



## BPW DACH-Treffen

# „Frauen verdienen mehr“

**9. und 10. August 2008**

Hotel Gams, Bezau



Kurzbericht für BPW Vorarlberg

Ausgearbeitet auf Basis der Unterlagen von BPW Austria von Ulrike Demelius

Am 9. und 10. August 2008 trafen sich über 70 Frauen und Männer aus Deutschland, Österreich und der Schweiz in Bezau im Bregenzerwald um sich zum Thema „Frauen verdienen mehr“ auszutauschen.

Den Auftakt zur Veranstaltung bildete das Candlelight Dinner von BPW Vorarlberg am Freitag, 8. August 2008, abends. Daran nahmen ca. 120 Personen teil.



Am Samstag früh startete das DACH-Treffen mit der Begrüßung durch die BPW-Austria Präsidentin Sylvia Dillinger. Nach der Begrüßung fand eine Präsentation von statistischem Material zur Einkommenslücke statt. (Detaillierte Präsentation in der DACH-Dokumentation: <http://www.bpw.at/downloads/dach-treffen-2008.pdf>)

Dabei wurde unter anderem herausgearbeitet, dass in Schweden und Finnland der Anteil von Frauen im Parlament mit über 40% deutlich höher liegt als der Frauenanteil im Österreichischen Parlament (32%) und fast doppelt so hoch ist wie der EU-Schnitt von 23%. Obwohl in Österreich mehr als die Hälfte der Studierenden Frauen sind, verdienen Absolventinnen nach Beendigung ihres Studiums weniger als ihre männlichen Kollegen.

Ein Beispiel mit konkreten Zahlen für das Jahr 2005 (Basis: Statistik Austria)

*Lehrkräfte ohne akademische Ausbildung (durchschnittliches Jahresbrutto)*

Frauen	Männer	Differenz
24.160	29.726	18,7%

Das heißt, dass weibliche Lehrkräfte erst am 23. April 2006 das verdient hatten, was ihre männlichen Kollegen bereits am 31.12.2005 erhalten hatten.

*Lehrkräfte mit akademischer Ausbildung (durchschnittliches Jahresbrutto)*

Frauen	Männer	Differenz
34.841	47.274	26,3%

Das heißt, dass weibliche Lehrkräfte mit Studium erst am 10. Mai 2006 den gleichen Betrag verdient hatten wie ihre männlichen Kollegen bis zum 31.12.2005.

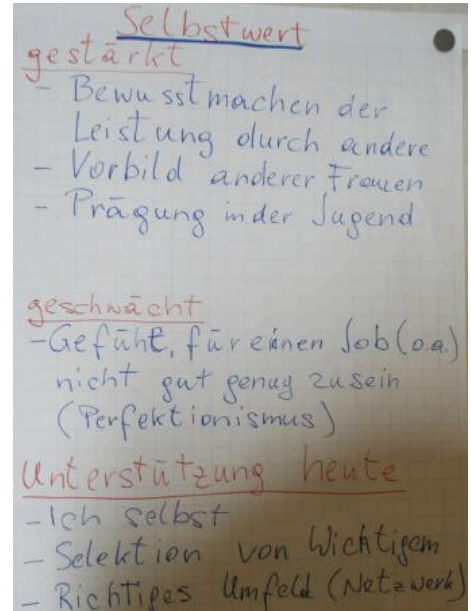
In der darauf folgenden Podiumsdiskussion legten fünf Fachfrauen ihre Erfahrungen mit dem Thema Gleichberechtigung von Frauen in ihrem Aufgabenbereich dar. Dabei traten die unterschiedlichsten Sichtweisen zu Tage, wie z.B. dass Frauen Probleme damit hätten, ihre Fähigkeiten realistisch einzuschätzen.



In sechs Workshops – drei am Vormittag, drei am Nachmittag - wurden für den Rest des Tages unterschiedliche Themengebiete bearbeitet.

Einer der Workshops am Vormittag war „**Selbstwert erkennen – selbstbewusst auftreten am Weg nach oben**“ mit Sabine Rohrmoser.

