Beförderung wurde ihr – vermutlich aufgrund der Beschwerden in der Personalabteilung – verwehrt.

Erschwertes Fortkommen ist auch einer der wichtigsten Gründe, warum so viele Frauen die Tech-Szene wieder verlassen. Mehreren Untersuchungen zufolge spielt aber auch eine Rolle, dass Frauen in Meetings öfter unterbrochen werden, dass sie nach ihrer Persönlichkeit, statt anhand ihres Wissens oder Könnens bewertet werden und dass Gründerinnen es schwerer haben, Investoren zu finden. Gleichzeitig zeigt eine Studie, dass Beiträge von Frauen für Open-Source-Software öfter akzeptiert werden als solche von Männern – allerdings nur, wenn das Geschlecht nicht angegeben ist.

In der Psychologie sind diese Reaktionen als „unconscious bias“ – unbewusste Vorurteile – bekannt. Niemand ist gegen diese Assoziationen immun, wie zahlreiche Neurowissenschaftler und Sozialpsychologen bereits feststellten. Den berühmtesten Test, mit dem diese Vorurteile entlarvt werden können, hat Anthony Greenwald Mitte der 1990er erstellt, den sogenannten impliziten Assoziationstest.

In der Tech-Szene sind solche Tests aktuell sehr gefragt. Und das Silicon Valley wäre nicht das Silicon Valley, wenn es in Hinblick auf Vorurteile nicht bereits an technischen Lösungen basteln würde. Es gibt mittlerweile mehrere Apps und Software, die Hinweise auf das Geschlecht aus Stellenanzeigen oder Lebensläufen filtern.

Allerdings mehren sich auch kritische Äußerungen zu diesem Ansatz. Zwei Wissenschaftlerinnen konnten in einer Studie nachweisen, dass das Wissen um Vorurteile dazu führt, diese eher in Kauf zu nehmen.

Manche Unternehmen verpassen sich deswegen Quoten – zum Beispiel Intel, obwohl dort das Wort Quote vermieden wird. Der Mikrochiphersteller spricht lieber von Zielen. 2015 lautete das Ziel, dass 40 Prozent der Neuanstellungen Frauen betreffen sollten. Um dies zu erreichen, wird auch Geld eingesetzt: Werden die Zielvorgaben bezüglich Diversity erreicht, gibt es spezielle Boni für alle Mitarbeiter. Seither werden die Ziele (auch für die Management-Ebene) nicht nur erreicht, sondern teilweise übertroffen.

*

*"Der Standard" vom 04.03.2017 Seite: 5
Ressort: Karrieren*

Bundesland Abend, Bundesland

Wie viel Absolventen verdienen wollen

Techniker erwarten mehr und Frauen durch die Bank weniger

Wien – 2522 Euro – das ist laut einer Umfrage der Career Services (Zusammenschluss zehn österreichischer Unis) das durchschnittliche Einstiegsgehalt brutto pro Monat für eine Vollzeitstellung nach Abschluss eines Studiums. Der Unterschied zum Jahr 2013: Die Gehaltserwartung stieg um sechs Prozent – in den einzelnen Fachbereichen gibt es aber deutliche Unterschiede.

Studierende der Ingenieurwissenschaften erwarten mit durchschnittlich 2817 Euro die höchsten Einstiegsgehälter, während Studierende der Geisteswissenschaften mit 2063 Euro die geringsten Erwartungen aufweisen. Das Mittelfeld bilden die Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, jeweils 2421 Euro und 2497 Euro. Die Rechtswissenschaften erhoffen sich 2616 Euro, und die Naturwissenschaften haben im Durchschnitt ein Gehalt von 2601 Euro an.

Im Vergleich der zehn Unis sind es daher auch die Studierenden der Technischen Universitäten, die die größte Erwartungshaltung mitbringen: Rund 25 Prozent der Studierenden erwarten mehr als 3500 Euro brutto monatlich.

