



IG IT

WOMIT FRAUEN IN DER IT-BRANCHE KÄMPFEN MÜSSEN

...und was es jetzt braucht, damit die Tech-Branche weiblicher wird.

Ergebnisse einer Online-Befragung der Interessengemeinschaft (IG) IT,
Mai 2023

INHALT

VORWORT	3
WARUM DIESE BROSCHÜRE	4
WIR – DIE LAUTE STIMME FÜR FAIRNESS IN DER ARBEITSWELT	6
BEFRAGUNGSERGEBNISSE	10
SCHLUSSFOLGERUNGEN/FAZIT	18
ÜBER DIE INTERESSENGEMEINSCHAFT (IG) IT	20

IMPRESSUM

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Redaktion: Ausschuss der Interessengemeinschaft (IG) IT

Layout: Gewerkschaft GPA – Abteilung Organisieren und Marketing

Bilder/Fotos: AdobeStock

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Stand: Mai 2023

VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,

im vorliegenden Folder geht es darum, was wir als Interessengemeinschaft (IG) IT tun können, um wieder mehr Frauen in unser Berufsfeld zu bringen. Am Beginn war die IT-Branche ein von Frauen dominierter Bereich, doch als sich immer mehr Geld damit machen ließ, wurde der rasant wachsende Tech-Sektor mehr und mehr zur Männerdomäne.



© Gernot Tockner

Wir stehen dafür ein, dass wieder mehr Frauen in diese vielfältige Berufsgruppe einsteigen und sich hier ihre berufliche Zukunft vorstellen können – zumal der IT-Sektor für jede Interessengruppe den passenden Job mit hoher Flexibilität bietet. Gerade im Bereich Home-Office nimmt die IT-Branche eine Vorreiterrolle ein, was in verschiedenen Lebenssituationen hilfreich sein kann (Pendelzeit, Work-Life-Balance usw.).

Fordern und fördern wir gemeinsam die Vielfalt der Menschen in unserem Berufsbereich. Sehen wir dies als Chance und nicht als Hindernis. Gehen wir gemeinsam weg von den klassischen Rollen „Sekretärin“ und „Techniker“ und sehen stattdessen die talentierte Programmiererin und den leidenschaftlichen Buchhalter.

Die Welt ist bunt und das wünsche ich mir für unsere IT-Branche und die IT-Unternehmen.

Cornelia Krautstingl

Vorsitzende der Interessengemeinschaft (IG) IT

1. WARUM DIESE BROSCHÜRE?

In unserer heutigen Gesellschaft finden sich immer noch patriarchale Strukturen: Frauen sind in Führungspositionen unterrepräsentiert und verdienen weniger als Männer. Das liegt einerseits daran, dass Frauen für dieselbe Tätigkeit schlechter bezahlt werden und es nach wie vor an Transparenz fehlt. Andererseits leisten Frauen deutlich mehr unbezahlte Arbeit.

Wir, die Interessengemeinschaft (IG) IT der Gewerkschaft GPA, haben uns daher die Aufgabe gestellt, die IT-Branche hinsichtlich der Einkommensschere und fehlender Fairness zu durchleuchten: Dazu wurde im Jahr 2022 eine großangelegte Umfrage durchgeführt, die wir auf den folgenden Seiten näher vorstellen möchten.

Die Tech-Branche ist heute männlich dominiert, doch das war nicht immer so: In den Anfangstagen der IT – also noch vor der Einführung gängiger Hardware – waren Frauen in jenen Tätigkeitsfeldern, die später zusehends elektronisch ausgeführt wurden, stark repräsentiert. Der Film "Hidden Figures" zeigt das auf: Katherine Johnson, Dorothy Vaughn und Mary Jackson – drei herausragende afro-amerikanische Mathematikerinnen – schickten mit ihren Berechnungen den Astronauten John Glenn in die Umlaufbahn. Diese bahnbrechende technische Errungenschaft definierte das Rennen im Weltall vollkommen neu.

Noch bis in die 1980er Jahre galt Programmieren als „typisch weiblich“. Mit dem Siegeszug des Personal Computers (PC) wurde aber ersichtlich, dass sich mit Informatik viel Geld verdienen lässt.

Zudem waren PCs die perfekte Plattform für die damals noch junge Videospiele-Branche. Storys und Marketing waren auf junge Männer zugeschnitten. Das hatte seine Wirkung: Der PC wurde zum Ausgangspunkt der (männlichen) Nerdkultur.