Es ging darum, wie man den eigenen Selbstwert von innen und außen stärken und überkommene Glaubenssätze außer Kraft setzen kann. Dabei wurde anhand von Plakatpräsentationen offensichtlich, dass wir alle genügend Gründe für einen hohen Selbstwert von innen finden. Um uns selbst zu unterstützen, könnte ein Erfolgstagebuch hilfreich sein, mit dem wir uns unsere „AHA-Effekte“ immer wieder ins Bewusstsein rufen können. Die Faktoren, die den Selbstwert von außen her stärken, können ihn aber auch schwächen. Dabei wäre exemplarisch die Anerkennung als Stärkung zu nennen, wohingegen die Geringschätzung eines Daseins als „nur Hausfrau“ eine



Schwächung darstellen kann. Je geringer der eigene Selbstwert durch uns eingeschätzt wird, desto größer ist die Gefahr, dass wir uns selbst innerlich abwerten und deshalb unsere Ziele nicht

erreichen. Geprägt wird der Selbstwert durch Vorbilder, dabei ist in erster Linie die Mutter zu nennen. Wir nehmen aus unserer Kindheit oder aus später gemachten Erfahrungen Glaubenssätze mit, die uns daran hindern können, selbstbewusst aufzutreten. Sobald wir uns diese Glaubenssätze bewusst gemacht haben, können wir sie durch Erlaubersätze aufheben und außer Kraft setzen.



Am Vormittag waren neben dem „Selbstwert“-Workshop noch zwei andere.

Beginnen wir mit **„Wie bekommen wir die Initiative ‚Rote Tasche‘ in die Öffentlichkeit“**. Dr<sup>in</sup> Trautl Brandstaller bezeichnet sich selbst als „Urgestein“ der

Frauenbewegung und stellt fest, dass auch heute Frauenthemen im ORF kaum vorkommen, aber eine Reihe von Journalistinnen für diese Themen ansprechbar ist. Es werden die Erfahrungen der Teilnehmerinnen im



Umgang mit den Medien aber auch generell mit der Einkommensschere besprochen, die sehr viel gesellschaftspolitischen Zündstoff enthalten. So wird die Zementierung der Rolle der Frau als „Zuverdienerin“ durch die Gewerkschaften ebenso angesprochen wie die Angst, bei einem Gang an die Öffentlichkeit und Anprangerung von Diskriminierung den Job zu verlieren. Aber heute sind andere Strategien als vor 30 Jahre notwendig, es müssen auch die Männer mit ins Boot geholt werden und eine Fokussierung auf reine Frauenthemen ist nicht das, was wirklich Sinn macht.

Bei den Strategien für die Öffentlichkeitsarbeit müssen zwei Ansatzpunkte unterschieden werden: „Machen wir BPW bekannt“ oder „nutzen wir das Thema ‚Einkommensschere‘ um BPW bekannt zu machen“? Es sollte das Thema „Einkommensschere“ genutzt werden, um BPW bekannt zu machen. In diesem Zuge sollte BPW als Marke platziert werden. Es sollte mit Vorbildern statt mit Negativbeispielen gearbeitet werden. In Deutschland wurden bereits im Vorfeld der Aktion „Equal Pay Day“ Fachinformationen vorbereitet und Fachfrauen organisiert, die dann die Gespräche mit den Vertreterinnen und Vertretern der Presse geführt haben. Für das aktuelle Thema sollten Prominente als „Aushängeschilder“ gewonnen werden.

Generell sollte BPW zu aktuellen politischen Themen Stellung beziehen. Die Mitglieder in den Clubs wären als Vervielfältigerinnen des Themas zu sehen. Zusätzlich sollte BPW die eigene Leistung besser darstellen. Es wurden noch Themen diskutiert, mit denen BPW in die Medien kommen könnte und Maßnahmen, um die Publizität zu erhöhen. Dabei wurde unter anderem daran gedacht, den Equal Pay Day in D-A-CH gleichzeitig durchzuführen, um eine höhere Aufmerksamkeit zu erzielen. Netzwerkübergreifende Kooperationen sind ebenfalls denkbar. Ein wichtiger Aspekt ist auch die Verwendung von gendergerechter Sprache.



Der dritte Vormittags-Workshop beschäftigte sich mit dem Thema „**Was können Männer dazu beitragen, die Einkommensschere zu schließen**“. Die Leiterin war Dipl. rer. pol. Marianne Hörsch.



