

Mehrseitiger Praktikumsbericht zum Thema: Gleichstellung von Frau & Mann in österreichischen Unternehmen (auch in Bezug auf höhere Führungspositionen)

Einleitung: Mein Name ist Tarik Elias Arslan, ich bin 20 Jahre jung und wohnhaft in 35684 Dillenburg. Derzeit befinde ich mich im dritten Lehrjahr in meiner Berufsausbildung zum **Industriekaufmann** bei der **Franz Hof GmbH**, in 35708 Haiger – Rodenbach, einem flexiblen Lohnfertiger im Metallbereich, mit circa. 150 Mitarbeitern. Durch eine ehemalige Auszubildende sowie durch die **Arbeit und Bildung e. V.** in Marburg (einem gemeinnützigen Verein), bin ich auf die Möglichkeit eines mehrwöchigen Auslandsaufenthaltes während der Ausbildungszeit aufmerksam geworden.

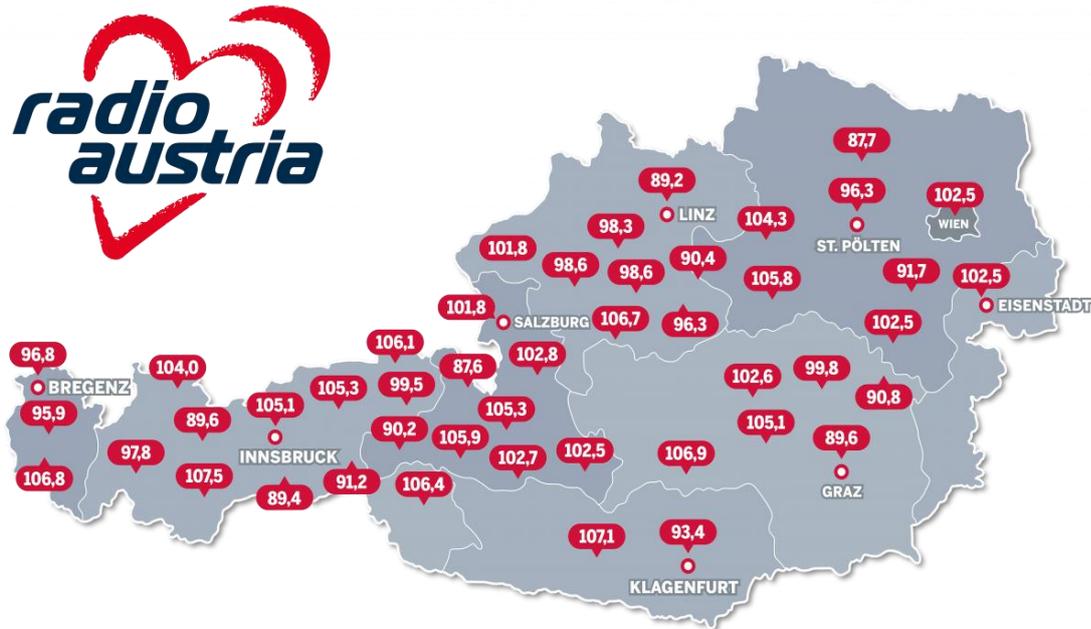
Sehr begeistert von dieser tollen Möglichkeit, habe ich mich umgehend informiert und alles Weitere in die Wege geleitet, **Bewerbung + Lebenslauf** nach Vorgaben erstellt. Das auserkorene Zielland stand schnell fest, nach **Österreich**, genauer gesagt Wien soll es gehen und ging es! Einige Zeit später, begann die zuständige Vermittlungsagentur in Österreich, meine Bewerbung zu versenden & Connections herzustellen. Nach Möglichkeit & Verfügbarkeit, sollt(e) das Praktikum in der gleichen Branche, wie die eigentliche Ausbildung in Deutschland stattfinden, jedoch wollte ich auf jeden Fall ins Ausland, sodass mir eine neue, andere Branche auch recht gewesen wäre & auch ist. Auch, wenn dies natürlich nicht optimal ist.