1.1. PIONIERINNEN DER INFORMATIK

Die Britin **Ada Lovelace** (1815-1852) gilt als erste Computerprogrammiererin der Welt. Ihre große Begabung für Mathematik nutzte sie, um Pläne für eine Maschine namens „Analytical Engine“ zu entwerfen. Diese Entwürfe führten später zur Entwicklung des ersten allgemeinen Computers. Der „Ada Lovelace Day“ im Oktober erinnert an diese Pioniertat.

Grace Hopper (1906-1992) diente als Admiralin der United States Navy und war eine der Informatiker:innen, die den Harvard Mark I-Computer programmierte. Dieser elektromechanische Allzweckcomputer kam im Zweiten Weltkrieg zum Einsatz. Ihr zu Ehren gibt es die jährlich stattfindende „Grace Hopper Celebration“.

Katherine Johnson (1918-2020) ist eine jener Frauen gewesen, die 2016 im Film „Hidden Figures“ verewigt wurde. Die amerikanische Mathematikerin leistete bahnbrechende Beiträge zur Berechnung der Flugbahnen für das „Mercury-Programm“ und den ersten bemannten Flug zum Mond im Rahmen der Apollo-11-Mission.

2. WIR – DIE LAUTE STIMME FÜR FAIRNESS IN DER ARBEITSWELT

Unser gewerkschaftlicher Kampf basiert auf dem Prinzip der Solidarität. Jede:r Einzelne von uns hat kaum Verhandlungsmacht, aber gemeinsam sind wir stark und können für bessere Arbeitsbedingungen, höhere Gehälter und ein besseres Leben kämpfen. Sich dort einzusetzen, wo Einzelne oder Gruppen diskriminiert werden, ist eine der zentralen Gewerkschaftsaufgaben. Daher gilt es alles zu bekämpfen, was uns entzweit: egal ob Rassismus, Nationalismus oder Anti-Feminismus oder Sexismus;

2.1. GESCHLECHTERROLLEN: WIE KLISCHEES UNSER LEBEN BESTIMMEN

Das Problem fängt nicht erst dort an, wo Menschen aus rassistischen oder sexistischen Gründen diskriminiert werden. Das Problem beginnt bereits bei der Konstruktion von Rollenklischees: So gelten bestimmte Berufe oder Charaktereigenschaften als "typisch männlich" oder "typisch weiblich".

Das passiert bereits im Kindergarten und zieht sich durch alle Bereiche unserer Gesellschaft. Der Kampf gegen diese Vorurteile ist schwierig und keinesfalls auf die Arbeitswelt und Ausbildung beschränkt. Die LGBTQIA+ Bewegung nimmt hierbei eine Vorreiterrolle ein, um Stereotype und Vorurteile zu dekonstruieren.



DIVERSITY UND DIVERSITY MANAGEMENT

Diversity Management (DiM) gilt als ein Teilbereich des Personalmanagements, der darauf abzielt, die Vielfalt der Mitarbeiter:innen zum Vorteil für die eigene Organisation zu nutzen und ist vor allem in großen Unternehmen ein wichtiges Thema.

Auf den ersten Blick erscheinen die Interessen mit unseren übereinzustimmen. Immerhin hat sich das Diversity Management zum Ziel gesetzt, gegen verschiedene Arten von Diskriminierung anzukämpfen. Andererseits profitieren Unternehmen von Hierarchien, die durch diese Vorurteile geschaffen werden – die größten Auswirkungen zeigen sich in der Bezahlung.

Daher ist es wichtig, dass der Betriebsrat als Akteur im Diversity Management auftritt, zumal die Anforderungen an die Betriebsrät:innen vielfältiger und internationaler geworden sind und dies weitreichende Folgen für die Beschäftigten nach sich zieht.

2.2. GENDERN & GENDERSPRACHE

Sprache schafft Wirklichkeit: Gendern ist deshalb eine einfache Möglichkeit, sich selbst und anderen ins Bewusstsein zu rufen, dass viele der Probleme, die wir diskutieren, eine Geschlechterkomponente haben.