Auffallend ist außerdem, dass sich die weiblichen Studierenden deutlich weniger erwarten. Der Mittelwert liegt hier bei 2326 Euro, bei den Männern sind es 2820 Euro. Bernhard Wundsam, Geschäftsführer des Uniport Karriereservice der Uni Wien, erinnert daran, was vor den Gagen Erwartungen kommt: Der Gender-Gap zeigt sich beispielsweise beim Kriterium der Zukunftsperspektiven bzw. Aufstiegsmöglichkeiten, das für Männer relevanter ist. Frauen wiederum nehmen eine ausgeglichene Work-Life-Balance als zweitwichtigstes Kriterium für sich in Anspruch.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für Männer wie auch für Frauen von gleicher Wichtigkeit (an sechster Stelle von 34 Kriterien). Was den Verdienst anlangt, wird dem Einstiegsgehalt im Vergleich nur eine durchschnittlich hohe Bedeutung beigemessen. Wesentlicher ist hingegen die zu erwartende gute Gehaltsentwicklung bei der Wahl des Arbeitgebers. (red)

*

*"Die Presse am Sonntag" vom 05.03.2017 Seite: 34
Ressort: Leserbrief*

Morgen

Die Zukunft der jungen Frauen

Rund 365.000 Frauen zwischen 18 und 24 leben derzeit in Österreich. Die meisten von ihnen wollen Kinder, Karriere und vor allem eines: Selbst entscheiden, welche Rollen sie in der Gesellschaft einnehmen. @LR von Eva Winroither

Susi Meindl hat in ihrem kurzen Leben eigentlich schon ziemlich viel erreicht. Mit zwölf Jahren hat sie ein Buch geschrieben, sie war Mitglied bei einer Show-Tanzgruppe in Wels in Oberösterreich und hat mit der Gruppe bei Europa- und Staatsmeisterschaften getanzt. Derzeit studiert die 19-Jährige Internationale BWL an der Wirtschaftsuniversität Wien. Würde man in (ewig gestrigen) Klischees denken, hätte man Susi vielleicht einiges davon trotzdem auf den ersten Blick nicht zugetraut. Klein ist sie, zierlich, mit einer schönen, hellen Stimme. Sie zieht gern Röcke und Kleider an. Und entspricht damit wohl für manche nicht unbedingt dem Bild der erfolgreichen Managerin, die sie einmal werden will.

Laura Leitenmüller und Sofie Tomandl sind Freundinnen seit der Volksschule. Zwei groß gewachsene 19-Jährige mit langen Haaren und engen Jeans. Sofie studierte zuerst Lebensmitteltechnologie, begriff dann aber ziemlich schnell, dass sie viel lieber anderen Menschen hilft. Sie studiert jetzt Soziologie, engagiert sich in der Flüchtlingshilfe, weil man dort persönlich so viel zurückbekomme. Ihre Freundin Laura hingegen wusste schon in der Schule, dass sie Ärztin werden will. Im Moment Gynäkologin, aber eigentlich gefalle ihr immer das, was sie gerade lerne.

364.748 Menschen. So viele Frauen zwischen 18 und 24 Jahren leben derzeit (Zahl aus 2016) in Österreich. Das sind gerade einmal vier Prozent der österreichischen Bevölkerung. Doch gerade um ihre Zukunft geht es, wenn am Mittwoch der weltweite Frauentag begangen wird. Statistisch gesehen stehen sie dabei in vielen Bereichen gar nicht schlecht da. Jährlich graduieren in Österreich mittlerweile deutlich mehr Frauen als Männer an Universitäten und Fachhochschulen. Frauen leben auch deutlich länger. Es gibt Studien, die besagen, dass Konzerne mit Frauen im Vorstand deutlich erfolgreicher sind als ohne. Die schlechten Seiten? Sie verdienen weniger, sind zu einem hohen Anteil nur halbtags beschäftigt, und frühere Generationen sind auch dadurch in der Pension jetzt ziemlich arm. Dass Frauen in gleichen Positionen wie Männer immer noch weniger verdienen, ist ein Fakt, der seit Jahren bemängelt wird und an dem sich trotzdem nichts geändert hat. Doch wie sehen junge Frauen selbst ihre Zukunft?