Es war sicher sehr spannend zu überlegen, was Männer dazu beitragen können, Lohn- gleichheit zu erreichen. Dazu gehört die Bewusstmachung des Problems, da Männern das Problem meist gar nicht bewusst ist. Auch muss klargestellt werden, dass es sich dabei nicht um ein Frauenthema handelt, sondern das Thema für beide Seiten wichtig ist. Auf 20 Jahre gesehen summiert sich eine Gehaltsdifferenz von 20% in etwa zum Gegenwert einer Eigentumswohnung auf. Ein weiteres Thema ist die Lohntransparenz, d.h., offene Diskussion über die Löhne und Gehälter zwischen Männern und Frauen aber auch innerhalb z.B. des BPW. Dazu muss die Angst gemildert werden, dass dadurch Nachteile entstehen können. Das ist in weiten Zügen auch ein Vertrauenthema. Wichtig ist auch, dass die Frauen sich klar positionieren und das Thema im eigenen Umfeld immer wieder diskutieren. Eventuell würde auch ein „Best practice“ Leitfaden zur Einkommensschere im Bereich des BPW die Diskussion unterstützen. Durch Erfahrungsaustausch könnte ein Schneeballsystem entstehen, dass im besten Fall eine Lawine auslösen könnte.

\*\*\*\*\*



Vor dem Mittagessen fand noch ein **Austausch der Ergebnisse** zwischen den Arbeitsgruppen statt. Dabei fanden sich sechs Personen (zwei aus jedem Workshop) zu einer Gruppe zusammen und tauschten sich über die Inhalte, die in ihrem Workshop erarbeitet wurden, aus.



Nach dem Austausch gab es ein gemeinsames Mittagessen mit Buffet. Die Zeit reichte auch dazu, kurz frische Luft zu schnappen, bevor es mit viel Elan ans Nachmittagsprogramm ging.

Nach der Mittagspause fanden drei weitere Workshops statt.

Mag.<sup>a</sup> Pia Krismer zeigte, wie „**Erfolgreiche Gehaltsverhandlungen für Arbeitnehmerinnen**“ verlaufen sollen, dass verhandeln etwas lustvolles hat und das oft persönlich gewertete nein nur ein Hinweis auf eine fehlende Information ist. Die menschliche und sachliche Ebene zu trennen und Lösungen im beidseitigen Interesse zu erarbeiten ist bei Gehaltsverhandlungen ein wichtiges Element. Dies zu erreichen, wird durch die Harvard Methode erleichtert. ArbeitnehmerInnen sollten sich auf Gehaltsverhandlungen vorbereiten, indem sie sich die eigenen Leistungen klar machen, sich mit den Konsequenzen einer eventuell negativen Verhandlung auseinandersetzen und sich darüber klar sind, wie sie mit Angriffen auf persönlicher Ebene umgehen wollen.



In der Vorbereitung ist auch die Beschaffung von Vergleichsdaten, z.B. über Personalberater, die deutsche Gesellschaft für Personalführung, die Industrie- und



Handelskammer oder auch die Schweizer Lohnstatistiken, hilfreich. Während des Gesprächs sollte man für die eigenen

Position verhandeln, nicht gegen die Position des anderen und auf den Auftritt und die Ausdrucksweise achten. Weiters sollte daran gedacht werden, dass Geld nicht alles ist, andere Zuwendungen wie Dienstwagen, Ausbildungsmöglichkeiten etc. schlagen sich im Endeffekt auch finanziell zu Buche.

Oft vergessen aber auch sehr wichtig ist die Nachbearbeitung des Gesprächs, um sich klar zu werden, in welchen Bereichen die eigenen Ziele erreicht wurden und wo nicht.

Auch die Gründe für Nicht-Erreichen aber auch Erreichen der Ziele zu analysieren, ist als Vorbereitung für folgende Gespräche wichtig.



Hoch interessant war der Workshop mit dem Ehepaar Veenhuys aus der Schweiz zum Thema „**Was können UnternehmerInnen zur Lohngleichheit beitragen und welchen Nutzen haben sie davon**“. In der Schweiz entsteht die Differenz zwischen den Bruttogehältern von Männern und Frauen (gender pay gap) zu 40% durch objektive Faktoren wie Alter oder Ausbildung und zu 60% aus direkter oder indirekter Diskriminierung. Im ersten Teil stellte Veronique Veenhuys das Forschungsprojekt „Equal Salary“ der Universität Genf vor. Dabei geht es darum, die Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern innerhalb einer Unternehmung zu überprüfen. Dazu wurde ein Tool entwickelt das überprüft, ob die firmeninterne Lohnpolitik auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleich angewandt wird. Diese Überprüfung erleichtert (zertifizierten) Firmen die Vermeidung interner Konflikte und wirkt auch nach außen und erleichtert es, weibliche Talente anzuziehen.