Von Kritiker:innen wird geschlechtergerechte Sprache oft mit dem Argument abgelehnt, dass dies nur billige Kosmetik sei und an den realen Verhältnissen (z. B.: Pay Gap) nichts ändere. Unbestritten ist aber, dass geschlechterspezifische Rollenbilder und Stereotype stark durch unsere Sprache geprägt sind: „_der_ Programmierer“ oder „_der_ Systemadministrator“ usw.;

Viele Studien belegen, dass Gendern wirkt: So trauen sich Mädchen eher zu, einen vermeintlichen "Männerberuf" zu ergreifen, wenn dieser in geschlechtergerechter Sprache präsentiert wird.



VERTAUSCHTE WELT: EIN UNGEWOLLTER IDENTITÄTSTAUSCH UND SEINE FOLGEN

Mit welchen Vorurteilen und Sexismus Frauen in einer von Männern dominierten Branche zu kämpfen haben, zeigte der Fall von Nicole H. aus den USA, der für viel Aufmerksamkeit sorgte.

Ihr Kollege Martin S. machte den Fall über Twitter bekannt, nachdem er zuvor versehentlich über den Firmen-Account von Nicole mit Kund:innen kommunizierte. Doch was war genau passiert?

Nicole und Martin arbeiteten in einer Arbeitskräfteüberlassungsfirma. Ihr Job war es, die Lebensläufe der Kunden:innen professionell aufzubereiten. Nicole bekam den Job, obwohl sich viele andere männliche Bewerber auch darum bewarben. Der Umgangston in der männlich dominierten Firma war rau. Nicole machte ihren Job gut, jedoch war sie für ihren Chef nicht schnell genug. Darum bekam Martin als ihr Supervisor den Auftrag, Nicole anzutreiben. Dies führte wiederum zu Spannungen zwischen den beiden.

Eines Tages kommunizierte Martin mit einem Kunden, der unangenehm auffiel. Er benahm sich abwertend, belehrend und ignorierte seine Fragen. Während sich Martin darüber ärgerte und nachdachte, woran es liegen könnte, fiel ihm auf, dass er mit Nicoles Firmen-Account angemeldet war.

Nicole bestätigte ihm später, dass solch ein Verhalten keine Ausnahme war und sie oft mit solchen Abwertungen bzw. Vorurteilen zu kämpfen hatte. Daher beschlossen die beiden, ein Experiment zu starten und tauschten ihre Firmen-Accounts für zwei Wochen.

Während Nicole die produktivsten Wochen seit ihrer Anstellung hatte, brauchte Martin nun viel länger, um mit seiner Arbeit zu überzeugen und Respekt zu erlangen. Martin stellte fest, dass viele Kunden:innen generelle Vorurteile gegenüber einer weiblichen Mitarbeiterin hatten.

Mit dieser Erkenntnis konfrontierten sie ihren Chef, der dies jedoch ignorierte. Er bestritt, dass es Sexismus in der Branche gibt, obwohl es handfeste Beweise dafür gab. Für Nicole war dies der Tiefpunkt in ihrer Karriere. Sie war zwar Abwertung und Sexismus gewohnt, jedoch nicht eine solche Ignoranz.

3. BEFRAGUNGS- ERGEBNISSE

Frauen sind in der IT-Branche und anderen technischen Berufen unterrepräsentiert. Die Ursachen dafür sind vielfältig und rühren auch von gesellschaftlich konstruierten Rollenbildern her, in denen technische Berufe und die dort notwendigen Skills eher Männern zugeschrieben werden. Um ein besseres Bild von dieser arbeitsmarktpolitischen Situation, den Ursachen sowie Handlungsoptionen zu bekommen, wurde im 1. Quartal 2022 eine Umfrage unter den IG IT-Mitgliedern durchgeführt.



DIE DATEN ZUR BEFRAGUNG IM ÜBERBLICK

Insgesamt 353 Personen, davon ein Drittel Frauen und zwei Drittel Männer, nahmen daran teil (maximale Schwankungsbreite: +/- 5,1 Prozentpunkte). Knapp 93 Prozent gaben dabei an, berufstätig zu sein, der überwiegende Teil davon arbeitete in Vollzeit (80,7 Prozent). Knapp die Hälfte der 353 Personen hatte ein Studium abgeschlossen (47,3 Prozent), 34,3 Prozent gaben die Matura als höchsten Bildungsabschluss an. Rund 82 Prozent waren Mitglied in der Gewerkschaft GPA, knapp 30 Prozent der Teilnehmer:innen an der Online-Befragung waren aktive Betriebsrät:innen. Der überwiegende Teil der Befragten arbeitete unmittelbar in der IT-Branche (68 Prozent), gefolgt vom Industriesektor (11,3 Prozent), dem Bildungswesen (4,5 Prozent) sowie dem Gewerbe (2,3 Prozent). Knapp 30 Prozent ordneten sich als Softwareentwickler:innen ein, mehr als ein Viertel gaben diverse Management-tätigkeiten an. An dritter Stelle folgte mit rund 14,5 Prozent die System- und Netzwerkadministration.