Susi Meindl sieht sich an der Spitze eines Unternehmens. Am liebsten des eigenen. Sie wird demnächst mit einer Freundin ein Start-up gründen. Meindl kommt aus einem eher ländlichen Ort in Oberösterreich. Sie ist die älteste von fünf, hat auch deswegen den Druck, schnell zu studieren. "Weil es einfach extrem teuer ist." In Wien wohnt sie mit ihrem Freund in einer schön aufgeräumten Wohnung. Mit

ihm ist sie seit vier Jahren zusammen. Kinder, darüber haben sie schon gesprochen, wollen beide auf jeden Fall. So mit 30 Jahren, wenn sie im Berufsleben Fuß gefasst habe. Da könne sie sich gut vorstellen, dass sie nur ein paar Monate zu Hause bleibt und ihr Freund, der Physiotherapeut wird, die Kindererziehung übernimmt. Einfach, weil es so ihren Talenten entspricht. "Ich bin die Zielstrebige und er ist der Ruhige, der einfach gut mit Kindern kann." Auch wenn ihr die Familie wichtig ist, will sie sich nicht aufopfern für ihre Kinder. Eigentlich, sagt sie, habe sie auch Angst vor dem Kinderkriegen. Dass sie dann drei Jahre aussetzen muss, nicht mehr in die Arbeit hineinfindet. Sie weiß von ihrer Mutter, wie schwierig das mit der Kinderbetreuung sein kann.

Familie vor Karriere. "Für mich kommt Familie eindeutig vor der Karriere", sagt hingegen Sofie, die neben ihrer Freundin Laura im Kaffeehaus sitzt. "Mir geht es nicht so darum, dass ich Erfolg habe, sondern was ich bewirke." Bis zu drei Kinder hätte sie gern. Für die möchte sie auch zu Hause bleiben, bis diese im Kindergarten sind. Danach Teilzeit arbeiten, die Eltern hätte es so vorgelebt. Sie hat selbst zwei Geschwister, die Familie im weitesten Sinn sei sehr eng miteinander verbunden, die Tanten, Cousins und Cousinen. Sie lacht. "Den Mutterinstinkt, den hab ich volle abbekommen."

Und trotzdem zögert auch sie, wenn es um die Zukunft geht. Manchmal frage sie sich schon, ob es klug sei, Kinder in die Welt zu setzen. Wenn sie wieder hört, dass ihre Generation es viel schwieriger hätte als die vor ihr. Schlechte Jobaussichten, keine Pension. "Aber na ja, davon lass ich mich nicht abhalten." Dass es auch Karenz für Männer gibt, findet sie gut. Würde sie aber nicht von ihrem Freund verlangen.

Wird das Hausfrauen-Dasein wieder modern? Es ist eine Diskussion, die 2011 durch alle Zeitungen ging, junge Frauen, lautete der Vorwurf gerade von älteren Frauen, würden sich viel zu sehr in die Abhängigkeit der Männer begeben. Doch das stimmt so nicht. "Es ist ganz eindeutig, dass wir einen Wertewandel erleben", sagt Soziologin Sonja Dörfler vom Österreichischen Institut für Familienforschung. "Je jünger desto mehr werden die traditionellen Rollenbilder abgelehnt und die egalitären Modelle stärker befürwortet. Das Hausfrauenmodell wird weitgehend abgelehnt", sagt Dörfler, die eingehend dazu geforscht hat. Und zwar bei Frauen und bei Männern. Letztere hätten nämlich Angst, dass es nur mit einer Hausfrau langweilig werden könne. Und dass sie bei einer Scheidung nachher Unterhalt zahlen.

Bilder, die aufbrechen. "Dass eine Frau die Erwerbstätigkeit für Kinder unterbricht, zumeist für drei Jahre, ist aber doch noch sehr in den Köpfen", sagt Dörfler. Wobei es auch immer einen Unterschied zwischen Vorstellung und Realität gebe. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werde nach wie vor als schwierig angesehen.

Auch Jugendforscher Philipp Ikrath war unlängst überrascht, dass sich diese klassischen Rollenbilder "auch in Milieus, von denen wir angenommen haben, dass sie sehr traditionell sind, ziemlich aufgelöst haben". Etwa unter Lehrlingen. Ohnehin, sagt er, seien Frauen die Avantgarde einer Gesellschaft. Wenn die jungen Burschen modern sind, dann seien es die jungen Frauen noch mehr. Sowohl was das Arbeiten betrifft, als auch die Toleranz gegenüber Minderheiten.

