



WIE IST DIE WETTERLAGE IN SACHEN GESCHLECHTER-FAIRNESS?

Sind soziale Unternehmen geschlechtergerecht(er)?

Aus der letzten Ausgabe unserer Zeitung lächelte eine Überzahl männlicher ProtagonistInnen – eine Tatsache, die bei einigen LeserInnen zu Verstimmung geführt hat. Wir nehmen unseren Gender-Fauxpas zum Anlass, um das Thema Geschlechter-Fairness ins Zentrum zu rücken. Unsere Frage lautet: Geht es in sozialen Unternehmen geschlechtergerecht(er) zu als in Betrieben anderer Wirtschaftszweige?

Nachgefragt haben wir bei **Manuela Vollmann**, Geschäftsführerin von abz*austria, einer Non-Profit-Frauenorganisation, die sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt stark macht. Und bei **Andreas Thienel**, Leiter der sozialökonomischen Projekte der Caritas der Erzdiözese Wien.

ARBEITSMARKTPOLITIK AKTIV: Frau Vollmann – das abz*austria hat kürzlich ein sog. „Gleichstellungsbarometer“ im Netz veröffentlicht, bei dem die BesucherInnen online ihre Meinung zu Fragen der Geschlechtergerechtigkeit abgeben können. Was ist Ihre Erfahrung – herrscht in der Sozialwirtschaft mehr Geschlechter-Fairness als in anderen Branchen? Können sich Frauen darin beruflich besser entwickeln und werden sie für ihre Leistungen gerecht(er) entlohnt?



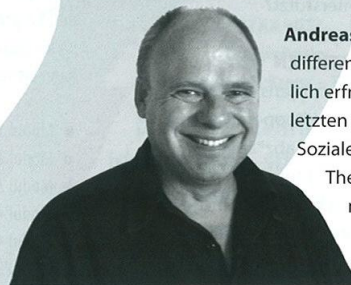
Manuela Vollmann: Ich meine, es haben sich einige Wolken vor die Sonne geschoben. Prinzipiell glaube ich, dass Gleichstellung von Frauen und Männern in sozialen Betrieben und Organisationen ein bewussteres Thema ist. Gleichzeitig braucht es aber auch die Strukturen, das Wissen und die Ressourcen, um

von der bloßen Bewusstheit auch zur Aktion und Umsetzung zu gelangen. Frauen können sich in NPOs besser entwickeln, durchbrechen aber auch nicht die gläserne Decke. Gerechtere Entlohnung ist auf Grund der generell schlechten Stellung und Bewertung von Arbeit in sozialen Unternehmen schwierig. Die Gehälter entsprechen nicht dem realen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wert, der durch den Output dieser Branche entsteht. Frauen in Führungspositionen finden sich leider



auch in sozialen Unternehmen selten. Auf Grund dieser Tatsache ist in der Folge auch die Schließung der Gehaltsschere nicht in ausreichend wünschenswertem Maße möglich.

Herr Thienel – im DSE-Vorstand stehen 12 männlichen 10 weiblichen GeschäftsführerInnen gegenüber – eigentlich eine tolle Quote! Würden Sie daraus schließen, dass die Geschlechter-Fairness in sozialen Unternehmen bereits besser verwirklicht ist als in anderen Wirtschaftszweigen? Und wenn ja/wenn nein, warum?



Andreas Thienel: Ich sehe das differenziert: Es ist grundsätzlich erfreulich, dass in den letzten Jahren – besonders in Sozialen Unternehmen – das Thema Geschlechter-Fairness einen hohen Stellenwert bekommen hat und auch zunehmend umgesetzt wird. Begünstigt wird dies in Sozialen Unternehmen einerseits durch den hohen Frauenanteil der im Sozialbereich tätigen Menschen und andererseits sicher durch die bessere Bewusstseinsbildung / Ausbildung / Ethik zum Thema Diversity bei MitarbeiterInnen in den Sozialberufen als auch beim Management. Weiters spielen hier die diversen FördergeberInnen mit ihren Förderrichtlinien beim Thema Geschlechter-Fairness eine wichtige Rolle.

In sozialen Unternehmen sind durch günstigere Rahmenbedingungen die Chancen und die Umsetzung einer Geschlechter-Fairness zwar etwas besser, aber die Chancengerechtigkeit ist noch lange nicht erreicht und muss weiter ausgebaut werden. Das betrifft zusätzlich zur Geschlechter-Fairness sämtliche Themen von Diversity (Herkunft, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung, Religion etc.). Hier sind sowohl Politik als auch die Unternehmensführungen weiter gefordert, diesen Prozess voranzutreiben. Praktizierte Chancengerechtigkeit bedeutet nicht zuletzt Zukunftsfähigkeit für unsere Gesellschaft und unsere (Sozial-)Wirtschaft in einer immer stärker globalisierten und vielfältigen Welt.