WIE SEHEN MITGLIEDER DER INTERESSENGEMEINSCHAFT DIE IT-BRANCHE?

Eine relative Mehrheit der Befragten (98 Nennungen) vertrat die Meinung, dass es in der IT-Branche durchwegs "gute Jobs" gibt, die Arbeit wird darüber hinaus als fortschrittlich, innovativ und zukunftsorientiert gesehen (60). Mehrfach wurde auch auf die gute Bezahlung hingewiesen (42).

Auf der anderen Seite sahen die Befragungsteilnehmer:innen vor allem die Arbeitsbedingungen negativ behaftet. 85 Befragte nannten "Stress und Druck" sowie die langen Arbeitszeiten (57) als kontraproduktiv für die Work-Life-Balance bzw. für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Darüber hinaus stellt die wachsende technische Komplexität die Beschäftigten vor immer neue Herausforderungen (47). 39 Personen kritisierten zudem die vorherrschende Männerdomäne sowie die Nerdkultur in der IT-Branche.

Auffallend in diesem Zusammenhang: Auf die allgemeine Frage "Welche Schlagwörter fallen dir spontan ein, wenn du den Begriff IT-Branche hörst?" antworteten 60 Befragte mit "Es gibt dort schlechte Arbeitsbedingungen". Zum Vergleich: "In der IT-Branche gibt es gute Jobs" wurde hingegen "nur" 45-mal angeführt.

WAS TUN IN BEZUG AUF FRAUENFÖRDERUNG UND DIVERSITÄT?

Zahlreiche Befragungsteilnehmer:innen vertraten die Meinung, dass Geschlechterstereotype lange vor dem eigentlich IT-Job infrage gestellt bzw. aufgebrochen werden müssten. Fünf passende Aussagen dazu im Originalwortlaut [sic]:



- "Auch meinen Töchtern wurde in der Schule gesagt, dass Mädchen in Mathematik nicht gut sein können. Das muss aufhören!"
- "Schon in der Schule Vorurteile aufräumen"

- "Frauen müssten so früh wie möglich (Schulzeit) viel mit IT in Berührung kommen"
- "Mehr Frauen in die IT beginnend mit dem Kindergarten"
- "An den Unis überprüfen welche Paradigmen dort zb. in Wirtschaftswissenschaften gelehrt werden".

Darüber hinaus vertraten mehr als 80 Prozent der Befragten die Meinung, dass die vermeintlichen Unterschiede von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft vor allem durch Vorurteile geprägt werden.

Mehr als 60 Prozent gaben weiters an, dass ihrer Meinung nach die geschlechtlichen Rollenbilder in Bezug auf Naturwissenschaften, Informatik, Mathematik und Technik bereits in der Schule bzw. im Kindergarten entstehen.

Innerhalb der IT-Branche selbst wurde von den Befragten insbesondere der Ruf nach transparenten Gehaltsstrukturen und mehr weiblichen Führungskräften als wichtige Handlungsoptionen genannt:



- "Gehälter transparent machen"
- "Bin selbst BR (einzige Frau hier) und möchte mit Einsicht in Gehaltsstrukturen beginnen."
- "mehr weibliche Führungskräfte"

Zu diesem Themengebiet sagte ein Fünftel der Befragten (20,7 Prozent), dass ihre Unternehmen bereits Einkommensberichte veröffentlicht hätten. Rund die Hälfte der Teilnehmer:innen an der Umfrage (50,4 Prozent) antworteten hierauf mit „eher nicht“.

Rund 45 Prozent stimmten zudem der Aussage zu, dass Frauen in der IT-Branche zwar zum Teil umworben, aber bei gleicher Qualifikation oftmals schlechter bezahlt werden.