Argumente, warum Frauen gleich viel verdienen sollten wie Männer lieferte lic. oec. David Veenhuys in seinem Vortrag, der Gründe anführte, warum Firmen sich verstärkt um Frauen bemühen sollen. Als Konsumentinnen treffen Frauen mehr als 70% der Kaufentscheidungen auch bei technischen Geräten oder Geldanlagen. Als Mitarbeiterinnen leisten Frauen wichtige Beiträge. Daher haben weitsichtige Firmen spezielle Programme zur Frauenförderung und bevorzugen bei gleicher Qualifikation Frauen gegenüber Männern. Sie berücksichtigen die unterschiedlichen Karriere-Modelle von Männern und Frauen. Während Männer ihre wichtigsten Karriereschritte mit 45 hinter sich haben und beginnen, kürzer zu treten, starten Frauen in diesem Alter erst richtig durch. Nach meist kinderbedingtem Kürzertreten können sie jetzt ihre ganze Energie in die Karriere stecken. Auch das Marketing der Firmen (Product, Price, Promotion, Place) muss sich verstärkt an Frauen orientieren. Aspekte wie Design, Umweltverträglichkeit, aber auch den Endnutzen eines Produktes rücken daher in den Mittelpunkt. Einmal gewonnen sind Frauen treue Kunden.

Wir als BPW können auch einiges tun, um die Lohngerechtigkeit zu erhöhen. Wichtig ist nicht nur das Bewusst- und Bekanntmachen des Problems sondern auch der bewusste Austausch von Gehaltsdaten zwischen Frauen und Männern, eben das Brechen des Tabu „Über das Gehalt spricht man nicht“.

Im Workshop „**Forderungen an Gesellschaft und Politik**“ mit Mag.<sup>a</sup> Sonja Fragner wurden

konkrete Forderungen formuliert. Voraussetzend sei bemerkt, dass das Recht auf „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“ sowohl bei

der UNO als auch bei der EU festgeschrieben sind. Auch in Österreich kann dieses Recht auf Basis des Gleichbehandlungsgesetzes eingeklagt werden.



Welche Forderungen soll nun die **Politik** erfüllen? Diese gehen von Gehältern für Mütter und Väter über gehaltsabhängiges Karenzgeld und steuerliche Vergünstigungen sowohl für Familien als auch für familienfreundliche Unternehmen bis hin zu Abschaffung der Studiengebühr. Ebenfalls sollten (für begrenzte Zeit) Frauenquoten in Unternehmen und Politik festgelegt werden.

Die **Unternehmen** sollen in ihren Bewertungssystemen genderspezifische Kommunikation berücksichtigen um zu einer diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung zu kommen, messbare Zielvereinbarungen erstellen, die Entlohnung anonymisiert überprüfen lassen, Frauen gleich unterstützen wie Männer und die Arbeit familienfreundlich organisieren.



Forderungen an die **Gesellschaft** sind ein Überdenken der historisch

geprägten Rollen. Um diese Forderungen zu thematisieren bzw. in die Medien zu bringen sollten nach einer strukturierten Analyse des öffentlichen Frauenbildes folgende Schritte gesetzt werden:

- Medienkampagne zur Aufklärung über Konsequenzen von Berufswahl, Teilzeitarbeit und Babypause
- Änderung der traditionellen Rollenbilder durch Vorbildwirkung und Wahrnehmung des Erziehungsauftrags innerhalb der eigenen Familie
- Den Frauen klar machen, dass sie für sich selbst verantwortlich sind
- Die Nutzung von vorhandenen Netzwerken





Am Sonntag fand ein **Worldcafe** zur Zusammenfassung und zur **Definition des weiteren Vorgehens** statt.

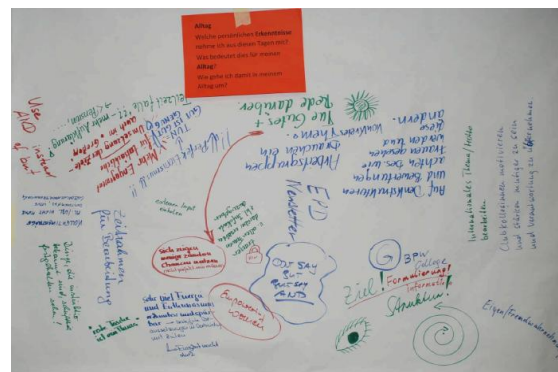
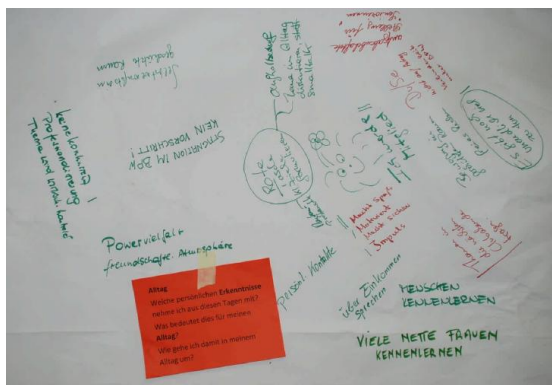