Nochmal einige Zeit später, bekam ich die feste Zusage eines kleinen österreichischen Radiosenders, bekannt unter dem Namen: **Radio Austria**, dessen bundesweiter Sendestart nach langer bürokratischer Hürden, am **26.10.2019** Premiere feierte. Das besondere hier: Im selben XXL-Großraumbüro, befindet sich auf eine der größten Zeitungen Österreichs plus noch das Fernseh: (**OE24 & oe24.TV**), womit ich übergeordnet eine noch bessere Beurteilung & Einsicht zu meinem gewählten Thema bekomme. Am Ende meines vierwöchigen Praktikums kann ich nun sagen, dass es eine sehr tolle Zeit war, die im Nachhinein betrachtet leider doch viel zu schnell zu Ende ging. Ich habe sehr viel neues lernen dürfen, hinter die Kulissen von Radio, TV & Zeitung geblickt & neue wichtige Kontakte für die Zukunft geknüpft.



Das gesamte Radio Austria Team hat mich von Tag 1 an direkt ins Team integriert, sich wunderbar um mich gekümmert & mich bei Fragen nie alleine gelassen! Ich bekam die verschiedensten Aufgaben, wie z. B.: Radiohörer interviewen, NEWS zusammenschreiben, Musikplaylisten erstellen, Interviews schneiden u. v. m. Ich kann es jedem definitiv nur empfehlen, einen Teil seiner Ausbildung im Ausland zu verbringen, die Erfahrung ist es wert!

Aber nun zurück zum Thema, Gleichberechtigung / -stellung von Frau & Mann in österreichischen Unternehmen. Bevor ich auf die allgemeine Situation dieses Themas bundesweit in Österreich eingehe, werde ich aus Sicht meines Praktikumsbetrieb berichten. Bei Radio Austria ist das Verhältnis, wie ich gemerkt habe, sehr gut. Eine Frau ist (mit)Geschäftsführerin, eine weitere Frau sitzt in der Verkaufsleitung. Außerdem arbeiten hier auch mehrere Frauen, die immer die jeweiligen Live-Radioshows durchführen, vor- & nachbereiten. Gerade da könnte man doch leicht denken, dass diese „Hauptaufgabe“, ja dieser Hauptjob innerhalb eines Radiosenders, Frauen vorenthalten bleibt & nur Männer hier im klaren Vorteil sind, was das Verteilen dieser Jobs angeht. Aber dem ist ganz und gar nicht so! Hier herrscht ein gutes Gleichgewicht, was die Verteilung von wichtigen & höheren Aufgaben angeht, genauso soll es auch sein. Ebenso haben Frauen in bestimmten Führungspositionen auch Mitentscheidungsrecht am Einstellungsprozess.



Die wichtigsten Frequenzen im Überblick

Detailansichten in den einzelnen Bundesländer-Karten

Nebenan, bei der Zeitung & im Fernseh, verhält es sich ähnlich, sogar noch besser. Aufgrund der Größe & der hohen Mitarbeiteranzahl im Vergleich zum Radio, arbeiten hier (nur für den Durchschnitt gesehen), mehr Frauen als Männer. Überwiegend sind diese Frauen dann auch Cheffjournalistinnen & oder Chefreporterinnen oder auch direkte Ansprechpartner für NEWS-Themen, was im Umkehrschluss auch oft heißt, dass sie tatsächlich auch mehr als einige ihrer männlichen Kollegen verdienen. Genauso soll es meiner Meinung ja auch sein, denn die Kontroverse wird immer wieder aufs Neue entflammen, bis es evtl. eine gesetzliche Quote?! gibt, was Frauen in höheren Führungspositionen angeht. Es sollte aber definitiv so sein, dass auch Männer vertreten sind! Die Betonung liegt hier ganz klar auf: **gesunde Mischung!** Beide Seiten können hier benachteiligt werden, das ist mir ganz wichtig zu betonen. Es bringt nichts, ein Problem zu lösen & dadurch zwangsweise ein neues zu erschaffen!

