

Ihre Gesprächspartner:innen:

Andreas Stangl

Christine Heitzinger

Präsident der AK Oberösterreich

Vizepräsidentin der AK Oberösterreich

**Vorurteile, sexuelle Belästigung und Diskriminierung
gehören unverändert zum beruflichen Alltag:
So geht es jungen Frauen in Oberösterreich**

Pressekonferenz

Montag, 8. Jänner 2024

Arbeiterkammer Linz

Wie geht es jungen Frauen in Oberösterreich? Empfinden sie sich gleichberechtigt mit ihren männlichen Kollegen? Waren sie schon einmal mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konfrontiert? Diese und viele weitere Fragen beantworteten 3.576 Frauen zwischen 18 und 35 Jahren im Zuge einer Studie des IBE im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich. Die Ergebnisse zeigen: Frauenfeindlichkeit, das Abwerten von Fähigkeiten und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gehören – egal ob jüngere oder ältere Frauen – unverändert zum beruflichen Alltag von Frauen.

Im ersten Quartal 2023 führte das IBE (Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung) im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich eine Online-Erhebung durch. Befragt wurden Oberösterreicherinnen zwischen 18 und 35 Jahren zu verschiedenen Lebensbereichen und Gleichstellungsthemen. 3.576 Frauen haben sich beteiligt. Das entspricht einem Rücklauf von 17,1 Prozent. Die große Beteiligung zeigt, dass die Frauen viel mitzuteilen haben und ihnen die Gleichstellungsthemen unter den Nägeln brennen. Ziel war es, einen repräsentativen Eindruck davon zu gewinnen, wie es den jungen Frauen in Oberösterreich geht. Unter anderem wurde abgefragt, wie sie generell die Gleichstellung von Mann und Frau empfinden. Zwar sind 74 Prozent der Befragten der Auffassung, dass eine formale Gleichstellung besteht, allerdings sind nur 35 Prozent der Meinung, dass diese auch in der Realität tatsächlich gelebt wird. Zudem denken nur 22 Prozent, dass Frauen aufgrund ihres Geschlechts kaum Benachteiligung erleben. Alarmierend ist auch, dass 62 Prozent der Befragten der Aussage (eher) zustimmen, dass Frauen häufig sexualisierte Belästigung oder Gewalt am Arbeitsplatz erleben.

Chancen, Einkommen & Vereinbarkeit: So geht es den Frauen am Arbeitsmarkt

Haben Frauen und Männer die gleichen Chancen am Arbeitsmarkt? Das Ergebnis der Studie spricht eine klare Sprache: 64 Prozent – das sind rund zwei von drei Frauen – sind (eher) nicht der Meinung, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen vorfinden. Und sogar 81 Prozent sagen, dass Frauen (eher) geringere Verdienstmöglichkeiten haben. Auch die Karrierechancen schätzen die Befragten im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen negativ ein. Lediglich 24 Prozent gehen von den gleichen Chancen aus. Für 86 Prozent sind Führungspositionen nach wie vor vermehrt von Männern besetzt. Die

Frauen wünschen sich hier einen Wandel. So wollen 87 Prozent mehr Frauen in Führungspositionen. Das soll – so der Wunsch von 68 Prozent der Teilnehmerinnen – durch eine Ausweitung der Frauenquote gelingen. Ein wichtiger Schlüssel zur Gleichstellung am Arbeitsmarkt sind auch die Arbeitsbedingungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern können. Nahezu alle Befragten (96 Prozent) vertreten die Meinung, dass Betriebe aufgefordert sind, verstärkt für familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu sorgen.

Diskriminierungserfahrungen – vom Bewerbungsgespräch bis zum Arbeitsalltag

Die offene Frage „Haben Sie im beruflichen Kontext schon einmal Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts erlebt?“ gab den jungen Frauen die Gelegenheit, ihre Erlebnisse zu beschreiben. 962 von ihnen haben ihre Erfahrungen niedergeschrieben. Unter anderem zeigt sich, dass es noch immer keinen gleichen Lohn für gleich(wertig)e Arbeit gibt. So schreiben zwei der Befragungsteilnehmerinnen:

*„[...] Ich studiere aktuell neben meinem Vollzeitberuf, habe 4
Diplomausbildungen berufsbegleitend gemacht und habe die Matura, mein
Lebensgefährte hat ‚nur‘ eine Fachschulausbildung ohne Matura, arbeitet auch im
Büro ohne Führungsaufgaben und verdient mehr als ich.“*

*„Verdiene weit weniger als männliche Kollegen mit geringerer Qualifikation.
Auch ist meine berufliche Position im Unternehmen niedriger als bei den meisten
männlichen Kollegen, die schlechtere Qualifikationen haben als ich.“*