Inwiefern passt er also, der Vorwurf, dass die Jungen immer konservativer werden? Es sei kein Widerspruch, auch wenn Ikrath die Jungen nicht konservativ, sondern eher ängstlicher und angepasster nennen würde. Während Frauen auf ihre Ausbildung bestehen, gebe es eine klare Tendenz, dass "junge Paare heutzutage wieder früher heiraten wollen". Ikrath erklärt das damit, dass der Wunsch nach einer festen Bindung stärker ausgeprägt sei, "weil alle Lebensbereiche, die Sicherheit und Stabilität garantieren, wichtiger geworden sind". Und das möglichst mit klaren Regeln. "Eine Ökonomisierung des Zwischenmenschlichen" nennt Ikrath das. Wenn junge Menschen erzählen, dass sie in Partnerschaften mehr investierten als sie zurückbekommen haben. Wenn von "Partnerbörsen" die Rede ist. Zwar werden gern Terroranschläge und die geopolitische Situation als Grund für die wachsende Unsicherheit der Bevölkerung angeführt. Ikrath glaubt aber, dass der Alltag und der Leistungsdruck die Menschen stressen.

Susi Meindl und ihr Freund wollen jedenfalls heiraten. In ein paar Jahren, sie haben schon darüber gesprochen. Ausgerechnet die Erwachsenen in ihrem Umfeld hätten übrigens Bedenken geäußert, dass sie gleich nach der Matura zusammengezogen sind. "Warum wollt ihr euch denn schon so früh binden", hätten sie gesagt. Das habe sie schon gewundert. Sie kennt viele, die sich schon früh gebunden hätten. Und glaubt auch, dass ihre Generation wieder nüchterner auf Beziehungen sieht als andere. "Uns ist schon klar, dass eine Beziehung viel Arbeit ist. Und die nicht nur aus Schmetterlingen besteht", sagt sie. "Wir sind wieder mehr wie unsere Großeltern. Wenn etwas kaputt ist, dann reparieren wir das."

In ihrem Freundeskreis raucht fast niemand, viele ihrer Freunde leben vegetarisch oder vegan. Sie selbst trinkt wenig, es kann schon passieren, dass jemand ganz auf Alkohol verzichtet, weil er am nächsten Tag trainieren muss. Allzu gesund leben will sie aber auch nicht. Ihr sei jedes Extrem ein Gräuel. Sowohl politisch als auch in der Lebensweise.

Sie kocht, er repariert. Auch Medizin-Studentin Laura lebt bereits mit ihrem Freund zusammen. Er ist Mechaniker. Treue, sagt sie, ist ihr in einer Beziehung wichtig. Umgekehrt beobachten sie und Sofie sehr wohl, dass das in der Praxis oft nicht so gut klappt. Fremdgehen, andere Partner küssen, all das kennen junge Menschen. Sowohl Männer als auch Frauen. "Auf der Uni sieht man schon Leute, die nur mehr von Lebensabschnittspartner sprechen", erzählen die beiden. Auch kennen sie Menschen, die ständig Schluss machen, "weil sie sich jemand Besseren erhoffen". Schöner, erfolgreicher.

Dass sie als Frauen benachteiligt werden, kennen sie nicht wirklich. "Aber ich registriere es schon, wenn sich eine Frau als Oberärztin vorstellt. Das kommt seltener vor", sagt Laura. Als Kindern ist beiden Frauen vermittelt worden, dass sie alles können. Wenn Laura, eher praktisch veranlagt, etwas reparieren will, dann macht sie das auch. Oft könne es der Freund halt besser. "Er ist halt Mechaniker", sagt sie. Sie wiederum kocht gern für ihn. "Bei meinem Exfreund war das zum Beispiel umgekehrt." Es sind Aufgabenteilungen, die sie sich selbst nach Talenten ausgesucht haben - und nicht nach Rollen, die sie erfüllen müssen. "Ich würde das gar nicht machen, wenn ich das Gefühl hätte, etwas zu versäumen", sagt Susi Meindl auf die Frage, ob ihr manchmal nicht ein paar Erfahrungen abgehen. Sie sei in einer Zeit groß geworden, in der ihr alle Möglichkeiten offenstanden. "Ich glaube, dass wir dadurch auch früher erwachsen werden mussten. Man muss früh lernen, Entscheidungen zu treffen. Und dann einfach einen Weg gehen."