Darüber hinaus wurde mehrfach auf die Wichtigkeit von Mentor:innenprogrammen und Frauennetzwerken hingewiesen:



- "Mentor:innen, die Einsteigerinnen den Rücken freihalten und sie aufbauen."
- "Frauen-Netzwerke, um Erfahrungen auszutauschen und sich gegenseitig unterstützen zu können"

MITWIRKUNGSMÖGLICHKEITEN DES BETRIEBSRATS

Auf die Frage, wie der Betriebsrat dabei helfen kann, Frauen und Diversität in den IT-Unternehmen zu fördern, wurde angeregt, generell "Ungerechtigkeiten aufzuzeigen", eine "positive Vorbildwirkung einzunehmen" und "Karrierepfade mitzugestalten".

Auch bei dieser Fragestellung wurde mehrfach explizit auf die Dringlichkeit hingewiesen, Gehälter transparenter zu gestalten:



- „Die Gehaltslisten auf finanzielle Ungerechtigkeiten prüfen [...] und offensichtliche Ungerechtigkeiten protokolliert aufzeigen [...]. Frauen dazu auffordern, Gehaltsanpassungen tatsächlich aktiv einzufordern und sie dabei proaktiv unterstützen. [...]“
- "Gehaltsgaps aufdecken, Vorbildwirkung einnehmen und männliche Kollegen auf positive Weise beeinflussen."
- "Gegen Gehaltsunterschiede zw. Männern und Frauen kämpfen"
- "Gehaltsentwicklung bei Frauen entsprechend beobachten. Bei Beförderungen auch darauf achten, dass Frauen nicht übergangen werden."

WELCHE KONKRETE IDEEN HÄTTEST DU UM DEINEN KOLLEG:INNEN IN DER IT ZU HELFEN, DIE VORURTEILE IN BEZUG AUF FRAUEN ZU HINTERFRAGEN?

Wie lassen sich Vorurteile überwinden? Die Teilnehmer:innen der Umfrage wurden dahingehend um Vorschläge bzw. Ideen gebeten. Die Rückmeldungen dazu können grob in drei größere Gruppen eingeteilt werden, die im Folgenden mit konkreten Antwortbeispielen dargestellt sind:

1) Fehlende Frauenförderung und Diversität sind keine Probleme der IT-Branche an sich, sondern gesellschaftliche...



- „Bereits in der Schule vorbereiten“
- „[...] Die Vorurteile müssen außerhalb, vorher beseitigt werden.“
- „Kinderbetreuung - Männerkarenz und Pflegefreistellung sind gute Ansatzpunkte. [...]“

2) Es braucht konkrete Maßnahmen in der IT-Branche selbst, um dieses Problem zu lösen...



- „Mehr Frauen in leitende Positionen“
- „Teambuildingmaßnahmen, gemeinsame Schulungen“
- „Management Awareness schaffen, mit Mgmt. gemeinsame bewusstseinsbildende Maßnahmen umsetzen“

Wie groß das Problem ist, zeigte sich unter anderem auch daran, dass vielen Kollegen nicht einmal das Problem bewusst war:



- „Weder empfinde noch sehe ich Vorurteile gegenüber Frauen in der IT.“
- „Ich sehe in meinem Unternehmen dieses Problem Gott sei Dank nicht [...]“
- „Ich glaube, intern in der IT-Branche gibt es keine Vorurteile gegenüber Frauen. [...]“

WELCHES SEXISTISCHE VERHALTEN STÖRT AM MEISTEN

Bei dieser offenen Frage gab es eine Vielzahl unterschiedlicher Rückmeldungen und Meinungen. Zahlreiche Kommentare kritisierten dabei **a) die vorherrschenden Rollenklischees** („Die Aussage, dass Frauen bestimmte Sachen können, weil sie Frauen sind.“) und **b) Geschlechterbilder** („Aberkennen technischen Verstandes“).

Darüber hinaus wurden vielfach **c) Männerzirkel** („Ausgeschlossen aus den Gruppen zu sein, die die Fäden ziehen“) und deren **d) Verhalten** („anzügliche Witze“) kritisiert.

Zahlreiche Rückmeldungen betrafen in diesem Zusammenhang auch die **e) gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen** („Ungleiche Einkommensverteilung zementiert Status Quo“).

Auf die damit im Zusammenhang stehende Frage, ob man denn selbst Probleme gegenüber den Vorgesetzten aufzeigen würde, stimmten knapp 80 Prozent der Befragten dieser Aussage zu.

Ein knappes Drittel (30,9 Prozent) vertrat zudem die Meinung, dass die Vorurteile der überwiegend männlichen Kollegen in der IT-Branche dazu beitragen, dass Frauen die dortige Arbeit verleidet wird. Rund 40 Prozent stimmte dieser Aussage hingegen nicht zu.