Oftmals beginnt die Diskriminierung schon vor Antritt des Jobs, beim Bewerbungsverfahren. Frauen sind immer wieder bei Bewerbungsgesprächen mit gesetzeswidrigen Fragen zu ihrer Kinder- und Familienplanung konfrontiert. Aber auch Absagen aufgrund des Geschlechts schildern die Befragten:

„Ja, ich wurde beim Vorstellungsgespräch gefragt, wann wir die Familienplanung vorhaben und ich werde nicht in bestimmte Positionen im Betrieb eingeteilt, da ich ja sowieso bald schwanger werde und dann wieder weg bin.“

„Bei einer Bewerbung: Hier wurde vorweg mitgeteilt, dass das Unternehmen auf der Suche nach Männern ist, da diese belastbarer sind und nur formell im Stellenangebot (weil sie müssen) auch Frauen ‚angesprochen‘ haben.“

Ähnlich wie beim Einkommen schildern die befragten Frauen auch hinsichtlich beruflicher Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten Situationen, in denen sie benachteiligt wurden. So scheinen Führungspositionen in manchen Unternehmen immer noch Männern vorbehalten zu sein. Nicht zuletzt, weil den Arbeitnehmerinnen der Zugang zu entscheidenden Netzwerken verwehrt wird oder ihnen generell Fähigkeiten für gewisse Positionen abgesprochen werden. Viele Frauen schildern zudem, dass die Möglichkeit schwanger zu werden, ihren Aufstieg erschwert oder verhindert. Auch der Wiedereinstieg in den Beruf nach der Karenz ist bei manchen Frauen mit negativen Erfahrungen verbunden, etwa mit einer Einstufung in eine niedrigere Position.

„Ich erlebe regelmäßig Diskriminierung aufgrund meines Alters und Geschlechts. In der Regel wird davon ausgegangen, dass ich es anstrebe, bald Kinder zu bekommen und in Karenz zu gehen. Aus diesem Grund war ich öfters von Beförderungen ausgeschlossen und werde häufig nicht als volle Arbeitskraft gesehen. Dass Frauen in Teilzeit oder nach der Karenz keine Verantwortung mehr übernehmen können, ist mir sehr häufig gesagt worden...“

„Männer in Führungspositionen ermöglichen anderen Männern mehr Netzwerk- und Aufstiegschancen, die ich nicht bekommen habe; es wird davon ausgegangen, dass ich etwas nicht so gut kann oder mich in der Technik nicht auskenne, weil ich eine Frau bin.“

Vorurteile, fehlender Respekt und sexuelle Belästigung

Die befragten Frauen betonen immer wieder, dass ihnen im Beruf Kenntnisse und Fähigkeiten aufgrund ihres Geschlechts abgesprochen werden. Vor allem im Zusammenhang mit handwerklichen und technischen Fertigkeiten und bei der körperlichen Leistungsfähigkeit. Aber auch fachliche Kompetenzen, wie Verkaufsberatungen werden ihnen teilweise nicht zugetraut. Hinzu kommt, dass Frauen in manchen Unternehmen für Haushaltstätigkeiten eingeteilt werden, obwohl es nicht ihrem Aufgabenportfolio entspricht.

„Als Busfahrerin: Mir wurde oft von Passagieren nicht zugemutet, den Bus lenken zu können. Technische Defekte wurden darauf zurückgeführt, dass ich Fehler gemacht habe, die ein Mann nicht machen würde. [...]“

„Mir wurde von einem älteren männlichen Kollegen gesagt, dass ich in der Produktion nichts zu suchen habe und mich besser in die Büros begeben sollte, um Kaffee zu kochen, weil das eher der Platz ist, wo sich ein ‚Mädchen wie ich‘ (war zu dem Zeitpunkt 18 Jahre alt) aufhalten sollte.“

„Habe Lackiererin gelernt, war von drei Lehrlingen das einzige Mädchen. Nur ich wurde dazu ‚eingeteilt‘, in meinen Lehrjahren den Chefs Kaffee zu machen (mitten in meiner Tätigkeit), die Büropflanzen zu gießen, den Geschirrspüler auszuräumen und das Büro zu wischen. Rauchen durfte ich auch nur gehen, nachdem der Gesell das ‚OK‘ gegeben hat, und das auch nur draußen. Die Lehrbuben durften jederzeit und überall rauchen. Manche Kundschaften wollten, dass NUR ICH ihren Gegenstand lackiere und sie wollten mir auch explizit dabei zusehen. Von den ganzen abfälligen Aussagen einer meiner Chefs möchte ich erst gar nicht anfangen.“

Wie bereits die Schilderung der Lackiererin (siehe oben) zeigt, erlebten einige der befragten Frauen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Die Erfahrungen reichen von anzüglichen Bemerkungen bis hin zu sexuellen Übergriffen, wie unangemessene Berührungen durch Kollegen.