Auch sie ärgert es, wenn sie in Schubladen gedrängt wird. Gerade bei Kindern sei das der Fall. "Eigentlich ist es egal, was wir machen. Entweder Hausfrau oder Rabenmütter. Man wird sowieso in eine Schublade gesteckt." Sie findet, dass es heutzutage schon längst nicht mehr um die Diskriminierung von Randgruppen geht, Homosexualität sei in ihrer Generation völlig normal. Das Schwierige sei der Umbruch von Rollenbildern - ein Umdenken in den Generationen vor ihr.

Denn Susi Meindl will ihren eigenen Weg gehen. An der Spitze einer Firma stehen und dabei nicht versuchen, wie ein Mann zu wirken. Nicht mit Strenge punkten, sondern mit einem Stil, der zu ihr passt. Sie trage gern Röcke und Kleider, "weil ich gerne eine Frau bin. Und nur weil ich mich so anziehe, heißt das nicht, dass ich etwas nicht kann", sagt sie. Ganz im Gegenteil: "Ich kann das." @LU

Abstract (Deutsch)

Diese Forschungsarbeit behandelt ein oft diskutiertes Thema, dem in der Betriebswirtschaftslehre noch mehr Beachtung geschenkt werden könnte: der Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt und in Unternehmen. Mithilfe der Methode der Themenanalyse wird untersucht, ob sich diesbezüglich im Jahr 2017 im Vergleich zu 2007 eine Veränderung bei der öffentlichen Diskussion erkennen ließ. Da das Thema in einem intellektuellen Kontext betrachtet wird, werden lediglich Texte der österreichischen Qualitätsmedien von „Der Standard“ und „Die Presse“ analysiert. Im Vergleich zum Jahr 2007 liegt der Fokus 2017 eher auf Themen wie dem Gender Pay Gap und Frauen in Führungspositionen. Ebenso wird viel häufiger auf den Vergleich mit anderen Ländern gesetzt und auf Frauenförderung in Form von Quoten gepocht. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass 2017 mehr Wert auf Zahlen und Fakten gelegt wird und auch wenn die gleichen gesellschaftspolitischen (i.e. z.B. Gender Pay Gap) Probleme wie noch im Jahr 2007 bestehen, kann eine Tendenz zu einem Umdenken beobachtet werden, da weniger häufig in Form von Klischees und Geschlechterstereotypen berichtet wird. Auf der theoretischen Ebene wird unter anderem mit Joan Acker's Konzept der vergeschlechtlichten, männlich geprägten Organisationen und Hierarchien gearbeitet, mit Theorien der geschlechtsspezifischen Segregation und der statistischen Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt. Kapitel vier und fünf befassen sich konkret mit den Ergebnissen und der inhaltlichen Diskussion der Analyse, gefolgt von einer Zusammenfassung.

Abstract (Englisch)

The present thesis addresses disadvantages faced by women in corporations and the labor market, a frequently discussed topic, which deserves more attention in the studies of Businesses Administration. Applying the method of Topic Analysis, this research paper examines indications of significant changes in Austrian media coverage, comparing the years 2007 and 2017. The research question refers to an intellectual context, thus only texts from "Der Standard" and "Die Presse", which are part of Austria's quality press, are analyzed. Compared to 2007, the focus of Austria's media coverage in 2017 is more on the gender pay gap between men and women and the under-representation of women in leadership positions. Furthermore, country comparison becomes much more frequent in the discussion and the call for the implementation of women's quotas becomes louder. In summary, it is apparent that, although similar sociopolitical challenges are prevalent in both 2007 and 2017, the media focus of the year 2017 is placed more on facts and figures and the use of clichés and gender stereotypes is less frequent, which shows a potential change in thinking. The paper's empirical analysis discusses Joan Acker's concept of gendered, male-dominated organizations and hierarchies, theories of gender-based segregation, and statistical discrimination of women in the labor market. Chapter four and five examine the empirical findings and provide a substantive content analysis, followed by a summary.