Dabei wurden in Gruppen Fragenkomplexe bearbeitet und Ideen dazu gesammelt. Jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer trug zu jedem Fragenkomplex bei, da zwischen- durch die Gruppen gewechselt wurden.

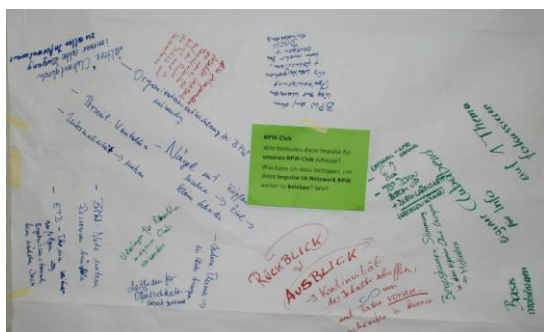
**Alltag:** Welche persönlichen Erkenntnisse nehme ich aus diesen Tagen mit? Was bedeuten sie für meinen Alltag? Wie gehe ich damit in meinem Alltag um?



Im Alltag ist es wichtig, das Gehaltsdiskussionstabu zu brechen, andere in Diskussionen zu verwickeln und sich nicht dafür zu schämen, das Thema Gehalt zur Sprache zu bringen. Die Gespräch sollten in freundschaftlicher Atmosphäre stattfinden und das Konkurrenzdenken hintanstellen. Es ist wichtig, auch die Themen „Teilzeitfalle“ und „Karenzfalle“ anzusprechen.



**BPW-Club:** Was bedeuten diese Impulse für unseren BPW-Club zu Hause? Was kann ich dazu beitragen, um diese Impulse im Netzwerk BPW weiter zu beleben?



In den Clubs sollte eine Arbeitsgruppe zum Thema „Frauen verdienen mehr“ eingerichtet werden, dabei sollten möglichst viele Mitglieder eingebunden werden.



**Mögliche BPW DACH-Projekte:** Welche Projekte finden wir wert, weiter zu verfolgen? Was können die ersten Schritte sein?

Aus diversen Ideen wurden die für die Anwesenden erfolgversprechendsten ausgewählt. Diese wären:

### Für das 1. Jahr:

Zur Aktion Rote Taschen:

- Rote Businessstaschen bestellen für alle drei Länder
- Koordinationsteam mit klarer Zielformulierung einrichten
- auf die Nachhaltigkeit der Aktionen schauen

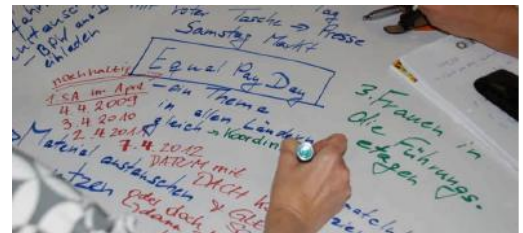


Für den Equal Pay Day:

- Firmen mit Equal Salary Zertifizierung deklarieren
- Equal Pay Award verleihen (gemeinsam mit anderen Frauenverbänden)
- Equal Pay Cafe

### Für das 2. Jahr:

- Women Purchase Power Day:  
Aktionstage um die Kaufkraft der Frauen zu zeigen, länderübergreifend.
- Bewusstsein bei Frauen auf der Strasse fördern
- Equal Pay Day wiederholen um Fortschritt zu zeigen



### Für das 3. Jahr:

- Forderung mehr Frauen in Führungsebene

Es sollten auch **Merchandising**-Artikel Verwendung finden:

- Rote Business Tasche
- Rote Regenschirme
- Rote Tasche Anstecknadel mit Swarovsky-Steinen



# Equal Pay Day 2009

Österreich

*16. April*

Deutschland

*20. März*

Schweiz

*Termin wird am 25.9.08 festgelegt*