„Ja. Sexuelle Belästigung in verbaler Form: übergriffige Kommentare über meinen Körper, mein Aussehen, meine Figur; grenzüberschreitende Fragen zu meinem Liebesleben, sexuelle Andeutungen; Starren auf gewisse Stellen meines Körpers. Bin jung, gut ausgebildet und arbeite in einer Männerdomäne: Dass ich von älteren Männern auf mein Aussehen reduziert werde und mein fachliches Know-How angezweifelt wird, passiert mir ständig.“

Alleinerziehende haben große Last zu schultern

Vor allem auf alleinerziehenden Frauen lastet enormer Druck – sowohl durch die Doppelbelastung, als auch in finanzieller Hinsicht. So schreibt eine der Befragten:

„Dass Frauen die gleichen Rechte und Ansprüche haben, wie Männer. Ich arbeite Teilzeit, als Alleinerziehende, damit ich auch mein Kind sehe. Finanziell ist die Nachmittagsbetreuung nicht möglich. Dafür wird mir die Zeit nicht in der Pension angerechnet, obwohl ich immer für die Betreuung zuständig bin. Und der Papa kann Vollzeit arbeiten und hat das schönste ‚Single‘-Leben!! Sehe ich unfair...“

Gleichstellung nicht nur am Papier: Das fordern die jungen Frauen

Gleichberechtigung in allen Lebenslagen – das wollen Frauen nicht nur formal, sondern tatsächlich. Die Befragten haben auf die Frage „Welchen Handlungsbedarf sehen Sie in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern?“ klare Forderungen formuliert. Wie zum Beispiel jene junge Frau, die schreibt: *„Gehälter angleichen! Typische Frauenberufe sind massiv unterbezahlt.“*

Generell lassen sich die Antworten der Teilnehmerinnen zu folgendem Forderungskatalog zusammenfassen:

1. **Gleicher Lohn für gleich(wertig)e Arbeit.** Diese Forderung geht teils auch mit der Forderung nach mehr Gehaltstransparenz bzw. Offenlegung der Löhne und Gehälter einher.

2. **Gleichstellung bei Einstellungs- und Aufstiegsmöglichkeiten:** Frauen sollen nach Qualifikationen und Fähigkeiten beurteilt werden und die gleichen Chancen auf Schlüsselpositionen haben wie Männer.
3. **Weg mit Vorurteilen und Diskriminierungen!** Dazu sollte laut den Befragten bereits in der Kindheit angesetzt werden, um veraltete Rollenbilder zu vermeiden – zum Beispiel im vorschulischen und schulischen Kontext.
4. **Familienfreundlichere Arbeitsbedingungen.** Zum Beispiel durch die Verbesserung der institutionellen Kinderbetreuung und die Förderung von Väterkarenz sowie eine Reduktion der Wochenarbeitszeit bzw. flexiblere Arbeitszeiten
5. **Ausbau der institutionellen Kinderbildung und -betreuung:** Mehr und vor allem qualitätsvolle Betreuungsplätze, Ausweitung der Öffnungszeiten (auch in den Ferien), kostengünstiges oder kostenloses Angebot.
6. **Mehr Einbindung und Förderung der Väterkarenz und Gleichstellung bei partnerschaftlicher Aufgabenteilung.** Dazu sind vorweg eine Gleichstellung beim Einkommen sowie eine breite Akzeptanz in der Gesellschaft und in den Unternehmen notwendig.
7. **Mehr soziale Sicherheit in Zusammenhang mit der Familiengründung** durch eine bessere Berücksichtigung der Kinderbetreuungszeiten, etwa bei der Pension.

Die Forderungen der AK OÖ zur Gleichstellung treffen auf breite Zustimmung

Für Alleinerziehende und alle anderen Frauen setzt sich die Arbeiterkammer Oberösterreich in ihrer täglichen Arbeit ein. Für die politischen Forderungen der AK Oberösterreich nach effektiven Maßnahmen zur realen Gleichstellung gibt es eine breite Zustimmung unter den Befragten. „Mit unserem Einsatz für leistbares Wohnen, familienfreundliche Arbeitsbedingungen, dem Ausbau der institutionellen Kinderbetreuung und natürlich für Gleichstellung bei den Einkommen treffen wir die Bedürfnisse der befragten Frauen. Die Studienergebnisse zeigen uns ganz konkret, was die

jungen Oberösterreicher:innen bewegt und was sie von der Gesellschaft und der Politik fordern. Als AK setzen wir genau hier an und sind weiterhin eine starke Stimme für mehr Gleichberechtigung“, sagt AK-Präsident Andreas Stangl.