WAS SOLL DIE GEWERKSCHAFT GPA DAGEGEN TUN?

Bei den rund 130 Antworten auf diese Frage kristallisierte sich die Forderung nach „transparenten Einkommen“ als zentrale Rückmeldung heraus. Beispiele dafür sind:



- „Einkommensbericht endlich in brauchbare Version zu bekommen und in großen Firmen die Gruppierungen auf vergleichbare Tätigkeiten ändern.“
- „Publizierungspflicht aller Einkommen – flächig, in Österreich“

Darüber hinaus gab es zahlreiche Rückmeldungen, die vermehrt Schulungsangebote – speziell im Bereich Teamwork – und Awareness-Maßnahmen einfordern sowie „proaktive Gespräche mit den zuständigen Betriebsrät:innen“ für sinnvoll erachten.

Weiters wurde angemerkt, dass die Gewerkschaft GPA mehr Druck auf die Politik im Allgemeinen sowie auf die anderen Sozialpartner:innen und die Regierung im Speziellen ausüben sollte.

WELCHE SCHRITTE WÄREN AUSSERHALB DES BETRIEBLICHEN UMFELDS ZU SETZEN, UM DIE KONSTRUIERTEN GESCHLECHTERROLLEN AUFZUBRECHEN?

Ein Großteil der 150 Antworten betraf die Forderung, Geschlechterstereotype bereits ab dem Kindergartenalter aufzubrechen und technisches Verständnis verstärkt im Bildungssystem zu verankern:



- „Technisches Verständnis in Schulbildung / Pflichtfächer mehr einbringen“
- „Das muss bereits in der Schule anfangen. Ich versuche das auch als HTL Professor umzusetzen.“
- „Frühförderung im Bildungsbereich, um technische Berufe für Frauen* attraktiver zu machen.“
- „Publizierungspflicht aller Einkommen – flächig, in Österreich“

Passend dazu, gab es im Allgemeinen einen großen Wunsch nach „kostenloser, flächendeckender Kinderbetreuung“.

Wie bereits zuvor dargestellt, betrafen auch bei dieser Frage zahlreiche Rückmeldungen die zu geringe Transparenz bei Gehältern:



- „Ich glaube es ist schon lange überfällig, dass Frauen das gleiche Geld wie Männer bekommen und bei typischen Frauenberufen die Leistung ebenfalls besser honoriert werden.“
- „Vorantreiben der Anstrengungen zum transparenten Gehalt.“

SCHLUSSFOLGERUNGEN/FAZIT

SANDRA STEINER, Bundesfrauenvorsitzende der Gewerkschaft GPA

105 Jahre nach Einführung des Frauenwahlrechts in Österreich kenne ich niemanden, der/die von sich behaupten würde, Menschen aufgrund des Geschlechts ungleich zu behandeln. Das müsste im Umkehrschluss heißen, dass es somit keine Benachteiligungen gibt! Und trotzdem verdienen Frauen in Österreich weniger als Männer. Im Jahr 2023 beträgt der Gender-Pay-Gap 16,9 Prozent – warum? Benachteiligung hat System und dies zeigt sich auch in der IT-Branche.



© Lisa Lux

Das Gute: Berufsfelder in der IT-Branche sind überwiegend gut bezahlt, meist mit zeitlicher und örtlicher Flexibilität für Beschäftigte, dies haben die befragten Kolleg:innen überwiegend bestätigt. Das sind sehr hilfreiche Voraussetzungen für Frauen, die ein selbstbestimmtes, unabhängiges Leben anstreben. Besonders im Zusammenhang mit dem aktuell fehlenden politischen Willen, familienfreundliche Rahmenbedingungen für die Gesellschaft in Österreich zu schaffen, z. B. mit einem Rechtsanspruch auf einen Kinderbildungsplatz ab dem 1. Lebensjahr.

Die Kehrseite: Leider verstärken diese politischen Versäumnisse zusätzlich noch die Nachteile der Berufsfelder in der IT-Branche. Die Beschäftigten sind mit hoher Arbeitsverdichtung, kurzer Halbwertszeit von Expert:innenwissen und einer Schnelllebigkeit der Branche konfrontiert. Die gesellschaftspolitischen Mythen der Geschlechterstereotypen tun ihr Übriges!