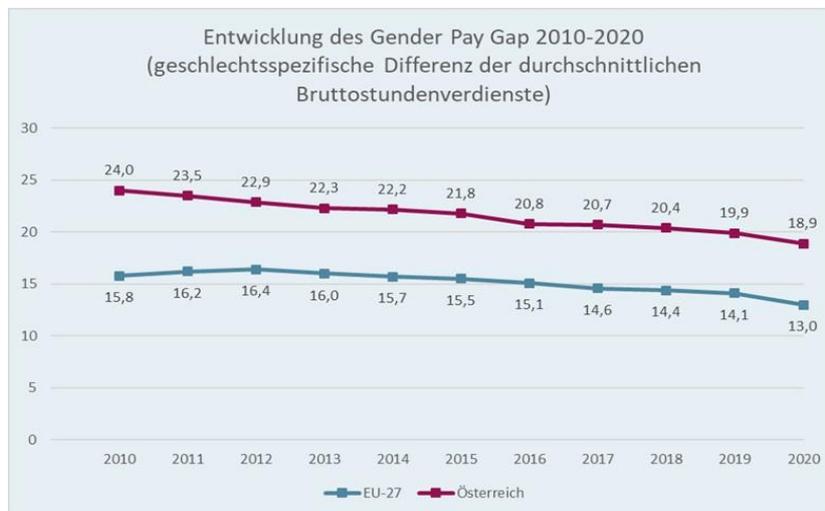
Weg von den „Positivbeispielen“, sieht es im Allgemeinen in Österreich leider nicht so rosig aus, was die Gleichstellung im unternehmerischen Sinne & in der Wirtschaft angeht. Ohne verbindliche Zielvorgaben, geht es nur sehr langsam voran.

2022 waren nur **24, 7%** der Aufsichtsratsmandate in den **TOP 200** österreichischen Unternehmen mit Frauen besetzt, in wichtigen Geschäftsführungssituationen waren nur **8, 9%** Frauen vertreten.

Laut Statistiken, steigt der Frauenanteil in Unternehmen deutlich an, falls es eine gesetzliche Quote geben sollte. Bei einigen betroffenen Unternehmen sprang der Frauenanteil sprunghaft von **16, 1%** auf ganze **35,1 %** an. (Die Zielvorgabe lag bei **30%**)

Bei „Staatsnahen“ Unternehmen in Österreich, wurde der Anteil auf ganze **40%** gesetzlich festgeschrieben.

Deutlicher und erschreckender wird der Anblick beim Verdienst. Österreich gehört (leider) zu den EU-Staaten, mit dem größten Verdienstunterschied zwischen Mann



und Frau.

Der sog. „**Gender Pay Gap**“, misst Jahr für Jahr die Verdienstunterschiede zwischen Mann & Frau. Zuletzt lag dieser im Jahr **2020** mit **18, 9%** auf einem sehr hohen Wert, im direkten EU-Vergleich.

Angeblich kann nur **1/3** des Prozentwertes anhand von Merkmalen wie Branche, **Beruf, Alter, Unternehmenszugehörigkeit** und **Vorbildung /-kenntnisse** erklärt werden. Da fragt man sich schon, welche großen Posten denn die anderen **2/3** ausmachen?

Folgende Maßnahmen werden zur zwingend nötigen Veränderung staatlich eingesetzt & gelenkt:

- **Förderung** der Karriereperspektiven von Mädchen und Frauen in allen – und insbesondere den sogenannten MINT (Mathematik, Informatik,

Naturwissenschaft und Technik) – Berufen durch Informationsmaßnahmen wie die Online-Informationsplattform "meine Technik" oder etwa den **Girls' Day** und den **Girls' Day MINI**.

- **Abbau** von Hindernissen für Frauen bei der Ausübung einer Vollzeitstelle: Dazu zählen unter anderem die Fortführung der Bemühungen zur Bereitstellung ausreichender und qualitativ hochwertiger Kinderbetreuungs- und Pflegeplätze und zur Erhöhung der Väterbeteiligung.
- **Initiativen** zur Förderung von Frauen in wirtschaftlichen Führungs- und Entscheidungspositionen wie das Projekt. Frauen in Führungspositionen. **Women are top!** und weitere Maßnahmen.

Mit Hilfe der sog. „**Einkommenstransparenz**“, (gilt seit 2014 für Unternehmen ab 150 Arbeitnehmern), wurde & wird weiterhin staatlich versucht, das immens große Problem sichtbar zu machen & somit die dringend notwendige Kontroverse nicht zum Ersticken zu bringen! Somit wird auch aus staatlicher Sicht Einfluss genommen, was meiner Meinung nach mehr als wichtig ist.

Ohne gesetzliche Deckelungen-/ Vorgaben, sehen manche Arbeitgeber einfach keinen begründeten Anlass, die Frauenquote in den Bereichen zu erhöhen. Sie denken sich: Es funktioniert doch auch so, also warum sollten wir etwas ändern? Also muss man sie zum Umdenken bewegen, ja notfalls sogar „indirekt“ oder direkt **durch Gesetze** zwingen.