Den Wunsch nach transparenten Gehaltsstrukturen der Befragten kann ich sehr gut nachvollziehen und ist im Übrigen auch ein wichtiger Schlüssel am Weg zur Gleichstellung. Hier kann durch die EU-Lohntransparenz-Richtlinie großer Druck auf den politischen Unwillen zur Gleichstellung in Österreich gemacht werden – eine Offenlegung von Einkommen für gleichwertige Arbeit. Der Wirtschaftsbereich IT der Gewerkschaft GPA – der für Beschäftigte zuständig ist, die nach dem IT-Kollektivvertrag bezahlt werden – erstellt jährlich eine Gehaltsstatistik mit den Daten von den Betriebsrät:innen. So ist es gelungen klar, herauszuarbeiten, in

welchen Tätigkeitsfamilien, in welchem Ausmaß finanzielle Diskriminierung herrscht. Mit diesen Erkenntnissen haben Betriebsrät:innen ein machtvoll Instrument auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene in der Hand.

Auch für die IT-Welt gilt, um wirtschaftlich erfolgreich zu sein, die Anwendung der Hierarchieschablone. Deshalb braucht es nicht nur weibliche Vorbilder, sondern Seilschaften, die weibliche Karrierechancen begünstigen.

Um mehr Druck als GPA-Frauen bzw. als Gesamtorganisation auf die Politik und die Sozialpartner:innen machen zu können, braucht es einen Mitgliederzuwachs. Besonders die IT-Branche hinkt im Vergleich zu anderen Branchen, was die Mitgliederzahl betrifft, stark hinterher, auch wenn in den letzten Monaten ein verstärkter Zuwachs im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen in der IT-Branche zu verzeichnen war.

Besonders Frauen als GPA-Mitglieder zu gewinnen, ist ein wichtiger Bestandteil für die Weiterentwicklung der Gleichstellung in der Gesellschaft, im Betrieb und in der Familie.

4. ÜBER DIE INTERESSEN- GEMEINSCHAFT (IG) IT

WER SIND WIR?

Wir sind die Interessenvertretung für Menschen in der Informationstechnologie. Egal ob angestellt, mit freiem Dienstvertrag oder Einzelunternehmer:in – wer sich als ITler:in sieht, ist bei uns genau richtig. Wir sind u. a. Softwareentwickler:innen, System- & Netzwerkadministrator:innen, Webdesigner:innen sowie Mitarbeiter:innen im Online- und Telekommunikationsbereich

WOFÜR SETZEN WIR UNS EIN?

Neben den vielen spezifischen Arbeitsbedingungen im IT-Bereich interessieren uns vor allem auch die gesellschaftspolitischen Aspekte der Informationstechnologie wie

- Netzpolitik,
- Datenschutz,
- freie Software und der Kampf gegen Patente,
- die Macht der IT-Konzerne,
- Gleichstellung und Diversität,
- Frauen in der IT sowie
- die Chancen und Gefahren von AI und Algorithmen
- u. v. m.

DABEI SEIN MACHT STARK!

Trage dich kostenlos in die Interessengemeinschaft (IG) IT ein und nutze alle Vorteile und Leistungen, auch wenn du noch nicht Mitglied der Gewerkschaft GPA bist.

- Gratis Erstberatungsscheck zu allen Fragen rund ums Arbeitsrecht. Wir stehen Ihnen zur Seite!
- Service für Beschäftigte in IT-Berufen: Vernetzung und Erfahrungsaustausch über Branchen und Betriebsgrenzen hinweg
- (Online-)Veranstaltungen & Newsletter: Nützliche Informationsangebote und -produkte für und rund um Ihre Arbeit
- Mitwirkung an der Durchsetzung von Anliegen

NUTZE DEINE CHANCE UND GESTALTE MIT!

Werde Ausschussmitglied und bringe dich zu aktuellen Themen ein! Der Ausschuss wird alle 2 1/2 Jahre gewählt und besteht aus 17 Personen. Die Mitglieder sind in allen Gremien der Gewerkschaft GPA vertreten.

KONTAKT

INTERESSENGEMEINSCHAFT (IG) IT

GEWERKSCHAFT GPA

Gewerkschaft GPA

Alfred-Dallinger-Platz 1

1030 Wien

Tel.: +43 (0)5 0301

Fax: +43 (0)5 0301-300

E-Mail: interesse@gpa.at

Web: www.gpa.at/interesse





mitgliedwerden.gpa.at

gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT