FODOK 10 13-1

FRAUENERFAHRUNGEN, FRAUENBERUFE, FRAUENKARRIEREN - ARBEITSMARKTPOLITISCHE MÖGLICHKEITEN

Alternative Berufsentwicklungsmöglichkeiten für Frauen in Wien und der dafür notwendige Bedarf im Schulungs- und Qualifizierungsbereich

ÜBERARBEITETE ENDFASSUNG

Lorenz Lassnigg
Ulrike Pastner
Eva Wagner

Forschungsbericht
im Auftrag
des Landesarbeitsamts Wien

Februar 1994

Kurz-Zusammenfassung

Frauenerfahrungen, Frauenberufe, Frauenkarrieren -
Arbeitsmarktpolitische Möglichkeiten

Alternative Berufsentwicklungsmöglichkeiten für Frauen in Wien und der dafür notwendige Bedarf im Schulungs- und Qualifizierungsbereich

ProjektnehmerInnen: Lorenz Lassnigg, Ulrike Pastner, Eva Wagner

Fertigstellung: Oktober 1993

Bekannt ist der Umstand, daß der Arbeitsmarkt geschlechtsspezifisch segmentiert ist und Frauen vorwiegend in den schlechter bezahlten und z.T. in den äußerst ungesicherten Beschäftigungsverhältnissen zu finden sind. Bekannt ist auch, daß die Plazierung der Frauen in den ungünstigen Segmenten Ausfluß ihrer reproduktiven Potenzen und der darauf argumentativ aufbauenden geschlechtsspezifischen Aufteilung der Zuständigkeiten ist, die den Frauen die familiären Pflichten zuweist. Vor diesem Hintergrund wurden bisher hauptsächlich die Hindernisse, Probleme, Benachteiligungen der Frauen im Berufsleben thematisiert.

Dieses Projekt nimmt bewußt eine andere Perspektive ein und sucht nach den Chancen und Möglichkeiten von Frauen im Berufsleben, die möglicherweise im Zuge der Analyse der Behinderungen nicht ausreichend in den Blick genommen wurden. Methodisch lassen sich drei Schritte unterscheiden: Literaturstudium, qualitative Interviews mit Expertinnen im Bereich der Frauenbeschäftigung und der Frauenförderung, sowie die quantitative Analyse von Berufsverläufen einer Stichprobe von zeitweise arbeitslosen Wiener Frauen (anhand von Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger und der AMV).

Die Literaturstudie hat einerseits die wesentlichen Aspekte der allgemeinen Rahmenbedingungen und deren Veränderungen zusammenfassend dargestellt, die die Erwerbstätigkeit der Frauen bestimmen und beeinflussen: Die Veränderungen in den Lebensbedingungen und Ansprüchen, die nahezu unveränderten beruflichen Bedingungen, der nach wie vor bestehende Entscheidungszwang 'Beruf oder Kind' und die wenig hilfreichen Sozialisationserfahrungen, die weibliche Aktivitäten eher in Richtung auf Anpassung, denn auf Veränderung und Überwindung der Strukturen kanalisieren. Andereseits werden Optionen und konkrete Ansatzpunkte herausgearbeitet, wobei Weiterbildung und Teilzeitarbeit ein hoher Stellenwert zukommt. Im Hinblick auf die Weiterbildung wurde Wert auf die Entwicklung und den Einsatz ganzheitlicher Bildungskonzepte gelegt, auf die Berücksichtigung der Rahmenbedingungen, umfassende Information und Beratung, insbesondere solcher, die das Spektrum der Berufs- und Beschäftigungsmöglichkeiten erweitern und auf Aktivitäten, die verstärkt Beziehungen zwischen Betrieben, Institutionen und Arbeitssuchenden schaffen.

In den qualitativen Interviews kamen Expertinnen des Arbeitsmarkts zu Wort, die eine breite Palette von Ansatzpunkten aufzeigten, die die Situation der Frauen verbessern würden: Modifikation des segmentierten Arbeitsmarktes durch nichttraditionelle Qualifizierungsmaßnahmen, durch höhere und verwertbare Qualifika-

tionen, durch vielseitige Berufsorientierung; Fördermaßnahmen zur Überwindung des segmentierten Arbeitsmarktes in alle Richtungen; allgemeine Verbesserungen der gesellschaftlichen Stellung der Frauen z.B. durch Quotierung; Maßnahmen zur besseren Vereinbarung von Beruf und Familie; Unterstützung zur Behauptung und Durchsetzung der weiblichen Identität in und gegenüber männlichen Strukturen.

Darüberhinaus stießen wir bei der Suche nach positiven Vorbildern und bei den teaminternen Diskussionen immer wieder auf die (zentrale) Frage nach dem Maßstab, an dem gemessen Frauen als erfolgreich zu bezeichnen sind. Der übliche, an der normalen, männlichen Berufsbiographie orientierte Begriff von Erfolg ist für Frauen nicht generell erfüllbar. Das ist allen klar, ohne daß ein Gegenmodell für Frauen bereits verfügbar wäre. Dieses ist allenfalls in Umrissen erkennbar und rekurriert immer wieder auf veränderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen wie ausgeglichene innerfamiliäre Arbeitsteilung, ausreichendes Einkommen etc.. 'Erfolgreich' bezieht sich auf die erfolgreiche Verknüpfung von erreichter Position mit befriedigenden allgemeinen Lebensumständen. Dieses nur unscharfe Bild von einem 'weiblichen Erfolgmodell' geht einher mit der enttäuschten Erwartung, eine Reihe von Beispielen für erfolgreiche weibliche Karrieren zu erhalten und geht parallel mit den Beispielen aus einer AMV-Broschüre.

Um den Hintergrund zu erhellen, vor dem Karrieren als außergewöhnlich oder durchschnittlich einzustufen sind, wurde eine genaue Analyse der geschlechtsspezifischen Beschäftigungsstrukturen erstellt. Zum einen wurde eine 'Topologie' der Frauenbeschäftigung erstellt, in der die absolute und relative Anzahl der Frauen in der Berufsgruppe, das Qualifikationsniveau und die Bindung der Berufsgruppe an Wirtschaftsklassen berücksichtigt wurden. Zum anderen wurden Laufbahnmuster dargestellt, mit den Ergebnissen, daß a) die Muster nicht zu eindeutig sind und b) es einen beachtlichen Anteil unter v.a. älteren Frauen gibt, die nie arbeitslos gewesen waren. Zur Abstimmung auf die Grundgesamtheit der Laufbahnanalysen aus Sozialversicherungdaten und auf die Klientel der Wiener AMV wurden eine Eingrenzung auf den Wiener Arbeitsmarkt vorgenommen.

Die Berufskarrieren, wie sie sich in den Daten der Sozialversicherung darstellen, bestätigen einerseits das bekannte Bild frauenspezifischer Berufsstrukturen, andererseits wird deutlich, daß sich die Frauen in diesen Strukturen auf sehr vielfältige Weise bewegen. Es zeigt sich v.a., wie schwierig es ist, von 'Erfolg' zu sprechen und daß folgerichtige Verläufe kaum vorkommen: auch die Karrieren der besten Fälle weisen ein einigermaßen großes Ausmaß an stochastischen Bewegungen, viele Dienstgeber- und Branchenwechsel auf.

Der Arbeitsmarktpolitik wird eine Erweiterung ihrer strategischen Grundorientierung angeraten, eine Diversifizierung ihres frauenspezifischen Kursangebots sowohl bei funktionalen wie extrafunktionalen Qualifikationen, ein verstärktes Angebot in Diffusionsbereichen und die Ausbildungsmaßnahmen in ein flexibles und individualisiertes Beratungssystem einzubetten.

Schlagworte: Frauen Berufsstruktur Erwerbskarrieren Arbeitsmarktpolitik

betreuende Organisationseinheit: LAA Wien, Abt. IIb, Mag. Klingseisen

Projektbericht liegt auf: LAA Wien, Abteilung A, Ministerialbibliothek

Publikation: geplant in der eigenen Reihe des LAA Wien

VORWORT

In Gesprächen und Diskussionen im Umkreis des vorliegenden Projekts ist nicht selten die Frage gestellt worden, warum das Projekt einen männlichen Leiter hat. Diese Frage ist nicht von der Hand zu weisen, handelt es sich dabei doch offensichtlich um einen Reflex der beschriebenen Strukturen der Frauenbeschäftigung. Versuche, diese Frage zu beantworten, haben oft direkt in Probleme des zu untersuchenden Gegenstandsbereiches hineingeführt. Vielleicht gar nicht überspitzt ausgedrückt, könnte man sagen, daß dadurch zumindest *einer Frau* eine "alternative Berufsentwicklungsmöglichkeit" versperrt worden ist. An dieser Stelle soll diese Frage ohne Beantwortungsversuch stehen bleiben.

Das Projekt wurde arbeitsteilig durchgeführt. Ulli Pastner hat eigenverantwortlich den theoretischen Teil und die qualitativen Interviews sowie deren Auswertung durchgeführt. Eva Wagner war für die aufwendigen und teilweise sehr mühsamen EDV- und Rechenarbeiten und die mit der Aufbereitung und Auswertung der Beschäftigungsverlaufsdaten zusammenhängenden konzeptionellen Aufgaben zuständig. Die Fallanalysen wurden gemeinsam erstellt. Lorenz Lassnigg hat den strukturellen Teil und die Zusammenfassung verfaßt.

Wir bedanken uns an dieser Stelle in erster Linie bei den Interviewpartnerinnen und hoffen, daß sie sich und ihre Reflexionen im vorliegenden Produkt adäquat wiederfinden. Gerhard Buzeczki hat bei der Übermittlung der Datenbasis eine wichtige Rolle gespielt. Weiters bedanken wir uns bei vielen KollegInnen und FreundInnen für wertvolle Anregungen, Ermutigungen und kritische Anmerkungen. Von Regina Buchinger ist die ursprüngliche Idee zu diesem Projekt ausgegangen, Frau Magister Klingseisen hat die Betreuung des Projektes seitens des Auftraggebers dann sehr konstruktiv und mit großem Verständnis weitergeführt. Gabi Beidl, Karl Pichelmann, Madelaine Ulbing, Hilde Stockhammer, Margit Wiederschwinger und Jörg Flecker haben in verschiedenen Phasen des Projektes wichtige Beiträge und Unterstützungen geboten. Insbesondere Andrea Leitner und Barbara Schörner, die am IHS an einem Projekt mit teilweise ähnlicher Fragestellung arbeiten, haben in regelmäßigen Diskussionen indirekt zum besseren Verständnis vieler Probleme beigetragen und sich auch an der Aufbereitung der Daten beteiligt.

Inhalt

1.	**Theoretischer Hintergrund**	1
2.	**Qualitative Ergebnisse: Frauenwissen - Frauenerfahrung**	15
2.1.	Was ist eine "erfolgreiche" Frauen-Berufslaufbahn?	16
2.2.	Überlegungen zum segmentierten Arbeitsmarkt	27
2.3.	Sichtbare positive Veränderungen	41
2.4.	Mütter und Wiedereinsteigerinnen - Teilzeitarbeit	44
2.5.	Weibliche Identität und Persönlichkeit - Männliche Strukturen	51
2.6.	Höherqualifizierung, Grenzen und Möglichkeiten der AMV	57
3.	**Strukturelle Analyse der Frauenbeschäftigung**	64
3.1.	Zur Grundstruktur der Frauenbeschäftigung in Österreich	64
3.1.1.	Besonderheiten der Wiener Frauenbeschäftigigung	90
3.2.	Berufliche Struktur in der Stichprobe von Abgängerinnen aus Arbeitslosigkeit	98
4.	**Analyse der Stichprobe - Falldarstellungen**	116
4.1.	Datenbasis und Stichprobe	116
4.1.1.	Der Datensatz	116
4.1.2.	Zusammensetzung des Samples	118
4.1.3.	Die ökonomischen Verhältnisse: Einkommen und Stabilität	121
4.1.4.	Die Auswahl der "Besten"	123
4.2.	Falldarstellungen	124
4.2.1.	Altersgruppe I: Die Jüngeren (unter 25-Jährige)	127
4.2.2.	Altersgruppe II: Die 25 bis 40-Jährigen	140
4.2.3.	Altersgruppe III: Die Älteren (über 40-Jährige)	153
5.	**Zusammenfassung und Schlußfolgerungen**	167

ANHANG

Literaturverzeichnis
Interviewleitfäden
Detaillierte Falldarstellungen

1. THEORETISCHER HINTERGRUND

Einleitung

Die Thematik unserer Studie befaßt sich mit alternativen Berufsentwicklungsmöglichkeiten für Frauen. Im folgenden soll anhand der vielfältigen Ansätze aus Theorie und Empirie dargestellt werden, warum es notwendig ist, die Erwerbstätigkeit speziell unter frauenspezifischen Gesichtspunkten zu untersuchen und warum insbesondere nach *Alternativen* zur bestehenden Situation weiblicher Berufstätigkeit gesucht werden muß. Da die Untersuchung zudem überwiegend quantitativ angelegt ist, soll die beschriebene Theorie zusätzlich den Hintergrund erhellen, vor dem die Ergebnisse analysiert werden.

Die Untersuchungsfrage ist positiv gestellt. Es sollen positive Muster weiblicher Erwerbskarrieren gefunden werden. Auf der Suche nach neuen Möglichkeiten für Frauen stößt man jedoch unweigerlich auf alte Grenzen. Es ist davon auszugehen, daß einerseits beträchtliche Veränderungen im weiblichen Ausbildungs- und Erwerbsverhalten zu verzeichnen sind, andererseits aber traditionelle Beschränkungen, Hemmnisse und Diskriminierungen in großem Ausmaß weiterbestehen. Obwohl für Frauen Berufsausbildung und -ausübung heute bereits selbstverständlich geworden ist, führen geschlechtsspezifische Segmentierungen nach wie vor zu ungleichen Erwerbschancen.

Die Frage, welche Folgen das Zusammenspiel von Veränderung und Stabilität auf die Erwerbskarrieren von Frauen hat, zeigt widersprüchliche Konturen. Doch bei aller Vielfalt von weiblichen Lebenslagen, Standpunkten und Lebensentwürfen lassen sich tendenziell Gemeinsamkeiten finden.

Als erstes wird auf die Unterschiede und Gleichförmigkeiten der Voraussetzungen weiblicher Lebenskonzepte eingegangen. Der zunehmenden Auflösung traditioneller Lebensformen steht die gleichbleibende Arbeitsteilung von Männern und Frauen gegenüber, welche in dem anschließend beschriebenen geteilten Arbeitsmarkt seine Ausprägung und Fortsetzung findet.

Das Hin- und Hergerissensein von Frauen zwischen Familie und Beruf läßt sich u.a. durch die stark unterschiedlichen Anforderungen, Defizite und Möglichkeiten beider Bereiche erklären. Frauen, die in ihrer Sozialisation auf Familienarbeit hinerzogen werden, entwickeln tendenziell bestimmte Qualitäten und Sichtweisen. Die Auswirkungen davon sind in Studien über weibliche Lebens- bzw. Berufsplanung behandelt worden.

Im Anschluß daran werden die Formen und Folgen der familienbedingten Berufsunterbrechungen und insbesondere deren Arbeitsmarktwirkungen behandelt.

Berufliche Förderung und Weiterbildung von Frauen muß den Rahmenbedingungen der weiblichen Lebensbedingungen angepaßt sein. Bestehende Ansätze dazu sind im folgenden Kapitel dargestellt.

Der Wiedereinstieg in das Erwerbsleben wird wegen der Kinderbetreuung oft über Teilzeitarbeit versucht. In einer Studie über gut qualifizierte Frauen mit Teilzeitjobs sollen darüber hinaus zusätzliche Motive zur Wahl einer eingeschränkten Arbeitszeit sichtbar gemacht werden. Dabei wird gezeigt, daß Frauen jenseits von familialen und beruflichen Abhängigkeiten den Anspruch auf neue persönliche Freiräume stellen.

Veränderung und Stabilität als Voraussetzung für den weiblichen Lebensentwurf

Die Tatsache, daß Frauen in der Lage sind, Kinder zu gebären, reicht aus für ihre strukturelle Benachteiligung in Lebens- und Arbeitswelt. Die Diskriminierung kraft ihres Geschlechts ist in einer Gesellschaft, die zunehmend Wertigkeit mit Verfügbarkeit über Geld gleichsetzt, leicht zu erkennen. Frauen besitzen weniger Vermögen, arbeiten in Niedriglohnbranchen, verdienen selbst bei gleicher Qualifikation weniger als ihre männlichen Kollegen und steigen in den beruflichen Hierarchien nur in Einzelfällen in die bestbezahlten Positionen auf.

Lange Zeit konnte man bequem das Argument der schlechteren Ausbildung und die starke Familienorientierung als Ursache für die berufliche Benachteiligung der Frauen verwenden. Nun, die Ausbildungssituation hat sich in den letzten Jahrzehnten enorm verbessert, und immer mehr Frauen entscheiden sich gegen ein Leben für Kinder, Mann und Küche. Das gewachsene Selbstbewußtsein, das Bedürfnis nach der Entwicklung eigener persönlicher Fähigkeiten und Fertigkeiten und die Sensibilität gegenüber ökonomischer Abhängigkeit (von Ehemännern) bringt sogar die "heilige" Institution Familie ins Wanken. Die längeren Ausbildungszeiten junger Mädchen sind ein Schonraum für die Herausbildung neuer Orientierungen. Die Aussicht, sich ein Leben lang ökonomisch in einer Ehe abgesichert zu sehen und sich bestenfalls über die berufliche Karriere des Mannes zu definieren, gehören für die junge Frau von heute der Vergangenheit an.

Daß Frauen heute alles erreichen können - gemeint ist damit, alles was Männer bisher an beruflicher Karriere erreichen konnten - zeigt sich in den Erfolgsstories der neuen Managerinnen, auf den Titelseiten von Wirtschaftsmagazinen oder Neuerscheinungen am Büchermarkt[1]. Die Botschaft lautet nicht mehr nur, "*jeder* ist seines Glückes Schmied", sondern auch, daß jede Frau ihr Glück selbst schmieden kann, wenn sie nur will. Tatsache ist, daß es nur ganz wenige schaffen. Die Beschreibung dieser "Wunderfrauen" ist zwar einerseits wegen der Vorbildwirkung zu begrüßen, negiert andererseits jedoch die Lebens- und Berufssituation der Mehrzahl der Frauen. Es handelt sich dabei nur um einen kleinen Ausschnitt der Entwicklung von neuer weiblicher Realität.

In den Medien und Werbeeinschaltungen wird immer noch das Bild der heilen glücklichen Familie beschworen. Gleichzeitig steigen die Scheidungszahlen, werden neue Formen des Zusammenlebens erprobt und nimmt die Zahl der Einpersonenhaushalte - zumindest in den urbanen Gebieten - rasant zu. Der Zeitgeist hat auch schon einen Namen dafür, die "Singles".

Die Erosion traditioneller Lebensformen hat allerdings auch ihre Schattenseiten. Die "Moderne" mit ihren Individualisierungstendenzen bringt mehr Freiheit, aber auch mehr Unsicherheit.[2] Auf der einen Seite steht der Wunsch, auf der anderen Seite aber auch der *Zwang*, ein eigenständiges Individuum zu sein. Das Bedürfnis nach dauerhafter Gemeinsamkeit mit anderen Menschen besteht nach wie vor, wird aber zusehends zum Dilemma. Lebenslange Beziehungen zwischen Männern und Frauen werden die Ausnahme. Die Anforderungen des Arbeitsmarktes und die Anforderungen der Partnerschaft und Familie werden zum Widerspruch, wenn die Frauen ihr traditionelles

---

[1] New Business: Die Waffen der Karriere-Frauen; Egghardt, Hanne (1992): Ganz oben, Frauen, die es geschafft haben

[2] vgl. Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (1990): Das ganz normale Chaos der Liebe

Rollenbild verändern wollen. Ein Wirtschafts- und Sozialsystem, welches keine Rücksicht auf sich verändernde Lebensentwürfe der Menschen nimmt, produziert Widersprüche und Konflikte. Diese finden sich allzuoft als Ursache von "privaten" Beziehungsproblemen und Ehekrisen wieder. Zurück bleiben Frauen, die ihre Kinder alleine aufziehen, und spätestens jetzt ihr traditionelles Rollenbild verändern *müssen.*[3]

In den Köpfen existiert immer noch das Bild einer beruflichen Normalbiografie, in Kurzform: Ausbildung - Berufstätigkeit - Pension. Dieses Muster kann nur ein männliches sein, denn nur die männliche Berufstätigkeit wird nicht durch Heirat und Kinder behindert. Vielmehr: Die im Hintergrund (von den Frauen) alltäglich geleistete, nicht entlohnte Hausarbeit Männer- und Kinderbetreuung, ist sogar Bedingung für die Herausbildung der gesellschaftlichen Reproduktionsform, wie wir sie heute kennen.

Der geteilte Arbeitsmarkt

Unsere Gesellschaft basiert auf der traditionell verfestigten Arbeitsteilung: Männer sind für den außerhäuslichen Broterwerb zuständig, Frauen für die Erziehung der Kinder und das harmonische Heim. Männer gehen arbeiten, Frauen bleiben daheim. Abgesehen davon, daß dieser bürgerliche Mythos der Wahlfreiheit zwischen Familie und Beruf für Frauen breiter Bevölkerungsschichten niemals Wirklichkeit war, behindert diese Arbeitsteilung Frauen in ihrer Erwerbstätigkeit sehr: Es ist Faktum, daß Frauen, auch wenn sie berufstätig sind, weiterhin für haushaltliche Produktion und Dienstleistung zuständig sind und in einer Doppel- und Mehrfachbelastung Unglaubliches leisten.

Die geschlechtsspezifische Rollenteilung hat jedoch - weit grundsätzlicher - für Frauen eine differenzierte Sozialisation mit beruflich weniger konformen bzw. unterschiedlichen Orientierungen sowie eine Zuschreibung "weiblichen Arbeitsvermögens"[4] zur Folge. Eine Konsequenz davon ist der *geteilte Arbeitsmarkt.* Dieser läßt sich in den statistischen Daten zur Verteilung von Frauen und Männern auf Ausbildungen, Branchen, Berufe und Positionen eindeutig identifizieren.

1987 arbeiteten 66% der berufstätigen Frauen in nur 7 (von insg. 75) Berufsobergruppen. Zum Vergleich: Nur 45% der Männer waren in den am stärksten besetzten 7 Berufsgruppen beschäftigt. 19% der Frauen waren in der Berufsgruppe "Übrige Büroberufe, Verwaltungshilfsberufe", 13% in der Gruppe "Händler, Ein- und Verkäufer", 10% in "Ackerbau, Tierzucht-, Gartenbauberufe" und je 7% in den Berufsobergruppen "Lehrer, Erzieher" und "Gesundheitsberufe". Aussagekräftig sind auch die Frauenanteile in den Wirtschaftsklassen: 90% in "Haushaltung, Hauswartung", 80% in der Bekleidungsindustrie, 70% in "Körperpflege, Reinigung" und 60% jeweils im "Beherbergungs- und Gaststättenwesen", in der Textilerzeugung, im "Unterrichts- und Forschungswesen" sowie in "Handel, Lagerung."[5]

---

[3] 1988 lebten in Österreich 103.000 Alleinerzieherinnen mit Kindern unter 15 Jahren. Ihre Erwerbsquote ist überdurchschnittlich hoch, ihr Einkommen um rund ein Drittel niedriger als bei Durchschnittshaushalten. vgl. dazu: Beham, Martina/ Wilk, Liselotte (1990): Alleinerzieherinnen: Ein Bericht zu ihrer sozialen Lage und Erwerbssituation, Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 30

[4] vgl. Beck-Gernsheim, Elisabeth (1980): Das halbierte Leben

[5] Gross, Inge (1989): Disparitäten der Lebensbedingungen von Frauen und Männern in Österreich

Umso erstaunlicher, daß diese folgenreiche Segregation gesellschaftlich kaum thematisiert wird. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung wird als derart selbstverständlich, ja als naturgegeben angesehen, und deren diskriminierende Konsequenzen werden von weiten Kreisen der Bevölkerung schlichtweg nicht wahrgenommen oder abgestritten.

Bedauerlicherweise sind es gerade die Arbeitsmarktsegmente der Frauen, welche geringere Einkommen und instabilere Beschäftigungen aufweisen. Oder könnte es auch sein, daß gerade diese Bereiche derart schlecht bezahlt und mit weniger Aufstiegschancen verbunden sind, *weil* dort Frauen arbeiten? Schließlich ist die Art und Weise, mit welcher Anerkennung und Bewertung mit formal erlernten wie mitgebrachten Qualifikationen verbunden werden, eine gesellschaftliche und ideologische Konstruktion. Als gutes Beispiel läßt sich anführen, daß in der industriellen Produktion das den Frauen zugesprochene "Fingerspitzengefühl" oder ihre "Monotonieresistenz" zwar von den Vorgesetzten vielfach gelobt, aber nicht finanziell abgegolten werden. Gleichzeitig wird begründet, daß Männer in vergleichbaren Positionen von un- oder angelernter Arbeit mehr verdienen müßten, weil sie körperlich schwere Tätigkeiten zu leisten hätten. Körperkraft hat also einen Preis, Geschicklichkeit nicht. Extrafunktionale Qualifikationen werden nur bezahlt, wenn sie dem männlichen Geschlechtsklischee entsprechen.

Die diskriminierende Form der Arbeitsbewertung verbunden mit der Zuschreibung geschlechtsspezifischer, quasi angeborener Fähigkeiten, bestimmt die Verteilung auf Hierarchiestufen, die Zuweisung von Tätigkeitsbereichen und letztendlich die Verteilung auf Einkommensgruppen.

Die allgemeine Ausbildungssituation der Frauen in den letzten Jahrzehnten hat sich enorm verbessert: Waren Anfang der 60er Jahre rund ein Drittel der MaturantInnen weiblich, so liegt die Zahl der Maturantinnen in den letzten Jahren bereits über jener der Maturanten. Waren 1987 unter den 55-60jährigen nur 3% Akademikerinnen, so betrug dieser Anteil bei den 25-30jährigen erwerbstätigen Frauen bereits 13%. Die bessere formale Ausbildung allein nützt den Frauen jedoch wenig: 1988 waren 8% der erwerbstätigen Akademikerinnen und 61% der AHS-Maturantinnen Angestellte bzw. Beamtinnen mit bestenfalls *mittlerer Tätigkeit*. Bei den Männern betrugen die Anteile 2% bzw. 19%.

Die Einkommensdaten spiegeln die Stellung der Frauen am Arbeitsmarkt wieder: Selbst nach Bereinigung um Teilzeitbeschäftigungen liegt das Medianeinkommen von männlichen Arbeitern um 44% über jenem ihrer Kolleginnen und verdienen männliche Angestellte um 46% mehr als weibliche Angestellte.[6]

Nach wie vor ist das Berufswahlverhalten junger Frauen ein traditionelles: 1988 sind immer noch 60% der weiblichen Lehrlinge in nur drei Lehrberufen zu finden (bei Burschen: 60% in 14 Berufen). Die Hälfte der Studentinnen wählt nach wie vor ein geisteswissenschaftliches Studium (bei Studenten: 20%), aber nur 14,5 % der StudentInnen der technischen Studienrichtungen sind weiblich.[7]

---

[6] Wolf, Irene/Wolf Walter (1991): Wieviel weniger..? Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich

[7] Gross, a.a.O.

Hin- und Hergerissen zwischen Familie und Beruf

Selbst wenn Frauen exakt die gleichen formalen Ausbildungs- und familiären Voraussetzungen wie Männer erreichen sollten, sind sie immer noch *ungleich.*

Becker-Schmidt bezeichnet die Tatsache, daß Frauen sich einerseits in ökonomisch-kulturell vermittelten Machtbereichen und andererseits in männlich-autoritären Dominanzbereichen bewegen, als "doppelte Unterdrückung".[8] Daß Frauen einerseits auf ihre künftige Aufgabe in der Familie hin sozialisiert werden, und andererseits die berufliche Ausbildung zu ihrem Selbstverständnis gehört, nennt sie "doppelte Vergesellschaftung". Auf diese Weise wird ein komplexes Arbeitsvermögen herausgebildet, welches Frauen für zwei Arbeitsplätze qualifiziert, den häuslichen und den außerhäuslichen.

Mit der "doppelten Arbeitsorientierung von Frauen - Erwerbsarbeit - Privatarbeit" hat Becker-Schmidt ein sozialpsychologisches Referenzsystem entwickelt, welches die individuelle und kollektive Bedeutung der verschiedenen Arbeitsformen von Frauen erfassen soll.[9] Dabei wird erklärt, warum erwerbstätige Frauen von Entfremdungsphänomenen in der industriellen Produktionssphäre wie in der häuslichen "Privat"sphäre gleichermaßen betroffen sind, ja sogar ausbeutbarer sind als Männer in vergleichbaren Positionen.

Die meisten Frauen müssen Geld verdienen. Es ist für sie keine Frage der Wahl. Bei der Entscheidung, einer Erwerbsarbeit nachzugehen, spielen jedoch neben den ökonomischen Zwängen für alle Frauen - selbst bei Akkordarbeiterinnen - zusätzliche Motive eine Rolle. Ausschließliche Haus- und Familienarbeit stellt tendenziell eine Beschränkung und Vereinseitigung dar. Für diese Form der Arbeit fehlt die gesellschaftliche Anerkennung, es ist bestenfalls die private Anerkennung seitens der Familienmitglieder möglich (und auch diese fehlt meist). Fähigkeiten wie Durchsetzungsvermögen, kooperatives Verhalten, fachliche Kompetenzen außerhalb des Privaten werden tendenziell nur wenig ausgebildet. Erfahrungen wie die Gemeinschaftlichkeit im Arbeitszusammenhang und Stolz auf geleistete, bezahlte Tätigkeit fehlen. Die unbefriedigende Situation in der Hausarbeit läßt die Erwerbsarbeit attraktiv werden, und sei sie unter noch so schlechten Bedingungen zu leisten.

Beide Bereiche, die Erwerbs- wie die Hausarbeit haben Defizite und Möglichkeiten und liegen damit in einem ambivalenten, widersprüchlichen Spannungsverhältnis. In der Einschätzung der Frauen erfahren sie eine laufende wechselseitige Auf- und Abwertung:

> *"Daß die Privatsphäre bestimmte Tätigkeitsmöglichkeiten nicht gewährt, drängt die Frauen in den Beruf. Und umgekehrt: dadurch, daß die Erwerbssphäre z.B. emotionale Wünsche nach Nähe und Intimität weitgehend ausgrenzt, gewinnt die Institution Familie an Stabilität und Anziehungskraft."* [10]

---

[8] Becker-Schmidt, Regina (1985): Probleme einer feministischen Theorie und Empirie in den Sozialwissenschaften

[9] Becker-Schmidt, Regina (1983): Entfremdete Aneignung, gestörte Anerkennung, Lernprozesse: Über die Bedeutung der Erwerbsarbeit für Frauen

[10] Becker-Schmidt (1983), S 420

und an anderem Ort zieht Becker-Schmidt die Schlußfolgerung:

> *"Politisch bedeutet das: Es reicht nicht aus zu fordern, daß Frauen die Freiheit haben müssen, zwischen Familie und Beruf wählen zu können. Erreicht werden muß, daß Frauen an beiden Sphären unter menschlichen und egalitären Bedingungen partizipieren können".*[11]

Lebens- und Berufsentwürfe

Es wird oft behauptet, daß Frauen weniger Durchsetzungsvermögen und Konfliktbereitschaft zeigten und zu wenig Selbstvertrauen hätten, was ihnen im beruflichen Weiterkommen schadet. Nun, bei aller Vorsicht, wenn es um geschlechtsspezifische Zuschreibungen geht, lassen sich tatsächlich tendenziell Unterschiede in weiblichen und männlichen Verhaltensweisen und Denkmustern finden.[12] In soziologischen Experimenten werden Gegensätze zwischen den Geschlechtern bereits im frühesten Kindesalter sichtbar. Hier nur ein Beispiel: Während unter befreundeten Mädchen ein schlimmer Streit und ein Machtkampf eine bleibende Freundschaftskrise auslösen kann, sind bei Jungen Raufereien und Rivalitäten oft nur Mechanismus, um die Rangordnung der Gruppe neu zu bestimmen. Sie finden sogar Spaß daran, bei jedem Spiel die Regeln bis ins Detail auszuhandeln und dann um ihre Einhaltung zu streiten, während Mädchen bei der Befolgung von Spielregeln viel toleranter und innovativer sind. Mädchen wollen mit anderen, die sie nicht mögen, nicht mehr spielen. Jungen ist das egal, wenn ein anderer zwar unsympathisch ist, aber die Gewinnchancen der Gruppe erhöht, darf er mitmachen.

Die sozialisationsbedingte "andere Form der Moral" von Frauen wird aber erst dann zur "negativen" Abweichung, wenn sie - konfrontiert mit den männlich dominierten Spielregeln des Berufslebens - faktische Nachteile erzeugt. Es soll hier nicht gesagt werden, daß Frauen nicht mehr an Selbstvertrauen und Entschlußkraft nötig hätten. Aber die völlige Anpassung an männliche Verhaltensnormen kann nicht die Lösung sein. Der Idealtypus männlichen Verhaltens ist wenig erstrebenswert, und seine Mängel werden zusehends evident. Schließlich fordert die Wirtschaft selbst in jüngster Zeit "weibliche" Qualifikationen wie Kooperationsfähigkeit, Tauglichkeit zur "Menschenführung" und Motivationsgabe.

In Untersuchungen über die Lebens- bzw. Berufsplanung zeigen sich bedeutsame Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Ende der achtziger Jahre führten Benard und Schlaffer 200 Gespräche mit berufstätigen Frauen.[13] Die Widersprüchlichkeiten in der Lebensgestaltung der Frauen waren verblüffend, kommen uns aber bei näherem Hinsehen doch bekannt vor. Die befragten Frauen verloren sehr viel Zeit, bis sie sich über ihre beruflichen Ziele im klaren waren. Nicht selten absolvierten Frauen eine ungewünschte Berufsausbildung, quälten sich mit einer Ehe, an der sie von Anfang an Zweifel hatten, bekamen Kinder, die sie zu dieser Zeit eigentlich gar nicht haben wollten, ließen sich scheiden und begannen dann mit 30, 35 oder 40 das, von dem sie

---

[11] Becker-Schmidt (1983), S 419

[12] vgl dazu: Gilligan, Carol (1988): Die andere Stimme - Lebenskonflikte und Moral der Frau

[13] Benard, Cheryl/Schlaffer, Edith (1989): Rückwärts und auf Stöckelschuhen ... können Frauen so viel wie Männer

- wie sie rückblickend selber meinten - mit 18 schon gewußt hatten, daß sie es wollten.

Die Frauen verteilten ihre Einsatzkraft sehr ungleich. In Beziehungen zu Männern waren dem Einfallsreichtum, der Hartnäckigkeit und der Ausdauer keine Grenzen gesetzt. Im Beruf dagegen, gaben sie bei Schwierigkeiten schneller auf oder setzten bei unerträglichen Arbeitsverhältnissen keine Schritte zu Veränderungen. Ihre beruflichen Erfolge schildern sie als von Zufällen verursacht, sie hätten Glück gehabt, oder sie hätten einen Förderer gefunden.

Die beiden Autorinnen der Studie sehen die Widersprüchlichkeiten in den weiblichen Lebensläufen in der Sozialisation der Frauen begründet. Nicht die Förderung oder Ermutigung durch den Vater, nicht das Rollenbild der Mutter, weniger auch die Persönlichkeitsstruktur der Frau ist bestimmend für die beruflichen Orientierungen. Nicht die deklarierte Einstellung der Eltern, sondern die latente, aber äußerst starke *Verhinderung von weiblicher Unabhängigkeit* ist ein grundlegendes Moment in der Erziehung. So können Mädchen von den Eltern durchaus in beruflicher Hinsicht gefördert werden. Gleichzeitig werden sie aber bevormundet, überbehütet und zur "Bravheit" erzogen. Die wichtigsten Eigenschaften Urteilskraft, Selbständigkeit oder Eigenmotivation werden dabei zu wenig entwickelt. Es ist auffällig, wie häufig die Ausbildung der jungen Frauen mit sexueller Entmündigung gekoppelt wird. Das Mädchen darf nicht ausgehen, wenn sie nicht lernt, oder sie soll zuerst die Ausbildung fertig machen, bevor sie einen Freund hat. Einem Sohn wird dagegen von den Eltern eher die Unabhängigkeit, die ausgleichende Freizeit und jugendliche Wildheit zugestanden.

So wundert es nicht, daß sich der Begriff des Selbstvertrauens wie ein roter Faden durch die unterschiedlichsten Erfahrungsberichte zieht. Die tagtäglich erlebte reale Diskriminierung, das bei jeder Gelegenheit vorgebetete Klischee der glücklichen Ehefrau und Mutter erschweren die zielgerichtete berufliche Planung zusätzlich. Das Nicht-Einschätzen-Können der eigenen Leistung, die Zaghaftigkeit im Umgang mit Entscheidungen, der Wunsch, es allen rechtzumachen, übertriebene Bescheidenheit und die Nervosität angesichts unklarer Situationen sind in der Jugend herausgebildete Tendenzen, die später in der Arbeitswelt sanktioniert werden.

Zu all dem ist zu bemerken, daß die Selbstdarstellung der Frauen nicht der männlichen Form entspricht. Männer würden einen brüchigen Lebenslauf niemals als "Kette von Zufällen" oder als Ergebnis "glücklicher Umstände" schildern. Sie schaffen es, ihn zu einem intelligenten, planvoll aufgebauten Aufstieg umzukonstruieren und identifizieren sich nur zu gerne mit dem Etikett "erfolgreich". Selbst leidvolle Erfahrungen werden als Zeiten der "Erprobung" dargestellt. Emotionen werden ausgeklammert, Probleme als sachlich zu bewältigende Herausforderungen beschrieben. Tatsächlich sind - abgesehen von der Familienorientierung - die realen Handlungsweisen und -motive gar nicht so unterschiedlich, Männer sind ebensowenig nur "rational" oder "irrational" wie Frauen. Aber die Sichtweisen und die Darstellungen sind verschieden, und Männer halten sich nicht so lange wie Frauen mit ihren Fehlern und Mißerfolgen auf.

Die mangelnde Geradlinigkeit weiblicher Karrieren, die phasenweise Vernachlässigung des Berufslebens zugunsten des Privatlebens und die tendenzielle Gefühlsüberbetonung wird den Frauen oft vorgeworfen. Aber doch nur deshalb, weil an männlich konstruierten Maßstäben gemessen wird, und weil solche Lebensweise nicht in die "Scheuklappenmentalität" der Wirtschaft paßt, die am liebsten Arbeit mit Leben

gleichgesetzt sehen wollte. Die Vielfältigkeit an Erfahrungen, eine beeindruckende persönliche Entwicklung, ein abwechslungsreiches Leben sind Momente, welche ebenso in den exemplarischen Frauengeschichten von Benard/Schlaffer aufgezeigt werden. Momente, die doch wertvoller erscheinen als beispielsweise - überspitzt ausgedrückt - ein Herzinfarkt mit 45 nach einer gelungenen Berufskarriere.

Es ist nicht Chancengleichheit, wenn den Frauen allein Veränderung und Anpassung an bestehende Berufsstrukturen abverlangt wird. Es bedarf vielmehr umfassender Veränderungen in Gesellschaft und Berufswelt. Die Arbeitswelt muß durchlässiger, flexibler gestaltet werden, aber nicht gemessen an den Forderungen der ökonomischen Rationalität.

> *"Nicht durch frauenspezifische Maßnahmen allein läßt sich die Berufsmisere der Frauen abbauen...Es müssen neue Formen der Organisation beruflicher Arbeit entwickelt werden, die das Einbringen sogenannter 'weiblicher' Fähigkeiten und Verhaltensweisen bewußt unterstützen und ermöglichen; die konkret sinnliche, bedürfnisorientierte Fähigkeiten nicht länger als Mangel auslegen, sondern umgekehrt anerkennen und honorieren."*[14]

Berufsunterbrechung aus familiären Gründen

Die sozialen Versorgungsleistungen sind nach wie vor an einer männlichen Normalbiografie ausgerichtet. Sozialversicherung, Pension und Arbeitslosengeld sind Leistungen, die an einer lebenslangen, nur in Ausnahmefällen unterbrochenen Berufslaufbahn ansetzen. Und das war noch nie die typische Laufbahn von Frauen. In ihrer Berufsbiografie sind Unterbrechungen wegen familiärer Verpflichtungen eher der Normalfall.

Das in den 50er Jahren konzipierte Dreiphasenmodell der "weiblichen Normalbiografie", welches eine Unterbrechung der Erwerbsarbeit von Frauen bis zum Erwachsenwerden ihrer Kinder annimmt, hat jedoch heute keine Gültigkeit mehr. Vielmehr lassen sich je nach Lebensperspektive, ökonomischer Situation und familiären Verhältnissen verschiedene Muster von Erwerbsunterbrechungen festmachen:[15]

- Frauen unterbrechen bei der Geburt des ersten Kindes für ein Jahr, kehren in den Beruf zurück und unterbrechen beim zweiten Kind wieder für ein Jahr.
- Frauen unterbrechen bei der Geburt des Kindes und bleiben zu Hause, sie bekommen ein zweites und eventuell ein drittes Kind und kehren danach in den Beruf zurück.
- Frauen unterbrechen nicht bei der Geburt des Kindes, sondern erst später, wenn die Kinder heranwachsen.
- Frauen kehren sofort nach Ablauf der Mutterschutzfrist (16 Wochen) wieder in ihren Beruf zurück.

---

[14] Beck- Gernsheim/ Ostner (1978): Frauen verändern - Berufe nicht?

[15] vgl. dazu: Lechner/ Papouschek/ Steinhardt/ Volst/ Wagner, (1991): Vergessene Frauenarbeitsbereiche - Berufsverläufe, Arbeitsbedingungen, Lebensperspektiven.

Nach einer österreichischen Untersuchung von Goldberg[16] werden die Unterbrechungsmuster zahlenmäßig angegeben: Immerhin ein *Drittel der Frauen* folgt einem "*männlichen Lebensentwurf*" und ist nach Abschluß der Ausbildung bis zu ihrer Pensionierung berufstätig. Ein *Viertel der Frauen* gibt ihre außerhäusliche Erwerbstätigkeit für mehr als achtzehn Jahre auf. *Über zwanzig Prozent* der weiblichen Erwerbsverläufe decken sich mit dem "Drei-Phasen-Modell": Sie unterbrechen zwischen zehn und achtzehn Jahren und treten in der Phase des "leeren Nestes" wieder in den Beruf ein. Weitere *zwanzig Prozent* der Frauen vereinbaren Berufs- und Familienarbeit, indem sie nach mehrmaligen kurzen Unterbrechungen - zwischen ein und zehn Jahren - endgültig ins Erwerbsleben zurückkehren.

Der tradtitionelle Lebensverlauf von Frauen ist im Erwachsenenalter durch Lebensereignisse und -situationen der anderen Familienmitglieder geprägt, insbesondere durch Status und Einkommen des Ehemanns sowie Alter und Anzahl der Kinder. Eine Heirat sowie die Geburt von Kindern legen demnach eine enge Verbindung zur Berufstätigkeit einer Frau nahe. In einem Vergleich dreier Geburtskohorten (1929-31, 1939-41, 1949-51) wurde Anfang 1980 in einer quantitativen Studie nach Veränderungstendenzen bei weiblichen Biografien in der BRD während der letzten 30 Jahre gesucht.[17]

Wie zu erwarten, ist die Entwicklung zu höheren Schulabschlüssen bei jüngeren Frauen als Trend eindeutig sichtbar. Betrug der Anteil der Abiturientinnen bei den ältesten Frauen noch 5,3%, stieg er bei der mittleren Kohorte auf 6,2 % und bei der jüngsten Gruppe auf 10,6%. Als Folge der längeren Ausbildungszeiten, stieg das durchschnittliche Alter bei der Aufnahme der Erwerbstätigkeit, nämlich von 16,7 auf 18,4 Jahre. In der angeführten Erhebung wurde keine abnehmende Heiratsbereitschaft der Frauen festgestellt. Interessant ist, daß die Frauen der mittleren Kohorte, also die Gruppe der zwischen 1939 und 1941 Geborenen die höchste Heiratslust entwickelten. Dieses Ergebnis dürfte zum größten Teil der gesellschaftspolitischen Situation zu Beginn der 60er Jahre zuzurechnen sein.

Sehr überraschend ist das Ergebnis, daß sich das Heirats*alter* in den untersuchten 30 Jahren nach unten hin verschiebt. Heirateten die Frauen der ältesten Kohorte im Durchschnitt mit 23,3 Jahren, so sank es über die mittlere Kohorte mit 22,2 Jahren auf 21,5 Jahre in der jüngsten Kohorte. Allerdings heirateten in den Jahren 1975-80 weniger Frauen der letzten Kohorte, was eine vorsichtige Vermutung zu Änderungen in der Heiratsbereitschaft zuläßt. Der Abschluß einer Berufsausbildung erhöht das durchschnittliche Heiratsalter signifikant. Waren nämlich in der ältesten Kohorte im Alter von 30 Jahren bereits 81% der Abiturientinnen eine Erstehe eingegangen, so waren es in der jüngsten nur noch 69%. Bei den Frauen mit niedrigerem Schulabschluß sind die Veränderungen dagegen minimal.

Verändert hat sich allerdings, daß Heirat nicht mehr unbedingt gleichzusetzen ist mit der Geburt von Kindern und damit mit der Aufgabe der Berufstätigkeit. Betrug die durchschnittliche Erwerbsdauer zwischen Heirat und erster Berufsunterbrechung in der ältesten Kohorte ein Jahr, so ist sie auf 1,3 Jahre in der mittleren und auf zwei

---

[16] Goldberg, Christine (1990): Frauen zwischen Beruf und Familie, SWS-Rundschau Heft 2, 30. Jahrgang

[17] Tölke, Angelika (1986): Zentrale Lebensereignisse von Frauen - Veränderungen im Lebensverlaufsmuster in den letzten 30 Jahren

Jahre in der jüngsten gestiegen. Wobei diese Dauer ebenfalls mit der Schulbildung zunimmt. Dementsprechend hat sich die durchschnittliche Kinderzahl entwickelt. Abiturientinnen der jüngsten Kohorte hatten im Alter von 30 Jahren durchschnittlich 0,6 Kinder (ältere Kohorte: 1,3, mittlere Kohorte 1,0), während bei Frauen mit Volksschulabschuß der Vergleichswert 1,5 beträgt (1,4; 1,8).

Die Lebensverlaufsmuster bei den jüngsten Frauen (Jahrgänge 1949-51) haben sich in Abhängigkeit vom Schulabschluß immer stärker auseinanderbewegt. Höhere Bildung verändert heute demnach das Erwerbs- und Familienverhalten von Frauen in einem weit größeren Ausmaß, als dies noch vor einigen Jahrzehnten der Fall war. Die Autorin kommt zum Schluß:

> *"Die Zugehörigkeit zur jüngsten Kohorte, Dauer der Erwerbsbeteiligung vor der Heirat, Erwerbsbeteiligung der Mutter sowie eine abgeschlossene berufliche Ausbildung wirken verlangsamend auf den Übergang von 'erwerbstätig' zu 'nicht erwerbstätig'."*[18]

Die Diskontinuitäten im Berufsverlauf sind bei den derzeitigen Regelungen fast zwangsweise mit Dequalifizierungsprozessen verbunden. Die sogenannten "Wiedereinsteigerinnen" haben mit enormen Arbeitsmarktproblemen zu rechnen. In einigen traditionellen Frauenberufen (Verkäuferin und Friseurin) wird üblicherweise weit über den Bedarf ausgebildet, und das Überangebot an (jüngeren) Ausgebildeten erschwert die Rückkehr in den erlernten Beruf. Zudem liegen die Arbeitszeiten gerade in diesen Berufen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ungünstig. So kommt es sehr oft vor, daß ausgebildete Facharbeiterinnen als angelernte Kräfte in der Industrie Schicht arbeiten. Eine Art von Dequalifizierung, die bei Männern undenkbar ist.

Bei einer Auswertung der Daten von Personen des Geburtsjahrganges 1948, welche 1972 als Angestellte beim Hauptverband gemeldet waren, zeigt sich, daß 18 Jahre später (1988) drastische Berufswechsel stattgefunden haben.[19] So hatten rund 7% der Frauen (5% der Männer) in ein Arbeiterinnenverhältnis gewechselt, 5% der Frauen (10% der Männer) waren nunmehr als Gewerbetreibende eingestuft. Gleichzeitig hat sich die Gesamtzahl der 1988 erfaßten Frauen um rund ein Drittel (!) reduziert.

Für weibliche Angestellte hat die Unterbrechung, selbst wenn sie wieder auf ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren, zusätzliche negative Folgen. Da in weiten Teilen dieses Beschäftigungssegments die Entlohnung nach dem Senioritätsprinzip erfolgt, entfallen für die Zeit der Unterbrechung die Vorrückungen im Lohnschema. Das Senioritätsprinzip begünstigt generell männliche Arbeitnehmer, da es auf eine ununterbrochene Berufstätigkeit abzielt. Die Nachteile für Frauen lassen sich in einem geringeren Lebenseinkommen messen, welches bis zum Lebensende (geringere Pensionshöhe) spürbar wird.

1989/90 kam es zu einer Novelle des Karenzurlaubsrechts, welches einerseits die Dauer des Karenzurlaubs auf zwei Jahre erhöhte und andererseits auch Vätern die Möglichkeit zu einem Karenzurlaub gab. Daß das zweite Karenzjahr von den Frauen in Anspruch genommen wird, zeigen die folgenden Daten: Gab es im August 1990

---

[18] Tölke (1986), S 72.

[19] Kolm, Paul/ Lutz, Hedwig/Mokre, Monika/Moser, Ulrike/Wagner, Ina/Wagner, Michael (1990): Entgeltformen von männlichen und weiblichen Angestellten im technischen Wandel

(noch kein zweites Jahr) 49.000 Karenzierungen, stieg die Zahl der Fälle im August 91 auf 61.000 (ab 1.7.1990 zweites Karenzjahr möglich) und erreichte im August 92 110.000 Fälle (incl. zweites Jahr).[20] 1992 waren es 728 Väter, welche den Karenzurlaub in Anspruch nahmen, eine Maßnahme die weniger schnell greift...

Gerda Neyer et al stellen nach ihrer Studie über die Wirkungen von Karenzgeld und Sondernotstandshilfe[21] die provokante These auf, daß die Erweiterung des Karenzurlaubs eine sozialpolitische Maßnahme *gegen* Frauen ist. Denn der befristete Ausstieg der Mütter aus dem Berufsleben hat derart negative Folgen, daß sie den Arbeitsmarktwirkungen einer Langzeitarbeitslosigkeit gleichkommen. Aufgrund der starken Anteile von Frauen in Saisonberufen und der Häufigkeit befristeter Dienstverträge bei jungen Frauen hatten bereits 15% der untersuchten Frauen (mit Geburten 1981) vor dem Antritt des Karenzurlaubs kein aufrechtes Dienstverhältnis mehr. Im Laufe des Karenzjahrs erhöhte sich dieser Anteil auf knapp 30%.[22] Somit war die Arbeitslosenquote unter den Schwangeren und jungen Müttern drei mal so groß wie bei den Frauen insgesamt. Von den Frauen, welche nach dem Karenzjahr wieder eine Beschäftigung aufnahmen, verloren 35% innerhalb eines Jahres den Arbeitsplatz. Viele Frauen aber haben keine andere Wahl, als Arbeit zu finden. Von den Frauen mit erhöhtem Karenzgeld (alleinstehende Mütter) stiegen mehr als die Hälfte bereits nach einem Jahr wieder ins Berufsleben ein und verzichteten damit auf den Anspruch der Sondernotstandshilfe.

Insgesamt kommen die AutorInnen der Studie zum Ergebnis, daß eine längere Berufsunterbrechung nach der Geburt eines Kindes das Risiko einer nachfolgenden Arbeitslosigkeit beträchtlich erhöht und demnach ausgrenzende Wirkung hat.

Die derzeit herrschende Karenzlösung ist die billigste für Staat und Wirtschaft und wird ohne zusätzliche Maßnahmen die Benachteiligung für Frauen nicht ändern. Indem die Normalität der Berufsarbeit unangetastet bleibt und sich das Familienleben an die betrieblichen Zwänge anpassen muß, und nicht umgekehrt, die politische Zentrierung das Privatleben in den Mittelpunkt stellt, wird die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung weiter wirken. Potentiell familienorientierte Männer werden sich weiterhin im Zweifel für den Beruf entscheiden. Berufsorientierten Frauen bleibt weiterhin die Wahl, entweder Kinder oder Karriere.

Frauenspezifische Weiterbildung

Die Förderung von Frauen im Beruf, insbesondere die Weiterbildungsmaßnahmen müssen auf die spezifische Situation von Frauen abgestimmt sein. Im Rahmen einer Evaluation österreichischer und internationaler Weiterbildungsprojekte für Frauen betonen die Autorinnen der Studie die Notwendigkeit eines ganzheitlichen Konzepts derartiger Maßnahmen.[23] Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen müssen Rücksicht neh-

---

[20] Damit hat die Maßnahme eine weitere Funktion erfüllt, nämlich den Arbeitsmarkt zu entlasten.

[21] Neyer, Gerda (Hg) (1991): Risiko und Sicherheit: Mutterschutzleistungen in Österreich

[22] Dazu einige interessante Details: Bei Selbstkündigung im Karenz steht Frauen die halbe Abfertigung zu. Während auf die Dauer des Karenzurlaubs alle Ansprüche ruhen, laufen bei einem Präsenzdienst Vorrückungen und andere Ansprüche aus dem Dienstverhältnis unbeeinflußt weiter.

[23] Wall, Andrea/ Wehinger, Beatrix (1991): Förderung von Frauen im Beruf - Entwicklung von Bildungskonzepten

men auf den Bildungsbedarf, die Zeitkapazitäten, die finanziellen Möglichkeiten und die Interessen von Frauen.

Speziell die Situation von Wiedereinsteigerinnen und arbeitslosen Frauen erfordert frauenspezifische Rahmenbedingungen, die über die bloße Vermittlung von fachspezifischem Wissen hinausgeht. Besonders von Bedeutung sind die zeitliche Organisation der Maßnahme, die Organisation der Kinderbetreuung, eine individuelle sozialpädagogische Betreuung und Nachbetreuung. Maßnahmen im Vorfeld einer Qualifizierung wie Information und Beratung über Bildungsangebote und das Vorschalten von Orientierungsphasen haben sich bewährt. Selbstbewußtseinstraining und die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen sind ebenso einzubeziehen wie konkreter Praxisbezug und berufliche Verwertbarkeit.

In der Vielfalt der evaluierten Projekte finden sich Initiativen mit dem Ziel, Frauen neue Tätigkeitsbereiche zu eröffnen (neue Technologien, technische Berufsfelder, Handwerksberufe, selbständige Berufstätigkeit) aber auch vorhandene Qualifikationen auszubauen. Weiterbildungsmaßnahmen für den beruflichen Aufstieg bzw. für weibliche Führungskräfte werden ebenfalls erfaßt.

Wichtig ist es, bei den Teilnehmerinnen keine Erwartungen zu wecken, welche im Anschluß an die Maßnahme nicht realisiert werden können. So muß etwa bei der Umschulung von Frauen auf gewerblich-technische Berufe die Problematik der geringen sozialen Akzeptanz von Frauen in Männerberufen unbedingt mitbearbeitet werden und eine reale Übernahmechance nach Abschluß der Ausbildung gegeben sein. Begleitende Maßnahmen, die Zusammenarbeit mit Betrieben oder weiterführenden Stellen wie dem Arbeitsamt sind deshalb sinnvoll.

Als Abschluß ihrer Arbeit entwickeln die Autorinnen gemeinsam mit einer Institution der Erwachsenenbildung relativ ausgereifte Konzepte für eine "Koordinierungs- und Beratungsstelle für die Weiterbildung von Frauen", ein "EDV-Lernzentrum für Frauen" und eine Maßnahme "Managementkompetenz für Frauen in Betrieb und Verwaltung".

Die Bildungsarbeit mit arbeitslosen Frauen bedarf eigens abgestimmter didaktischer Konzepte. Gerade bei Spät- und Wiedereinsteigerinnen ist es besonders wichtig, nicht nur deren Berufsbiografien und Lebenssituation mitzuberücksichtigen, sondern durch gezielte Maßnahmen überhaupt erst die Voraussetzungen für eine erfolgversprechende Teilnahme an den Qualifizierungsangeboten zu schaffen. Ähnlich wie bei Langzeitarbeitslosen muß der Bezug zur Arbeitswelt neu hergestellt werden, müssen eventuell vorhandene negative Lernerfahrungen aufgearbeitet werden und persönlichkeitsfördernde Aspekte miteinbezogen sein. [24]

Teilzeit als Lösung?

Hat Becker-Schmidt ihre eingangs beschriebenen Theorien an Hand der entfremdeten Arbeitsbedingungen von Industriearbeiterinnen erarbeitet, so erhellen die Ausführungen von Christel Eckart die Realität einer anderen Schicht von berufstätigen Frauen.[25] Es handelt sich um gut ausgebildete Frauen, deren Berufsorientierung der klassisch männlichen schon sehr nahe kommt. Viele Frauen arbeiten Teilzeit, weil sie aufgrund

---

[24] Knopf, Wolfgang/ Sturm, Michael (1992): Bildungsarbeit mit Erwerbslosen

[25] Eckart, Christel (1986): "Ich habe meinen Lebensstil noch immer nicht gefunden" - Anpassungsdruck und Individuierung in weiblichen Berufsbiografien

von fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten keine andere Wahl haben. Im folgenden soll die Entscheidung zu Teilzeitarbeit unter anderen Voraussetzungen beleuchtet werden. In einer Studie, in welcher qualifizierte Angestellte in verschiedenen Lebensformen mit dem Ziel befragt wurden, die eigenen Interessen der Frauen an "frei" gewählter Teilzeitarbeit zu ergründen, stellt Eckart fest, daß Teilzeitarbeit die Funktion haben kann, Veränderungen im Berufsleben stillzustellen, um die eigenen Reproduktionsbedingungen zu überdenken und zu verändern.

Berufsrolle und Mutterrolle sind nach wie vor Eckpfeiler des weiblichen Lebenszusammenhangs. Die "Unbescheidenheit", beides gleichzeitig haben zu wollen, nämlich qualifizierte Berufsarbeit *und* Kinder, gilt bis heute als Abweichung, gemessen an den Vorstellungen beruflicher Normalbiografien oder geradliniger Familienkarrieren. Dementsprechende Abweichungen eröffnen zwar einerseits neuen Spielraum für die weibliche Lebensplanung, andererseits müssen aber auch Verzichtserfahrungen in Kauf genommen werden. Berufliche Identität ist nicht einziger Bestandteil der weiblichen Identität. Mit der abstrakten Option auf "Familie/Privatarbeit" weicht die Lebensplanung der Frauen notwendigerweise von jener der Männer ab, ist geradlinige Planung nicht in gleicher Weise möglich. Die unterschiedliche Konstruktion von Familien- und Berufsarbeit stellt unterschiedliche Anforderungen (Konkurrenz versus Empathie), zwischen denen Frauen mit Familie alltäglich wechseln müssen. In beiden Bereichen werden unterschiedliche Bedürfnisse befriedigt.

Für die neuen Lebensformen gibt es keine tradierten Vorbilder. Es gilt neben der Bewältigung der Anforderungen in der männlich geprägten Berufswelt gangbare Alternativen im Reproduktionsbereich zu entwickeln. So ist als extremes Beispiel die Lage von erwerbstätigen ledigen Müttern zu sehen. Sie stehen quer zu traditionellen Rollenerwartungen, und in ihrer Alltagsorganisation müssen sie völlig neue Wege entwickeln.

Alleinstehende Frauen und Männer sind die kleinste Einheit der Arbeitsgesellschaft, die sich selbst reproduzierende Arbeitskraft. Doch die Autonomie im ökonomischen Sinne kann nicht mit Emanzipation gleichgesetzt werden. Bei alleinstehenden qualifizierten Frauen läßt sich beobachten, daß gerade der emanzipatorische Anspruch, welcher in den Beruf geführt hat, zu einer gesteigerten Identifikation mit der Erwerbstätigkeit münden kann, was neue Abhängigkeiten schafft. Die Entscheidung zu Teilzeitarbeit kann in diesem Zusammenhang die Funktion erhalten, Zeit und Distanz zu gewinnen. Sie zielt auf den Abbau der einseitigen Dominanz der Berufstätigkeit.

In der weiblichen Biografie kann die zeitliche Verweigerung im Beruf der Versuch einer Wiedervereinigung dessen sein, was ein einseitiges instrumentelles Verständnis von Autonomie verursacht hat. Die Familie in ihrer traditionellen Form mit ihren Abhängigkeiten setzte die Frauen unter Druck, diese zu verlassen. Als "Nachzüglerinnen" im Berufsarbeitsbereich müssen sie sich mit den Werten der Arbeitswelt plagen, an deren Konstruktion sie nicht beteiligt waren. Die entfremdete Berufswelt, die durch Versachlichung, Konkurrenz und betriebliche Zwänge geprägt wird, läßt viele Bedürfnisse offen. Mit der Entscheidung zu Teilzeitarbeit verzichten Frauen bewußt auf höheres Einkommen oder beruflichen Aufstieg und schaffen sich damit neue Freiräume. Und noch eine Form der Bewältigung ist zu beobachten: Frauen unterbrechen ihre eingeschlagene Berufslaufbahn und bilden sich weiter mit dem Ziel, ihre Ansprüche in höher qualifizierten Berufsfeldern besser verwirklichen zu können.

Die Familie ist - was oft vergessen wird - auch ein Ort der psychischen Reproduktion. Eine Funktion, die traditionell den Männern zugute kommt und von Frauen geleistet wird. Frauen haben in der Berufstätigkeit ihrerseits Probleme, Anforderungen dieser Art an ihren Lebenspartner zu stellen bzw. erfüllt zu bekommen. Entspannung, persönliche Zuwendung und fürsorgliche Unterstützung von Männern einzufordern, denen diese Form der Sozialisation fehlt, kann zum Kraftakt werden. Die Notwendigkeit der emotionalen Reproduktion ist gleichzeitig aber so wenig als Voraussetzung für Berufsarbeit bewußt, daß Frauen diese Bedürfnisse als Schwäche interpretieren können, welche sie an sich selbst wie an anderen ablehnen. Ihr Berufsleben wird dadurch nicht einfacher.

Die eventuell nötige "Umerziehung" des Lebenspartners, beispielsweise die Auseinandersetzung um die gleiche Verteilung der Hausarbeit, geht ebenso zu Lasten der Frau. Es sind dies Aspekte, die verdeutlichen sollen, daß selbst gut qualifizierte Frauen ohne Kinder ungleiche Voraussetzungen zur Erwerbstätigkeit mitbringen.

Die Entscheidung zur Teilzeit ist nicht unbedingt "frei" gewählt, sondern wird zur Abwehr von Überforderung eingegangen. Für einige eine gangbare Alternative. Als generelle Lösung taugt der Versuch, zwei widersprüchlichen Wünschen gerecht zu werden, aber nicht in jedem Fall.

> *"Die Möglichkeiten kreativer Interpretation und Kombination von Rollenanforderungen können individuell dadurch eingeschränkt werden, daß in der biologischen resp. sozialen Überdeterminierung der Mutter- oder Berufsrolle eine eindeutige Handlungsorientierung gesucht wird. Das gilt auch für die Praxis der Teilzeitarbeit als Möglichkeit doppelter Lebensführung. Die Kontrolle der Erwartungen und Anforderungen im Privat- und Familienleben wie auch im Beruf kann von der beabsichtigten Kontrolle der äußeren Lebensumstände in eine verstärkte Selbstkontrolle umschlagen....zu einer affektiven Distanzierung in beiden Lebensbereichen und schließlich zu Enttäuschung und Resignation führen."*[26]

Die "Krise der Arbeitsgesellschaft" hat jedoch bereits zu einer Erosion von realen Lebensverlaufsmustern geführt, welche auch die normative Macht männlicher "Normalbiografien" obsolet werden läßt und neue Orientierungen für Frauen *und* Männer ermöglicht, ja zunehmend erzwingt. Erfreulicherweise werden bereits (männliche) Stimmen laut, welche vehement den "Abgang des eindimensionalen Mannes" verlangen und geeignete Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für Väter fordern.[27]

---

[26] Eckart (1986), S 102

[27] Sauerborn, Werner (1992). Vater Morgana? - Notwendigkeit, Voraussetzungen und Ansatzpunkte eines wesentlichen Wertewandels bei Vätern

2. QUALITATIVE ERGEBNISSE: FRAUENWISSEN - FRAUENERFAHRUNG

Einleitung

Unser Forschungsprojekt ist hauptsächlich quantitativ ausgerichtet. Um einen Blick hinter die "trockenen Zahlen" werfen zu können, haben wir erstens Gespräche mit Expertinnen zu Arbeitsmarkt und Frauenbeschäftigung geführt, wobei Frauen aus der Arbeitsmarktverwaltung, aus arbeitsmarktpolitischen Projekten, aus der Gewerkschaft und aus der Sozialwissenschaft interviewt wurden. Zweitens haben wir mit berufstätigen Frauen mit unterschiedlichsten Lebensläufen Interviews gemacht, um die Einflußfaktoren ganz konkret beschreiben zu können.[1] Und drittens standen uns aus einer getrennten Untersuchung Tonbandaufnahmen von Interviews zur Verfügung, in denen beschäftigte Frauen ihre Berufslaufbahn schilderten. Unter den befragten Frauen fanden sich Akademikerinnen im öffentlichen Dienst, vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Büroangestellte und u.a. eine Frau, die aktuell eine Umschulung in einen Männerberuf macht. Sie sind verheiratet, geschieden oder alleinstehend, mit und ohne Kinder, und haben eine Vielfalt von interessanten Berufserfahrungen aufzuweisen.

Die Gespräche waren meist sehr intensiv und lebendig, und zeichneten sich v.a. auffällig durch einen ganzheitlichen Zugang aus. Die persönliche Entwicklung, das Engagement für Beruf und Privates (Familie) werden immer als eine untrennbare Einheit gesehen. Dies war auch häufig in den Expertinnengesprächen spürbar. Die Auseinandersetzung mit strukturellen und politischen Aspekten der Frauenrealität ist immer auch eine Auseinandersetzung mit der jeweils eigenen Rolle als Frau - und demnach mit sich selbst.

An dieser Stelle wollen wir uns bei allen Interviewpartnerinnen für die zur Verfügung gestellte Zeit und Energie recht herzlich bedanken.

Nachstehend erfolgt die Auswertung der Gespräche in größeren Themenzusammenhängen[2]. Daß das Attribut "erfolgreich" für Frauen scheinbar nicht passend ist, wird im ersten Unterpunkt deutlich erkennbar. Faktoren wie etwa Ausbildung und Berufswahl bzw. geschlechtsspezifische Trennlinien und deren eventuelle Aufhebung werden unter der nächsten Überschrift "Überlegungen zum segmentierten Arbeitsmarkt" behandelt. "Sichtbaren positiven Veränderungen", was die Situation berufstätiger Frauen anbelangt, sind wir im Unterpunkt 3 auf der Spur. Die Vereinbarkeitsproblematik zieht sich zwar durch alle Kapitel, wird jedoch genauer unter "Mütter und Wiedereinsteigerinnen - Teilzeitarbeit" beschrieben. Den Fragen von Persönlichkeit und betrieblichen Rahmenbedingungen wird im folgenden nachgegangen. Schließlich wird das Thema Höherqualifizierung behandelt und der mögliche Beitrag der Arbeitsmarktverwaltung zu einer Verbesserung der Frauenbeschäftigung eingeschätzt.

---

[1] Die Gesprächsleitfäden befinden sich im Anhang.

[2] Die Themen werden v.a. mit Hilfe der Originalaussagen der befragten Frauen strukturiert wiedergegeben. Sie sind sprachlich derart anschaulich, daß uns diese Form am geeignetsten erschien. **Die Originalzitate der Expertinnen sind eingerückt, die der "berufstätigen Frauen" in einer anderen Schriftart und jeweils unter Anführungszeichen.**

2.1. Was ist eine "erfolgreiche" Frauen-Berufslaufbahn?

"Ich merk, daß ich da so Idealbilder im Kopf habe: glückliche Ehe, glückliche Kinder, toller Beruf, rundum fröhlich und glücklich und 10 Jahre jünger aussehend - das ist schon unerträglich, das muß ich dazusagen..."

"...ich glaube, ich habe es noch nie so wenig gewußt wie jetzt..."

Unsere erste Frage lautete "Was ist für Sie eine 'erfolgreiche' Frauen-Karriere?", wobei Karriere als lebenslange Berufslaufbahn, als Erwerbsbiografie verstanden wurde. Im Unterschied zur eindeutig männlich definierten Normal-Berufsbiografie (Ausbildung - Beruf - Pension) sollte hier nach positiven Mustern, nach für Frauen lebbaren Alternativen zum Standardmodell gesucht werden. Welche Möglichkeiten haben Frauen unter aktuellen und unter wünschenswerten zukünftigen Bedingungen, ihre Berufstätigkeit - auf ihren gesamten Lebenslauf bezogen - positiv zu gestalten? Um es vorwegzunehmen: Die Suche nach nachahmenswerten Modellen, vorbildhaften Beispielen und Visionen war äußerst schwierig. Die vielfältigen Ansprüche an ein Frauenleben scheinen in vielen Fällen einfach unvereinbar mit den gegenwärtigen Strukturen der Arbeitswelt.

Ist es tatsächlich unmöglich, unter gegebenen Umständen erfolgversprechende Lösungen zu finden? Oder liegt es daran, daß Frauen zu hohe Ansprüche haben, die nicht erfüllbar sind? Obgleich die Diskriminierung von Frauen gemeinsame Züge trägt, gibt es wenig Gemeinsamkeiten bei der Suche nach optionalen Lösungsvorschlägen.

Das weibliche Geschlecht wird in unserer Gesellschaft in jeder Hinsicht immer nur als Abweichung vom männlichen, als defizitär und dementsprechend unvollständig gesehen.[3] Die negative Abweichung steht im Vordergrund. So scheint es auch am leichtesten zu sein, zu sagen, was eine "*nicht erfolgreiche*" Karriere ist. Und es ist sehr schwierig, losgelöst von der Benachteiligung von Frauen über *alternative*, eigenständige, frauengerechte Lebens- und Berufsmodelle zu sinnieren. Doch sollten wir uns klar sein: Änderungen bzw. politische Forderungen sind ohne Utopien und Visionen unmöglich. Bei allem (sicherlich berechtigtem) Sachzwangdenken sollte nicht vergessen werden, daß es vor 200 Jahren für Frauen utopisch gewesen sein muß, eine Universitätsausbildung anzustreben oder weniger als fünf Kinder zu bekommen. Historisch gesehen befinden wir uns, was das Geschlechterverhältnis anbelangt, in einer Phase des massiven Umbruchs. Jedoch: Ohne die abstrakte Vorstellung einer Alternative in unseren Köpfen kann diese nicht angestrebt und schon gar nicht eingelöst werden.

Problem mit der Zuschreibung "erfolgreich"....

Als primäres Ergebnis, als Gemeinsamkeit, die sich durch alle Interviews zog, kann hier festgehalten werden, daß "erfolgreich" prinzipiell keine Bezeichnung ist, die

---

[3] Zumindest biologisch hat die Genforschung in jüngster Zeit ganz andere, eher gegenteilige Erkenntnisse aufzuweisen. Daß diese kaum Verbreitung finden, wogegen jede/r davon weiß, daß "Eva aus Adams Rippe geschaffen wurde", scheint nicht zufällig...

Frauen sich selbst zuschreiben wollen. Sowohl die interviewten Expertinnen als auch die berufstätigen Frauen finden sich und andere Frauen in dieser Vorstellung nur schwer und ungern wieder. Wenn von "erfolgreich" gesprochen wird, dann meist nur in Verbindung mit himmelhohen Anforderungen, die nur von ganz wenigen erfüllt werden können (Generaldirektorinnen, Spitzenpolitikerinnen, Universitätsprofessorinnen). Ein Statement lautete: "*...es sind automatisch männliche Kriterien mit 'erfolgreich' gemeint*". Warum? Weil Frauen seit Jahrhunderten bescheiden und unauffällig sein mußten? Männer dagegen die "Siegerpose" von Kind an gelernt haben, ja sogar in die Rolle des Erfolgreichen gedrängt werden? Frauen tun sich mit dieser Rolle jedenfalls sehr schwer. Das ist allerdings nicht nur eine Frage der persönlichen Geschlechter-Identität, sondern hat u.a. reale soziale Ursachen. Zum Teil werden Frauen für ihr berufliches Weiterkommen heute noch sozial geächtet, "*denn erfolgreiche Frauen können sich gar nicht einer uneingeschränkten Anerkennung erfreuen, nicht gesellschaftlich und nicht im Bekanntenkreis...*" Selbst junge Frauen, die beruflich erfolgreich sind, laufen Gefahr, Probleme mit ihrem weniger erfolgreichen Partner zu bekommen. Im Bekanntenkreis werden sie als "Karrierefrauen" abgestempelt und nicht dafür geschätzt. Sollten sie Kinder haben, ist das Prädikat "Rabenmutter" für sie reserviert. Kein Wunder also, daß Frauen lieber nicht "erfolgreich" sind. Ihre Definition von Erfolg ist anders als die der Männer, und die Kriterien dafür sind nicht nur einseitig auf Berufstätigkeit bezogen.

Im folgenden werden einige Äußerungen aus den Interviews wiedergegeben, die in den Bereich der Wünsche, Utopien aber auch dem der politischen Forderungen fallen könnten.

Allgemeine Gedanken zu einer erfolgreichen Berufstätigkeit von Frauen

Bei der Suche nach einer "erfolgreichen Frauen-Berufslaufbahn" wird in den Gesprächen, wie zu erwarten, die Vereinbarkeitsfrage von Familie und Beruf zum zentralen Angelpunkt. Die lebenslange Berufstätigkeit von Frauen kann nicht isoliert behandelt werden. Immer wird das gesamte Lebenskonzept zum Thema. Familie und Kinder sind für alle Frauen eine Option, auf deren Einlösung sie in vielen Fällen zugunsten des Berufs verzichten, mit welcher sie sich aber immer wieder auseinandersetzen müssen. Das ist auch bei den Gesprächspartnerinnen nicht anders. Nur 2 der befragten 8 Expertinnen hatten selbst Kinder, doch nur eine meinte,

> "Ich wehr mich auch ein wenig dagegen, daß alle Frauen als potentielle Mütter angesehen werden, es gibt auch viele Frauen, die haben keine Kinder und haben das auch nicht vor. Den Idealtypus der neuen berufstätigen Frau findest du auch hier nicht. *(Anm.: im nicht traditionellen Bereich).* Wenn dazu gehört, daß sie auch ein Kind hat, dann funktioniert das nur, wenn sich rundherum viel ändert, dann muß sich in der Rollenteilung, bei Kinderbetreuungseinrichtungen, berufliche Weiterbildung, Arbeitszeit etwas ändern."

Daß die Kinder-Entscheidung für berufsorientierte Frauen sehr schwer ist, hat reale Ursachen. Die Unterbrechung wegen der Geburt von Kindern bedeutet einen enormen Einbruch in die Berufslaufbahn. Primäres Ziel unter diesen Bedingungen ist es, nach der Geburt von Kindern wieder eine stabile Beschäftigung zu haben, die nicht unter dem Qualifkationsniveau liegt. Den beruflichen Aufstieg nach der Unterbrechung gesichert zu wissen, gelingt nur den Wenigsten.

Das Standardmodell der Berufstätigkeit gelingt Männern im Normalfall auch nur deswegen, weil sie Kinder und Hausarbeit an ihre Ehefrauen delegieren.

> "Das kann kein Modell für Frauen sein..., wenn das Muster der Männerkarriere nur funktioniert mit den Frauen, die den anderen Teil des Lebens dazufügen. Das kann es nicht sein, wenn es Gleichberechtigung ist, daß Frauen sich auch dieser Unmenschlichkeit unterziehen.. Wenn es nur qualifizierte erfolgreiche Leute schaffen, die wöchentlich 50-60 Stunden arbeiten, das ist eine furchtbare Perspektive..."

Die Leistungsgesellschaft hat einen neuen Typus von Arbeitskraft hervorgebracht, den sogenannten "Workaholic":

> "Es ist wichtiger zu sagen, das 'Workaholic' ist das heutige Muster von 'erfolgreich', und nicht das männliche oder weibliche. Denn vor 15 Jahren hatten die Menschen noch mehr Zeitbudget und weniger Identifikation mit dem Beruf... Da muß gesagt werden, da setzt sich eine Arbeitskultur durch, die wir nicht wollen... Das müßte umdefiniert werden: daß dieses Persönlichkeitsbild des workaholic eine depravierte Persönlichkeit ist, - das ist ganz was Grausliches, das ist krank, das sind Leute, denen fehlt was, und sie werden ja zum Teil krank.."

Es muß also einerseits eine kulturelle Umwertung zu freizeit- und familienfreundlicheren Arbeits- und Leistungsnormen stattfinden, und andererseits müßten die Männer mehr von der unbezahlten Arbeit übernehmen. Darum wäre es unbedingt notwendig, daß die Väter in die Kindererziehung einbezogen werden:

> "Idealtypisch wäre es, die Behinderungen durch die Familie auf Männer und Frauen gleich zu verteilen. Männer sollten sich gleich engagieren. Der Zeitfaktor, der den Karriereeinbruch bedingt, sollte auf Männer genauso verteilt werden wie auf Frauen. Männer sollten sich ebenso für die Kinderbetreuung verpflichtet fühlen. Das Hemmnis von Kindern muß auf beide Geschlechter gleich verteilt werden.."

In diesem Fall wäre die Phase der Kindererziehung für Männer und Frauen eine für den Betrieb berechenbare Phase, und man würde Möglichkeiten finden, darauf Rücksicht zu nehmen. Die gesetzliche Möglichkeit für die Teilung des Karenzurlaubes besteht bereits und müßte von den Männern gleichermaßen in Anspruch genommen werden. Als einer der Hauptgründe für die Nichtinanspruchnahme wird meist die Einkommensdifferenz angegeben. Ein hohes Einkommen beider Elternteile wäre demnach ideal:

"Ideal ist es einen Partner mit gleichem Einkommen zu haben, damit es egal ist, wer in Karenz geht, - daß die Frau ein Jahr pausiert und dann der Mann ein Jahr pausiert, daß der Mann in der Unterbrechung Frau und Kind miterhalten kann, daß die Frau neben dem Kind nicht den ökonomischen Druck hat, - also geteilter Karenz ohne relativen Einkommensverlust..."

Von Geld ist natürlich auch die Rede, aber bis auf eine Ausnahme wird davon nur am Rande gesprochen:

"Knackpunkt für "erfolgreich" ist das Einkommen, - daß in dieser Gesellschaft, um einen gewissen Lebensstandard haben zu können, eine gewisse Lebensqualität zu erreichen, ein bestimmtes Einkommen wesentlich ist, - und deshalb würde ich sagen, daß erfolgreiche Karrieren Berufsverläufe sind, in deren Rahmen die Frauen relativ früh, spätestens mit 30, 35, wenn sie noch etwas davon haben, in Einkommensschichten kommen, die bei 20.000,- netto liegen, - die es ermöglichen, sich eine gute Wohnung, Urlaub, Kleidung, Freizeit, ein Leben zu leisten, in dem man unabhängig ist vom Mann, und - das ist für mich das Entscheidende, - mit dem man sich auch leisten kann, ein Kind aufzuziehen."

Die Kriterien von "erfolgreich" befinden sich in den Gesprächen öfter auf einer immateriellen Ebene. Geld scheint Frauen dagegen weniger wichtig zu sein.

"Geld war für mich kein Kriterium, die haben mich für wahnsinnig erklärt, weil ich so einen sicheren Arbeitsplatz nach drei Wochen aufgebe. Und sie haben mich gefragt: Wollen Sie einen anderen Job? Und ich hab gesagt: Nein, ich will da eigentlich nur mehr weg."

"Gehaltsmäßig habe ich auch zu wenig verhandelt, weil ich denen gesagt habe, es ist mir wurscht, was ich verdiene, ich will einen interessanten Job. - Was man tunlichst in Zukunft auch nicht mehr tut."

Macht ist ebenso kaum ein Thema, im Gegenteil, in einem Interview wurde gemeint:

"Was für Männer Status und Macht heißt, heißt für Frauen Verantwortung und 150%iger Arbeitseinsatz. Warum sollten sie das wollen? ... Frauen haben viel eher die Panik, daß sie nicht alles 150%ig können, und das Prestige ist ihnen nicht so wichtig. Also so pauschal kann man das sicher nicht sagen, aber ich glaube, bei einigen spielt das eine Rolle. Frauen ist es zuwenig, sagen zu können, ich bin so toll, ich bin Abteilungsleiterin. Die Freude an der Machtausübung ist auch nicht so groß. Sie sehen eher die Verantwortung und glauben, sie müßten diese dreifach wahrnehmen, was heißt, sie müssen unheimlich viel arbeiten. Gleichzeitig sind ihnen andere Lebensbereiche auch sehr wichtig, die sie dafür nicht opfern wollen oder können."

Wir stellten einer erfolgreichen Wissenschafterin die Frage, was für sie berufliches Weiterkommen bedeutet:

"Für mich war es und ist es immer das Weiterlernen, und das hört mit einem Titel nicht auf. Es ist nicht unbedingt mit formalem Weiterkommen verbunden. Solange ich lerne, fühle ich mich wohl. Ich kann durchaus akzeptieren, daß das ein Lernen in anderen Bereichen ist, das muß nicht in meinem Fach sein. Das kann über sich selber sein, über andere.. über Architektur... Das ist für mich Weiterkommen.... Geld war mir immer ziemlich wurscht, Geld war mir nie wichtig, da hätte ich andere Jobs haben können.. Das Klima schon, - ich merke, daß ich in einem Klima, in dem ich mich nicht enfalten kann, verblühe. - Mir war nie wichtig, Karriere zu machen. Mir war immer wichtig, das, was ich mir

vorgenommen habe, durchzuführen. Und ich hab eher immer kurzfristige Pläne, keine langfristigen. Wo ich jetzt bin, das ist eine Fülle von Zufällen. Ich habe das nie geplant. - Wenn es mir schlecht geht oder wenn ich das Gefühl habe, mein Privatleben ist wichtiger, dann schalt ich auch um. Ich lebe schon eher nach dem Lustprinzip. Ich war nie so zwangsorientiert, was man zu tun hat. ... Bei mir waren die entscheidenden Schritte zum Erfolg, daß ich viel in Bildung investiert habe, - eine gewisse Zähigkeit und Schnelligkeit, das soziale Netzwerk, Freunde..."

Berufliches Weiterkommen bedeutet für eine weitere Gesprächspartnerin:

"Daß ich zufrieden bin, - eine Arbeit, wo ich geistig gefordert werde, wo ich mein Können verwirklichen kann, ich möchte nicht unterfordert sein. Viele Frauen nehmen ja einfach was sie kriegen, weil sie keine anderen Möglichkeiten haben. Die Arbeit soll abwechslungsreich sein, das Klima ist auch sehr wichtig."

Lernen ist für alle Frauen - ungeachtet der Ausgangsposition - ein ganz zentraler Anspruch:

"Natürlich will ich, daß die Arbeit interessant ist. Aber natürlich, das Ziel ist immer, daß man einen Beruf hat, der Berufung ist, oder der zugleich Hobby ist. Aber das werden nicht sehr viele Menschen sagen können. .... Ich habe überhaupt beschlossen, ich möchte in meinem Leben nie mehr zu lernen aufhören. Solange es geht, irgendwas immer dazumachen. - Ich möchte so gern Matura machen, aber das geht zur Zeit nicht, weil das wird mir schon zu viel, weil ich fang von Null an. Ich bin froh, daß ich soweit gekommen bin."

Mit einer erstrebenswerten Berufslaufbahn von Frauen wird verbunden "das schöne Ziel, in der Arbeit ein vielfältiges, breites Spektrum an Fähigkeiten anzusprechen, ganzheitliches Arbeiten eben...". Ein erfülltes Frauenleben sollte "Pluralität, Vielfältigkeit, mehr als nur Beruf" beinhalten, sollte ermöglichen "verschiedene Lebensbereiche gleichzeitig oder hintereinander gut zu verbinden - dazu gehört nicht nur der Beruf..". Die Frauen wünschen eine "optimale Verbindung von allen Lebensbereichen", wissen aber, daß dies nur für eine Minderheit von Frauen in qualifizierten Berufen gelten kann, in denen mehr Freiheit und Selbstgestaltung möglich ist.

"Eine positive Frauenkarriere ist aus meiner Sicht: Solange in die Schule gehen wie möglich, soviel lernen wie möglich, und Sachen ausprobieren können, die einem Spaß machen und sich weiterbilden können... und nicht soviel arbeiten, daß alles andere dahinter zurückbleiben muß, und einigermaßen angemessen dafür bezahlt bekommen, und auch einmal etwas anderes machen können, wenn dich das Alte nicht mehr freut..."

Dazu eine 30-jährige, ehemalige Metallhilfsarbeiterin, die gerade die Umschulung zur Facharbeiterin macht:

"Ich möchte natürlich, sofern ich da durchkomme, nicht in einer Werkstätte enden, ich möchte mich spezialisieren.. Ich war in meiner Jugend gegen sitzende Jobs und gegen Computer. Ich wollte nie in ein Büro. .. Jetzt sag ich, der Computer ist überall dabei, mit dem mußt du dich auseinandersetzen. Ich habe eine Phantasie und ein Vorstellungsvermögen... Ich möchte schon etwas machen, das ich selbständig machen kann, das war im Akkord nicht möglich, du kannst dich bei der Arbeit nicht verwirklichen, weil du machst ewig das gleiche.., ich will nicht stehen bleiben beruflich. Für mich persönlich, ich will nicht stehenbleiben, ich lerne gerne, und ich seh, es geht, und ich will gar nicht aufhören, momentan nicht."

"Erfolgreich ist, wenn man/frau alle seine/ihre Potentiale, möglichst viele Seiten von sich ausleben kann. Das ist mit dem linearem Aufstiegsverlauf schwer ver-

einbar - gerade Frauen haben viel stärker verschiedene Anforderungen. Das männliche ist ein hierarchisches Modell, - es ist fraglich, ob es das bessere ist, es wird aber honoriert, dieses Senioritätsprinzip, aber irgendwas ist da sowieso nicht in Ordnung..."

Auch wenn Vielseitigkeit verwertbar ist, ist es nicht einfach, andere Wege zu gehen:

"Ich kann meine Vielseitigkeit unheimlich gut für die Kontakte, die ich halte, verwerten, etwa auf Konferenzen, bei Leuten, die sich langweilen. Man redet über Kunst und Kultur, - ich bin da wesentlich begabter als der Schnitt. - In dem Sinn ist es gut für Kommunikation, für Netzwerk herstellen und Freundschaften knüpfen, dafür kann man das wunderbar einsetzen. - Heute bin ich froh, daß ich so viele Sachen gemacht habe, damals war ich eher verunsichert, weil ein jeder gesagt hat, ich schaff nichts fertig."

Das "männliche" Modell hat noch andere Nachteile:

"Männliche Kollegen kommen mir oft unheimlich stumpf vor, mit sehr limitierten Interessen, ohne Freizeitaktivitäten, .. wo ich mir manchmal denke, das muß ein unheimlich fades Leben sein. Sie haben den Vorteil, daß sie sehr spezialisiert sind. - Ich sage immer, die Unis regenerieren ihre farblosen Kreaturen... Die wenigen Frauen, die da sind, sind viel schillerndere Persönlichkeiten, das kommt mir systematisch so vor. Sie sind alle doppelgleisig gefahren. Wenn Frauen so farblos sind, haben sie keine Chance, Karriere zu machen..."

Nur in einem Interview wurde eingangs im Zusammenhang mit erfolgreicher Berufstätigkeit für Frauen als Ziel genannt, "*eine durchgehende Beschäftigung, und das heißt voll berufstätig sein, das heißt Vollzeitbeschäftigung..*". Den Hintergrund dazu bildete die Überlegung, daß die geschlechtsspezifische Rollenteilung mit ihren für Frauen negativen Folgen nur auf diese Art aufzulösen sei.

"Utopie? Meine Utopie ist, jeder arbeitet 30 Stunden pro Woche, bekommt ein Gehalt, von dem er/sie normal, entsprechend leben kann, es gibt ausreichende Kinderbetreuungseinrichtungen und ich kann beides vereinbaren. Und ich muß nicht in Gruppen einteilen, wo die einen wenig Geld haben und die anderen 40 Stunden mit 10 Überstunden arbeiten..."

Auf die gesamte Lebenslaufbahn gesehen sollte eine *"Flexibilität mit sozialer Absicherung"* möglich sein. Ein Beruf sollte nur solange ausgeübt werden, solange das jemand möchte. Brüche und Umorientierungen werden prinzipiell durchaus positiv gesehen, Wechsel und Veränderungen als faszinierend gewertet. Unabhängig für das Zuständigsein um die Kindererziehung wäre eigentlich für alle eine Pause vom Berufsleben wünschenswert.

"... das führt zu einer Flexibilisierung von Arbeitszeit, von Lebensarbeitszeit, daß mensch nur mehr 20 Jahre arbeitet, daß man jonglieren kann, wegfahren kann, oder frau macht einen anderen Job dazwischen.."

Gerade bei typischen Frauenberufen, im Sozialbereich und bei Lehrerinnen sollten diese Pausen zur Rekreation dienen, damit diese aufzehrenden Berufe überhaupt auszuhalten sind.

"Ich habe da mit einem Kinderbetreuer gesprochen. Nach 10 Jahren sind sie in diesen Berufen ausgelaugt, ausgebrannt. Wenn sie die Möglichkeit hätten, den Beruf zu wechseln, in einen anderen sozialarbeiterischen Beruf umzusteigen,

wäre ihnen und der Sache geholfen. Gerade der Sozialarbeitsbereich ist da ein gutes Beispiel, Krankenschwester, Altenpflege: Besonders das kann man nur begrenzte Zeit machen für die eigene Psychohygiene, weil das in Wirklichkeit unerträglich ist, sich mit Alter und Hinfälligkeit ununterbrochen auseinanderzusetzen."

Im Beruf sollte frau *"dazu stehen können, was sie tut, ein gutes Gefühl haben und unbedingt Anerkennung von außen finden"*. Die Arbeitsbedingungen sind ein wichtiges Thema. Selbstverantwortung, Autonomie und Gestaltbarkeit sollten möglich sein:

"Es ist eine Utopie, eine Märchenvorstellung: eine interessante Arbeit unter optimalen Bedingungen, wo das Geschlechterverhältnis in jeder Weise stimmt, wo es zu keinen Konflikten kommt, wo die Leistungsorientierung und Konkurrenz auf ein Minimum reduziert ist, wo offene Kommunikation ist, und wo Mitbestimmung möglich ist, wo das gefördert wird, wo die Leute das nicht hinnehmen. Das gilt nicht nur für Frauen... Daß sich die Leute mit ihren eigenen Bedingungen auseinandersetzen, daß Anreize bestehen, Ideen einzubringen und umzusetzen.. "

Auf einer konkreteren Ebene gesprochen wird die Realität von gegenwärtiger weiblicher Berufstätigkeit sichtbar. "Erfolg" bekommt eine andere Dimension, und die Statements sind öfter begleitet von Frustration, Resignation, Wut und Empörung. Der Begriff "erfolgreich" ist noch mehr zu relativieren:

Für Frauen sind die erfolgreichen=männlichen Kriterien mit der allgemeinen Lebensstiuation nicht vereinbar. Frauen sind deswegen ganz selten erfolgreich, weil sie nach wie vor für Kinder zuständig sind, und weil es in der Regel dadurch zu kürzeren oder längeren Unterbrechungen kommt, die ihnen meist beruflich schaden. So wird das Ziel sehr niedrig angesetzt: *"Für viele Frauen ist es wirklich ein Erfolg, nach der Kinderpause nach 2 Jahren wieder eine stabile Beschäftigung zu haben"*.

Das traditionelle Lebensmodell geht davon aus, daß Frauen aufgrund ihrer Ehe sozial abgesichert sind, aber das funktioniert heute nicht mehr. Wenn jede dritte Ehe geschieden wird, kann man sich die Betroffenheit ausrechnen. Im Fall der Trennung bleibt den Frauen keine Wahl. Sie müssen arbeiten, um Geld für sich und ihre Kinder zu verdienen. Wenn sie noch dazu keine oder eine "falsche" Berufsausbildung haben, finden sie sich als Fabriksarbeiterinnen wieder. Dort scheint eine Berufsausübung unter oben genannten Kriterien nahezu unmöglich:

"Ob es eine erfolgreiche Berufsbiografie für Arbeiterinnen gibt, ist schwer vorstellbar, das muß weitergefaßt werden. Wenn sie es etwa schafft, bei guter Gesundheit ihre Pension zu erreichen, und wenn es ihr eventuell gelungen ist, von belastenden Arbeitsplätzen zu besseren, weniger belasteten zu kommen, dann ist das für eine Arbeiterin erfolgreich..."

"...es geht auch um die Interessantheit der Arbeit, eine Arbeit, die dich echt ausfüllt, wo du dich identifizieren kannst, wo du was machen kannst, wo du Erfolgserlebnisse hast, wo du dein Werk siehst, wo ich mich verwirklichen kann in etwas, was nicht mein Mann ist, was nicht mein Kind ist, .. das gehört auch zur Karriere - und das ist nicht gegeben bei Sekretärin oder Hilfsarbeiterin..."

Die subjektive Sichtweise der Frauen sollte aber nicht vergessen werden:

> "Für manche Sekretärinnen selbst ist es sicher ein Erfolg, diesen Job zu haben und von der Umwelt Anerkennung zu kriegen, daß sie gute Arbeit tun... sicher, Geld ist auch wichtig, - aber ich denke an andere, bessere Jobs, Aufstieg, mehr Verantwortung, job enrichment.."

Die Misere der Berufstätigkeit von Frauen beginnt schon sehr früh:

> "Die Orientierung aller ist die männliche Normalbiografie, die ich in Frage stelle. Es beginnt nicht dort, wo der Beruf anfängt, sondern dort, wo die Berufsorientierung anfängt, nämlich dort, wo Erziehung und Schulsystem sehr stark auf den männlichen Weg ausgerichtet ist. Da kommen Mädchen nicht wirklich vor, oder nur in ganz bestimmten Rollen."

Mädchen haben tendenziell auch heute noch nur den Weg, sich an der traditionellen Frauenrolle zu orientieren, die ganz bestimmte Berufe zur Folge hat. Ansonsten kommen sie mit ihrer Rolle in Konflikt. Aufgrund der Zuschreibungen, die Frauen in ein Korsett von "mütterlich, fürsorglich und sanft" drängen, scheint eine dauerhafte Berufstätigkeit grundsätzlich einem "akrobatischen Akt" gleich.

> "Bei einer Frau ist gegenüber einem Mann abweichend, daß erfolgreich ist, wenn sie Beruf und Familie vereinbaren kann, wenn ihr das in einer Weise gelingt, daß sie im Beruflichen nicht zurückstecken muß, daß sie trotzdem Aufstieg macht, und daß sie das ohne unheimliche Opfer und Anstrengungen erreicht."

Es wird sich zeigen, ob mit der "Krise der Arbeitsgesellschaft", mit steigender Arbeitslosenrate und veränderten Beschäftigungsformen auch bei Männern ein Umdenken einsetzt und zukünftig für beide Geschlechter neue Kriterien für eine "erfolgreiche" Berufstätigkeit angelegt werden müssen.

Auf der Suche nach konkreten Beispielen: Weibliche Vorbilder

In den Interviews wurde nach "Frauen, die es Ihrer Meinung nach geschafft haben" gefragt. Welche Frauen dienen als positive Vorbilder für ein erstrebenswertes Berufsleben? Auch hier wieder waren die Expertinnen sehr kritisch und setzten die Latte sehr hoch.

> "...ich tu mir schwer, mit dem 'geschafft haben'. Dieses 'geschafft haben' kann man nur sehr differenziert sehen...- Wo setzt man da an, was ist erreichbar? ...die totale Vereinbarkeit von allem? Das ist wieder ein sehr hoher Anspruch, ein neues Idealbild, neben der Mutter Maria und der einsamen Abenteurerin... Beim Idealbild muß man aufpassen, das suggeriert 'man kann ohnehin alles', ... das trifft nur für ganz wenige zu, da muß viel optimal zusammenkommen, von der eigenen Persönlichkeit, von den Arbeitsbedingungen, Unterstützung durch Partner und Umwelt... Es ist heute noch mit ziemlich vielen Anstrengungen, Abstrichen, mühseligen Entscheidungen zwischen Lebensbereichen und Wün-

schen verbunden.. Und die Frauen haben es nicht leicht, in ihrer Postion sicher zu sein.."

Es scheint so, als würde bei der Beurteilung der Berufstätigkeit von Frauen immer auch die ganze Person, also auch Faktoren wie Persönlichkeit und subjektive Befindlichkeit miteinbezogen. Wird diese Sichtweise auch für Männer angelegt? Oder ist es nicht eher so, daß Männer beruflich erfolgreich *und* persönliche Versager *und* gerade frisch geschieden sein können? Hier gerät die ganzheitliche Betrachtungsweise der befragten Frauen zu einem realitätsfremden Perfektionismus, zum Potential für unrealisierbare Ziele. Bei derart hoch angesetzten Kriterien, ist es schwer, Vorbilder zu finden. Mitunter scheinen die Ansprüche für "normalsterbliche" Menschen unerreichbar:

"..da fallen mir als erste ein: Dohnal, Rauch-Kallat, Schmidleitner, Frauen in der Öffentlichkeit, sie haben Einfluß. Sie sind aber im klassischen Bereich Soziales und Umwelt. Ob es ihnen gut damit geht, das weiß ich nicht.."

Ob es von folgenden Vorbildern viele gibt, ist zu bezweifeln:

"...mir fallen nur Frauen ein, die eine sehr gute Ausbildung haben, die selbst von Anfang an zielstrebig waren und die keine Phasen des Zweifels hatten und den Beruf konsequent angingen..."

Die Expertinnen nannten in der Regel Beispiele von Akademikerinnen, was u.a. sicher auch auf ihren Bekanntenkreis und ihr Arbeitsumfeld zurückzuführen ist. Schwer aber immerhin noch erreichbare Bilder geben die nachstehenden Beispiele:

"Sie ist eine gestandene durchsetzungskräftige Frau. Im Beruf kann ihr niemand an, und auf der anderen Seite malt sie, schreibt Bücher, da gibt es was anderes auch noch als Arbeit, - sie kann sich von der Arbeit gut distanzieren."

"Sie ist sehr selbstbewußt, immer gut angezogen, spricht sehr gut, - eine ältere kompetente Frau, sie hat einen erwachsenen Sohn, ist verheiratet, und es ist eine Freude sie zu sehen und zu hören."

Einer Akademikerin mit einem technischen Beruf gelingt es, Arbeit und Kind zu vereinbaren:

"... sie hat sich so eine gute Positon erarbeitet, hat jetzt ein kleines Kind, kann mit Kind und reduziert und auch daheim arbeiten. Sie ist dem Chef sehr wichtig, er hat hohes Vertrauen ihr gegenüber. Sie ging nach der Geburt nach drei Monaten wieder arbeiten, hat ein Kindermädchen und genießt es, mit dem Kind zusammen zu sein, sie geht um drei Uhr heim, arbeitet aber auch am Sonntag abend... Sie hat sich in diesem hochqualifizierten Arbeitsplatz soviele Vorleistungen geschaffen, daß es mit Kind geht, das hat eine gute Qualität.."

Viele der genannten Frauen arbeiten im öffentlichen Dienst oder in ähnlichen "geschützten" Bereichen. Nicht immer sind es nur junge Frauen, von denen die Rede ist:

".. die schiene mir als Idealbild geeignet, sie ist in einer hohen Position mit einem blühenden Aussehen. Sie hat eine größere Familie, drei Kinder und ihr Mann ist Unternehmer, finanziell ist also alles sehr gut. Sie wirkte sehr zufrieden, und es war eine interessante Mischung: Einerseits hatte sie konventionelle Ansichten, andererseits sagte sie, sie mag ihre Familie, aber nach zwei Wochen Urlaub sehnt sie sich schon nach dem Büro, weil ihr die Arbeit solchen Spaß macht. Sie hätte auch Probleme mit Männern gehabt, aber sich schon durchsetzen können. Ich hab sie sicher ein bißchen angestaunt, weil das nicht meine Erfahrungen sind."

".. eine, die es unter schwierigen Bedingungen geschafft hat: keine privilegierte Herkunft, arbeitete in einer Privatfirma, hat nebenbei Matura und Studium gemacht, später eine Zusatzausbildung und das Doktorat, und hat jetzt eine sichere Position im öffentlichen Dienst. Gleichzeitig hat sie zwei Kinder, war längere Zeit verheiratet und ließ sich dann scheiden. - Wichtig dabei war ihre Zähigkeit, ihr Willen, ihr Wunsch und auch die Fähigkeit, sozial in Netze und Kreise zu kommen, die sie für sich nutzbar machen konnte. Ob sie mit den Kindern glücklich ist, weiß ich nicht, ohne Mühen ging es sicher nicht, aber sie hat das erreicht..."

Gute Chancen werden vor allem für hoch qualifizierte Frauen, besonders in gut bezahlten Berufen, v.a. in freiberuflicher Tätigkeit gesehen. Die freie Zeiteinteilung ermöglicht den selbständig arbeitenden Frauen weitaus größere Freiheiten, etwa phasenweise weniger beruflich aktiv zu sein.

"Sie ist erfolgreich als Trainerin und hat eine interessante Arbeit. Sie hat im Studium schon ein Kind bekommen und ist Alleinerzieherin. Sie hat sich vom Kindesvater getrennt, hat das geschafft, und hat trotzdem an ihrer beruflichen Weiterentwicklung weitergearbeitet. Sie ist ein gutes Beispiel für eine Person, die weiß, was sie als Frau will, im Sinne von Zusammenleben mit Männern, - und die aber nie aus dem Auge verliert, was sie beruflich will, die sich die Zeit nimmt für ihren Sohn. Sie hat jongliert mit freiberuflicher Tätigkeit, um für ihren Sohn zumindest zwei Nachmittage pro Woche da sein zu können, bis er sechs Jahre alt ist. Sonst hat sie ihn bei einer Freundin. Sie organisiert diese Kinderbetreuung wirklich liebevoll und arbeitet an ihrem Beruf kontinuierlich weiter."

Frauen ohne Studium werden bis auf eine Ausnahme nicht genannt:

"... das sind zum Teil Frauen, wo einiges persönlich weitergegangen ist, - aber bei Kriterien wie guter, stabiler Job.., - dann paßt keine, das sind mehr oder weniger alles Überlebenskünstlerinnen."

Die Frauen, von denen die Rede war, waren in der Mehrzahl eher solche, die kein konventionelles Familienleben führen bzw. keine Kinder haben. Wo Kinder sind, scheint die Berufstätigkeit unvermeidbar mit bestimmten Brüchen verbunden. Müssen demnach erfolgreiche Frauen ein (kinderloses) Leben nach männlichem Berufsvorbild leben? Genauso könnten die männlichen Muster in Frage gestellt werden. Besser wäre,

"..daß die vielfältigen Lebensentwürfe von Frauen gesellschaftlich überhaupt anerkannt werden: Es gibt mehr Lebensentwürfe und es gibt schon mehr Freiheiten, aber die Vereinbarkeit muß positiv gesehen wird, und nicht nur im Fall von Kindern..., daß akzeptiert wird, daß es noch andere Sachen gibt neben dem Beruf, daß Frauen auch ein anderes Leben wollen, - daß sie nicht vollständig und ausschließlich im Berufsleben aufgehen, aber da doch etwas erreichen wollen, - daß nicht immer das eine hoch bewertet und das andere stigmatisiert wird, weil einerseits wird die Karrierefrau und andererseits die Mutter stigmatisiert - das müßte zu einer Selbverständlichkeit werden, und nicht mit negativen Stereotypen belegt werden..."

Dieser Aussage kann man/frau sich nur voll und ganz anschließen.

Für Frauen ist die Bezeichnung "erfolgreich" wenig zutreffend. Sie wird von vielen als männliche Definition abgelehnt. Frauen haben zwar auch objektiv durchaus Erfolg im Beruf. Die Anerkennung und die gesellschaftliche Bewertung dafür ist jedoch nicht so eindeutig positiv wie bei Männern. Viel eher werden erfolgreiche Frauen als "machthungrige Karrierefrauen" abgestempelt. Aufgrund dieser Tatsache und aufgrund einer weniger stark ausgeprägten Berufsorientierung (welche erst in der Konfrontation mit den aktuellen betrieblichen Strukturen zum Nachteil gerät) melden sie eine Vielzahl von Veränderungswünschen an.

Fassen wir nochmals zusammen, welche Kriterien Frauen für eine erstrebenswerte Berufslaufbahn nennen:

- Der Idealtypus der männlichen Normalbiografie: Ausbildung, Berufsarbeit, Pension ist für Frauen nicht passend.
- Frauen vertreten tendenziell eine ganzheitliche Sichtweise im Sinn von Pluralität und Vielseitigkeit. Sie wünschen eine optimale Verbindung von allen Lebensbereichen. Dazu zählt mehr als nur die Berufstätigkeit.
- Es sollten Möglichkeiten für Unterbrechungen, befristete Rückzüge und Umorientierungen geschaffen werden.
- "Möglichst viel Geld" und Macht wurden nicht sehr häufig genannt.
- Die Arbeitsinhalte sollen interessant und abwechslungsreich sein. Die Arbeit sollte geistig fordern. Selbständigkeit und Gestaltbarkeit sind gefragt.
- Gute Arbeitsbedingungen sowie Anerkennung sollten gegeben sein.
- Die Frauen wünschen sich lebenslanges Lernen und eine persönliche Weiterentwicklung

2.2. Überlegungen zum segmentierten Arbeitsmarkt

Darin sind sich alle einig: Wenn der segmentierte Arbeitsmarkt bedeutet, daß Frauen nur in weniger attraktiven Berufsfeldern und in niedrigeren Positionen zu finden sind, muß sich daran etwas ändern. Vorstellbar wären mehrere Ansätze. Daß Mädchen und Frauen in nicht traditionelle Bereiche einsteigen; daß Männer in traditionell typisch weibliche Bereiche wechseln und diese dadurch aufwerten; oder daß die Diskriminierung in der bestehenden Segmentierung durch Neubewertungen und Definitionsanhebungen aufgehoben wird. Vielversprechend ist auf jeden Fall, daß neue Tätigkeitsfelder, die noch nicht geschlechtsspezifisch vorstrukturiert sind, von Frauen genutzt werden. Bei neuen Berufen muß von Beginn an darauf geachtet werden, daß es zu keiner Segmentierung kommt.

Sozialisation, Ausbildung und Berufswahl

Zentral für die Herausbildung bzw. Verhinderung des geteilten Arbeitsmarkts ist die Berufswahl, die damit verbundene Ausbildung und der Berufseinstieg.

> "Das, was Mädchen traditionellerweise Freude macht, sind Sackgassenberufe, Krankenpflege, Kindererziehung, Schönheitsbeschäftigung, Dienen im weitesten Sinn... Sekretärin ist auch nur Form von Dienen, heißt ja auch nur, für einen Mann arbeiten. Das ist aber das, was ihnen Freude macht, wenn sie traditionell erzogen sind.."

Die möglichen Konsequenzen einer *nicht*-traditionellen Erziehung sollen hier an Hand des Ausschnitts des Lebenslaufs einer unserer Gesprächspartnerinnen veranschaulicht werden:

"Ich komme aus einer stark frauendominierten Familie, wo schon seit Generationen die Frauen mehr Einkommen und mehr Bildung als die Männer hatten. Ich war in meiner Kindheit immer mit Frauen zusammen, in Mädchenschulen, Mädcheninternaten. Männer waren immer nur Priester, was ich bis 18 gesehen habe. - In meiner Familie war immer klar, daß man das Vermögen von den Männern zu trennen hat, daß man sich immer selbst versorgt. Es war schon für meine Großmutter undenkbar gewesen, von einem Mann abhängig zu sein, das gab es in meiner Familie nicht... Mit 17 bin ich von zu Hause ausgezogen, - es war üblich, daß man mit der Matura auszieht. Dann war klar, man ist auf sich selbst gestellt und daß man ein freier Mensch ist. ... Ich war schon als 5-jährige ein Schlüsselkind, das allein vom Kindergarten heimgegangen ist. Ich war irrsinnig gern selbständig, schon als Kind. Meine Mutter war berufstätig, das hat Vor- und Nachteile gehabt, aber der Vorteil war die Unabhängigkeit."

Diese Gesprächspartnerin kommt aus der bürgerlichen Schicht, die Voraussetzungen sind also sicher außergewöhnlich. Die angesprochene Unabhängigkeit kann zu für 19-jährige Mädchen ungewöhnlichen Aktionen führen. Das Jahr nach der Matura verbringt sie in München, um Geld für ihr Musikstudium, von dem die Familie nicht sehr begeistert ist, zu verdienen. Danach geht sie zwei Jahre nach Frankreich:

"Ich wollte irrsinnig gern französisch lernen, mir haben Chansons unheimlich gefallen, und die wollte ich verstehen. Und da bin ich halt hingefahren und habe zwei Jahre als Au-Pair gearbeitet oder irgendwelche Jobs gemacht. Das wollte ich auch, das war mir ein Anliegen, das tut mir heute auch nicht leid."

Sie bricht das begonnene Musikstudium wieder ab:

"Ich wollte Opernsängerin werden, und da habe ich gesehen, daß die Stimme nicht reicht. So für Konzerte zweite Wahl oder Musiklehrerin,.. das wollte ich nicht werden, - entweder große Musikerin oder keine. Wenn schon Mittelklasse, dann woanders."

Relativ spät, im Alter von 22 beginnt sie dann gleich zwei "ernste" Studien. Sie beginnt ein sozialwissenschaftliches Studium und macht daneben Dolmetsch. Letzteres beendet sie nach dem ersten Abschnitt, da es sich als langweilig herausstellt. Ersteres absolviert sie mit den besten Noten in der Mindestzeit, wobei sie sich die ganze Dauer über selbst finanziert:

"Ich habe daneben immer Musikstunden gegeben im 18. und 19. Bezirk und an Volkshochschulen alles Mögliche unterrichtet, Mengenlehre für Mutter und Kind.. Mit diesem Einkommen habe ich mich ganz gut über Wasser gehalten, - habe ich mich finanziell eigentlich recht gut versorgt."

Im Normalfall läuft der Berufswahlprozeß anders:

"Eigentlich wollte ich Kindergärtnerin werden, aber 20 km Schulweg war zu lang. Das war finanziell gar nicht möglich. Ich habe mit der Handelsakademie angefangen, - meine Freundinnen gingen auch hin, darum habe ich das gemacht. Nach zwei Jahren habe ich aufgehört und bin in die Handelsschule - wir sind zu viert umgestiegen, - das war besser als ohne Abschluß aufzuhören. Ich wollte weg von daheim - unten willst du irgendwann weg. Ich wollte mein eigenes Geld verdienen. Meiner Mutter wäre es lieber gewesen, ich wäre weitergegangen."

Die traditionelle Erziehung im Elternhaus wird in der Schule fortgesetzt:

"Die Berufswahlentscheidung - das muß früher anfangen, da seh ich zuwenig Ansätze. Wenn ich mir die Klischees in unseren Schulbüchern anschaue, die Meinungbildung in den Schulen in puncto Berufsausbildung.. Wofür werden Mädchen in der Schule honoriert? Primär für's Brav sein und für's fleißig Lernen und nicht für auffällig kritisches Verhalten, da ist noch viel zu tun."

Doch hat sich trotz allem etwas Wichtiges verändert. Bereits den ganz jungen Schulmädchen ist klar, daß sie als Erwachsene berufstätig sein wollen. Eine Expertin berichtete in diesem Zusammenhang von einer kürzlich durchgeführten Studie:

"Ja, das hat sich verändert, keine der jungen Mädchen hat heute mehr die Perspektive Hausfrau. Wenn du sie fragst, was sie machen bei Heirat oder Kindern, dann sagen nur mehr Einzelfälle, sie hören auf. Aber die Vorstellungen sind diffus: Irgendwie checken sie das mit den Kindern: Zuerst sind sie im Karenz, dann sind die Kinder im Kindergarten, dann in der Schule, und dann sind sie schon weg, - als ob das so eine kurze Zeit wäre, .. und dann arbeiten sie nur halbtags oder schwarz, sie haben noch so Illusionen... Die Mädchen wollen auch alle etwas lernen, aber zum Teil haben sie überzogene, unrealistische Vorstellungen. Einige werden als Hilfsarbeiterinnnen enden, schon wegen der Noten, aber auch wenn 15 Wünsche nach Friseurinnen darunter sind, sie wollen alle berufstätig sein.."

Damit Mädchen nicht nur die bekannten "Sackgassenberufe" wählen, deren unbefriedigende Arbeitsbedingungen und schlechte Arbeitsmarktchancen immer noch viele

junge Frauen zur "Alternativrolle Hausfrau und Mutter" bewegen, müssen die Möglichkeiten erweitert werden. Vor allem im Beratungs- und Informationsbereich gibt es noch genug zu tun.

"Das Problem ist ja auch, wenn man die Frauen selber fragt, was sie machen wollen. Da kommt heraus Büro und Soziales. Es ist klar, sie setzen bei Bekanntem an. Büro ist sowieso der Traum von allen Frauen, die als Hilfsarbeiterinnen oder Verkäuferinnen arbeiten. Wenn aber spezifische Maßnahmen für Frauen angeboten wurden, gab es schon genug Nachfrage. Mit intensiver Öffentlichkeitsarbeit funktioniert das."

"Ein Wechsel zwischen Berufen ist grundsätzlich positiv. Aber die Fehlentscheidungen passieren bei der Berufswahl, weil viele nicht wissen, worauf sie sich einlassen und niemand sagt ihnen das. Du weißt, da ist eine Schule um die Ekke, dort gibt es nur eine Krankenschwesterschule, und das machst du auch, - und was weiß frau schon mit 14?"

Diese Aussage läßt sich bestätigen:

".. Ich muß auch dazusagen, daß ich damals überhaupt keine Motivation gehabt habe, mir war die Bedeutung von einem hohen Schulabschluß nicht nachvollziehbar. Ich war in der Zeit ziemlich interesslos, ich hab nur viel gelesen. Der Wechsel in meinem Leben war beim Berufseinstieg, da habe ich erstmalig Interessen ausgebildet. "

Die heutige Akademikerin ging nach der Volksschule erst zwei Jahre in eine AHS, wechselte dann, - weil der Vater es so wollte, und weil die Schule sehr weit entfernt war, in die Hauptschule. Danach besuchte sie zwei Jahre die Handelsakademie, was wieder mit einer weiten Zugfahrt verbunden war. U.a. deswegen wechselte sie in die Handelsschule. Ein Schultyp, der ihr wenig entsprochen hat:

"Da komme ich erst jetzt drauf, was man so auf der AHS gelernt hat unter humanistischer Bildung. Das habe ich nicht gehabt. Ich habe viel gelesen, das ist aber nie systematisch ausgebildet worden. Ich hatte großen Nachholbedarf."

Mit der Berufstätigkeit, sie war von der Kleinstadt in eine Großstadt übersiedelt, begann die Umorientierung:

"Es war der Kontakt mit einer anderen Lebensweise. Da hab ich es dann satt gehabt, das mit den 40 Stunden arbeiten, da wollte ich die Sozialakademie machen... Die Monotonie, diese Geregeltheit ist mir auf den Nerv gegangen. So hab ich ein viel abwechslungsreicheres Leben gehabt, auch wenn es teilweise viel anstrengender war... Ich bin ja bei den Akademikern wie eine Wunderblume herumgereicht worden. Es war halt ein Lebenslauf, der ziemlich stark abgewichen ist von dieser Normalkarriere. Insofern bin ich irrsinnig bewundert worden. Ich hab erst durch die Bewunderung der anderen mitbekommen, wie das auch gesehen werden kann. Für mich war das eine Erleichterung, daß ich nicht von 8-5 hab sitzen müssen."

Nach der dreijährigen Sozialakademie macht sie die Berufsreifeprüfung und beginnt ein Studium, das sie im Alter von 32 beendet. Daneben arbeitete sie die meiste Zeit halbtags als Sekreärin, um sich ihren Lebensunterhalt zu verdienen.

Falsche oder nicht mehr angemessene Berufsentscheidungen müßten revidierbar sein, was hieße, daß das gesamte Ausbildungssystem modifiziert und v.a. für Erwachsene geöffnet werden muß. Altersgrenzen müßten fallen, Umorientierungen sollten jeder-

zeit möglich sein. Wünschenswert wäre eine möglichst breite Qualifizierung, auf Basis derer eine Vielzahl von Spezialisierungen ansetzen könnte. Ein großes Problem ist, daß die meisten angebotenen Zusatzausbildungen einen formalen Abschluß voraussetzen. Will sich eine Frau etwa in einem Spezialbereich eines Handwerksberufs qualifizieren, muß sie zuvor den zugrundeliegenden Facharbeitsabschluß nachholen. Eine schwierige und zeitaufwendige Sache.

Zentral ist in jedem Falle die Höhe der Qualifikation, und zwar in mehrfacher Hinsicht:

> "Qualifikation greift erstens unmittelbar, weil die Unternehmen es sich nicht leisten können, gut qualifizierte Frauen nicht zu nehmen, und mittelbar, weil damit Reflexion und Änderung der eigenen Rollenvorstellungen einhergeht und damit das Aushalten-können, daß mit konservativen Männern nichts anzufangen ist. Mit hoher Qualifikation kommt das Selbstbewußtsein, dann such ich mir auch einen Partner, der mich unterstützt ..., ich glaube, die Männer, die eine fürsorgliche Mama wollen, werden eines Tages keine Frauen mehr finden, weil einfach die hochqualifizierten Frauen merken, es gibt andere schöne Dinge zu tun, als die fürsorgliche Mami zu sein..."

Allerdings ist auch die Art der Qualifikation ausschlaggebend:

> "Nicht unbedingt die Höhe der Qualifikation, sondern die ökonomische Verwertbarkeit ist ausschlaggebend. Du mußt was machen, wo du merkst, es wird in der Gesellschaft hoch bezahlt, das kann auch eine Facharbeitsqualifikation sein,- eine Qualifikation, mit der ich auf eigenen Beinen stehen kann..., - wenn du eine Friseurinnenausbildung machst, und du merkst, daß es viel zu viele gibt, und der Chef kann mit dir umgehen, wie er will, weil das Angebot so groß ist, das Einkommen ist unterm Hund, dann entsteht dieses Selbstbewußtsein nicht. Wenn du aber Elektrotechnikerin bist, und es gibt Entwicklungsmöglichkeiten, ist das anders...- Es muß eine auf dem Arbeitsmarkt verwertbare Qualifikation sein, d.h. Frauen müssen Berufe wählen, mit denen sie so viel verdienen können, daß sie davon gut leben können."

Demnach fragt man/frau sich nach der Sinnhaftigkeit von manchen Schultypen:

"Nach der Hauptschule machte ich eine Fachschule für Damenkleidermacher in Wien, die dauerte 4 Jahre und war ohne Maturaabschluß. Ich habe dann auch versucht, in dem Beruf etwas zu bekommen, nur ist es einfach schwer. Am Land gibt es selten was, da kommst du ohne Beziehungen nicht rein, wenn es kleine Schneidereien gibt. Und in Wien war ich bei ein paar vorstellen, aber das war natürlich nichts. Und eine Geldfrage ist es genauso, weil in dem Beruf ist nichts zu verdienen, und ich wollte nach der Ausbildung auf gar keinen Fall - in dem Beruf - in eine Fabrik gehen."

Auch die Qualität der Berufsberatung ist in Frage zu stellen:[5]

---

[5] Die Einrichtung von Berufsinformationszentren (BIZ), die zukünftig bei jedem Arbeitsamt installiert werden sollen, ist in diesem Zusammenhang eine mehr als dringliche Maßnahme.

"In der Schule hatten wir Berufsberatung, das hat mir damals noch nicht viel gesagt. Ich hab dann auch beim Arbeitsamt einen Test gemacht, die haben mir gesagt, ich hätte gerne mit Holz zu tun (skeptischer Unterton). Und dann waren wir mit der Schule auf Exkursion in dieser Schule in Wien, und irgendwie hat sich das ergeben... Ich weiß gar nicht mehr, wie ich zu den Unterlagen gekommen bin, jedenfalls hab ich's versucht und habe mich angemeldet, es war ein kleiner Aufnahmetest zu machen, und ich bin angenommen worden. - Ich muß gestehen, damals zu meiner Zeit haben wir recht wenig gemacht, maximal noch einen Besuch in einer anderen Schule, aber das weiß ich nicht mehr. Aber was es für Möglichkeiten gibt, das war damals sehr schwach..., aber wir hatten damals Berufsberatung, ein oder zweimal die Woche, aber du weißt mit 14 ja gar nicht, was du fragen sollst,.. du hast keine Ahnung von Berufen, es geht einfach nicht... ich nehm daher an, daß die meisten Leute den falschen Beruf lernen."

Die Unterstützung aus dem Elternhaus tut das ihrige:

"Ich hab relativ spät diese dünnen, schönen Barbie Puppen bekommen und hab für die immer Gewand genäht.., da hat meine Mutter gesagt, naja, wär auch ein Beruf.. Ich wollt immer Friseurin werden, ich hab aber noch nie eine ältere Friseurin gesehen, und da hab ich gewußt, das ist nicht mein Beruf.."

Sie hat dann, nachdem keine Stelle als Schneiderin zu finden war, in einem großen Kaufhaus als Verkäuferin zu arbeiten begonnen. Als sie dort nach einem Jahr kündigte stand sie wieder vor dem Problem:

"Da war ich 14 Tage daheim. Und dann habe ich durch eine Tante, durch eine Bekannte von ihr, von einer Fabrik gehört, die Leute suchen. Das war ein Hilfsarbeiterjob, Akkord, und ich wollte nicht dorthin. Und meine Tante und ihre Bekannte haben gesagt: 'Ich geh mit dir hin, schau dirs' an, du verdienst viel, und dann sagst du, du willst in die Abteilung, und ich bin auch da, und wir brauchen Leute.' Beim Vorstellen hat er mich nur gefragt, wann wollen Sie anfangen.., - und ich war am Donnerstag dort und habe gesagt, naja gleich am Montag. - Ich hab mir unter Akkord nichts vorstellen können, außer auf einem Bandl..., und nachdem ich das nie gesehen habe, habe ich mir gedacht, also ist doch nicht so arg. Das war eine mittelgroße Firma im Metallbereich, ich war in der Vorfertigung, Bohrerei und Stanzerei. Da war ich 10 Jahre, und da hab ich gut verdient, wirklich gut, und da hat sicher das Geld den Ausschlag gegeben. Am Anfang denkt man sich, 2 Jahre, 3 Jahre, jetzt bist schon lange da, und dann wächst du richtig hinein. - In der Firma, im Beruf bist du ja wirklich viel mehr als daheim, die Leute kennst du gut, mit denen kommst du aus, und das hat super funktioniert.. "

Wäre die Firma nicht an einen anderen Standort verlegt worden, wäre sie wahrscheinlich heute noch dort:

"Ich hab mir dann schon meine Gedanken gemacht, das kann nicht alles sein. Ich kann mir auch nicht vorstellen, daß ich da ewig bin, daß ich so eine Arbeit wirklich durchhalte bis zur Pensionierung. Obwohl mir von der Firma halt das ganze, der Verdienst, die Lage, gut gefallen hat. Da hab ich mir gedacht, da gehst auch in Pension, das ist leiwand - und so schnell war's dann aus. ..... Wie soll man das einem Fremden erklären, wenn es einem taugt mit den Kollegen oder so, dann nimmt man so eine Arbeit auch in Kauf. Wenn der Einsteller sagt: 'Ich bin froh, daß ich dich habe, weil ich geb dir die Arbeit, und du weißt, wie das gemacht gehört, und ich kann mich um etwas anderes kümmern'..."

Die Arbeitsteilung war strikt:

"Im Akkord haben sie uns gesagt, weil da mehr Frauen sind, - die haben viel mehr Fingerspitzengefühl, - einen Mann kannst du für eine Sache einsetzen, eine Frau für mehrere, - das haben sie ehrlich zugegeben. Mein Vorarbeiter hat gesagt, wenn ich dürfte, - von mir aus dürftest du alles machen, aber du darfst es nicht, du bist kein Facharbeiter. Ich wollte immer die Maschine einstellen, ... du mußt immer warten und bist im Akkord."

Sie wurde in dieser Firma auch Betriebsrätin. Als der Betrieb dann von einem großen Konzern aufgekauft wurde, hat sie mit ihren KollegInnen die Übernahme ausverhandelt. Nach der Verlegung des Standortes verließ sie die Firma und machte einen alten Wunsch wahr. Sie begann eine von der AMV finanzierte Umschulung in einen metallverarbeitenden Beruf. Für diese Entscheidung gab es auch Anregungen und Unterstützung:

"Die eine Kollegin von der Gewerkschaft, sicher, durch ihre Energie hat sie mich unterstützt. Dadurch, daß sie mir immer Mut gemacht hat, sie hat mich daheim angerufen und hat gesagt, mach ja weiter, laß es ja nicht fallen, und sie baut einen so auf. Und ich werds sicher bis zum Schluß machen."

"Das hab ich vergessen, - vor vielen Jahren war bei uns die Fast Franzi, die hat mir auf die Schulter geklopft, und hat gesagt: Was sagst du Kollegin, willst du das nicht auch einstellen, willst du das nicht auch lernen? Das war das erstemal, daß ich das gehört habe. Und ich war dann sogar über den Betriebsrat in der Pasettistraße am Arbeitsamt und wollte den Kurs machen. Weil der Betriebsrat gesagt hat, wenn es gut geht, bekommst du eine Freistellung von der Firma. Das Handicap war aber, daß sie damals den Kurs nicht hatten. - Und mein Meister hat gesagt, - so lieb er war: 'In der Abteilung stellst du nie eine Maschin' ein'... Daran kann ich mich noch gut erinnern. Und wenn ich heute wen von der alten Firma seh, sag ich, wenn du ihn siehst, sag ihm, ich lern das, ich stell die Maschine einmal ein... "

Frauen in Männerberufe

Daß sich Mädchen und Frauen die traditionell männlichen Bereiche erobern sollen, ist ein großes Anliegen und ein starkes Hoffnungsthema. Nur, es sind meist Überlegungen von Frauen, die selbst eine Ausbildung in einem "klassisch weiblichen" Bereich haben, die eine Sensibilität für die Folgen der strikten Trennung der Arbeitswelt in männlich-weiblich entwickelt haben und sich deshalb eine Änderung dieses Zustands wünschen. Sie wünschen sich junge Mädchen in Handwerksberufen und Studentinnen in technischen Disziplinen, vielleicht das, was sie selbst gerne vor 10 oder 20 Jahren gemacht hätten. Die Zeiten haben sich zwar geändert, aber das Geschlechterverhältnis ist nach wie vor sehr starr. Frau muß sehr vorsichtig sein, um das Thema nicht mit allzu hohen Ansprüchen zu überfrachten.

".. diese Überfrachtung führt dazu, daß es noch schwerer wird, in diese Berufe hineinzukommen, - dazu, daß die Erwartungen so hoch gesteckt sind, daß sie zu einer Überforderung der Beteiligten führen, und wo der Frust von vornherein angelegt ist.."

"Ideal":

"Für mich ist die Welt in Ordnung, wenn die Verteilung der Mädchen und Burschen auf alle Lehrberufe und auf alle Studienrichtungen fifty fifty ist. Es muß die ganze Palette der Berufe, die in dieser Gesellschaft gebraucht werden, halb halb besetzt sein, überall die Durchmischung,.. sodaß die Energie von Mann und Frau in allen Bereichen gleich ist, - dann ist wirklich Wahlfreiheit."

kontra "Realität":

"Die Mädchen sagen selber, diese Ausbildungen sind schon gut, aber mich interessiert das nicht, ich kann was anderes besser, und ich hab keine Lust unter lauter Männern zu arbeiten und die einzige Frau zu sein, ...und zusätzlich mußt du ja beweisen, daß du besser bist, du wirst beobachtet, du kannst dir bestimmte Sachen nicht leisten, und gleichzeitig mußt du die sogenannten weiblichen Stärken parat haben, das ist schon sehr anstrengend, das versteh ich, wenn sie das nicht will."

Wenn Frauen in nicht traditionelle Berufe wechseln, kann es zu Austauschprozessen kommen, indem sie Männern den Arbeitsplatz wegnehmen. Diese Befürchtung, deren realer Hintergrund in breitem Ausmaß bezweifelt werden kann, ist u.a. die Ursache für mannigfaltige Widerstände, Frauen in diesen Bereichen überhaupt auszubilden. Tatsächlich nehmen aber Betriebe Frauen erst dann auf, wenn sie keine Männer bekommen können bzw. wenn die Berufsbilder für Männer bereits zu unattraktiv geworden sind. So konnte sich etwa die Berufsausbildung zur Tischlerin einigermaßen durchsetzen, ein Bereich der für Männer schon länger nicht mehr zu den begehrtesten gehört.

"Mädchen in nicht traditionelle Berufe" ist, wie gesagt, ein Hoffnungsthema für viele Frauen. Doch bei näherer Betrachtung werden die engen Grenzen sichtbar. Natürlich, jede junge Frau, die in ihrer Berufswahl von den traditionellen Berufsbildern abweicht, sollte unbedingt jede Unterstützung finden, und die Förderungen dafür müssen ausgebaut werden. Daß aber die Segmentation des Arbeitsmarktes über diese Schiene aufgeweicht werden kann, ist mit diesem eindimensionalen Ansatz nur schwer vorstellbar.

"Eine nicht traditionelle Ausbildung ist sinnvoll, wenn es den Mädchen Spaß macht, und wenn sie die gleichen Chancen und Möglichkeiten haben. - Es ist nicht sinnvoll, wenn die Mädchen mit aller Gewalt in etwas hineingedrückt werden, wie sie vorher woanders hineingedrückt wurden. Wenn es also nur das ist, daß bei den Mädchen Defizite festgestellt werden und sie jetzt zu ihren weiblichen Qualifikationen auch noch die männlichen dazu lernen müssen, damit sie da hinein dürfen, - dann kann das nicht das Richtige sein... Denn umgekehrt passiert nichts, die Männer interessieren sich weder für den Haushalt, noch weichen sich diese Segmentierungen auf. Solange das so ist, werden es immer Einzelfälle bleiben.."

Mädchen setzen an Bekanntem an, sie orientieren sich meist an der traditionellen Frauenrolle, die nur ein bestimmtes Spektrum von Berufen öffnet. Tun sie das nicht, kommen sie in Konflikt mit ihrer Rolle als Frau, als Mädchen, die sie nur schwer erfüllen können, wenn sie eine andere Richtung wählen. Sie müssen sich fragen, was bedeutet der Beruf, und zwar nicht auf Grund der *Tätigkeit* in diesem Beruf, sondern aufgrund der neuen Rahmenbedingungen, die sie vorfinden. Man muß demnach unbedingt unterscheiden zwischen *Arbeitsinhalt* und *System*, mit welchen Mädchen bei der Wahl von "Männerberufen" konfrontiert werden.

Das gilt bereits im Vorfeld für das Schulsystem und für das Lernen. Mädchen oder Frauen würden in Technik oder Naturwissenschaften anders oder besser lernen, als es in diesem System möglich ist. Wie die konkrete Erfahrung in Projekten zeigt, steigen Mädchen nicht aus Technik-Handwerks-Zusammenhängen aus oder kommen gar nicht

dort hinein, weil sie sich nicht für Technik-Handwerk interessieren, sondern weil sie aus dieser *Art zu lernen aussteigen.* Genauso gehen Frauen meist nicht in diese Berufe, weil sie die Arbeitszusammenhänge stören. Angefangen vom Ton, der auf einer Baustelle herrscht bis zu einer Arbeitsorganisation, die nicht so sein müßte, z. B. stark zerstückelte Tätigkeiten.

Mädchen tendieren mehr dazu, nach dem "Warum" zu fragen und wollen einen Gesamtzusammenhang sehen. Das Interesse, in einem sehr aufgeteilten Arbeitsprozeß zu stehen, an einer Maschine einen Handgriff bis ins letzte zu können, ist klein. Da sind sie lieber Verkäuferin, - ein Berufsbild, das idealisiert wird mit unterschiedlichen Arbeitssituationen und welches mit "mit Menschen zu tun zu haben" in Verbindung gebracht wird, - bevor sie in einer Fabrik an einer Maschine stehen wollen. Das Verrückte ist nur, daß viele von ihnen als Wiedereinsteigerin genau in diesen Bereichen landen.

Die andere Art des Lernens wurde auch von unserer Interviewpartnerin angesprochen:

"Auswendig lernen kann ich das nicht, ich kann's verstehen und mir dann immer wieder hervorholen. Verstehen, das kann ich nicht in dem Moment, in dem der das auf die Tafel schreibt. Und da denkst du, aha, das ist so, aber *warum* ist das eigentlich so? - der kann jetzt nicht 30 verschiedene Antworten geben.., aber nachher, untereinander beim Reden geht das ganz gut. Ein paar von uns bleiben nach dem Kurs noch in der Klasse und wir nutzen das, weil uns das nicht so leicht fällt wie den anderen. Das hilft wirklich."

Auf die Frage "Sehen Sie Unterschiede zwischen Männer und Frauen im technischen Vorverständnis?" bekamen wir folgende Antwort:

"Ja, sehr wohl, weil ich hab selten ein Radio aufgemacht, wobei die Burschen da vom privaten Bereich schon voraus sind. Es sind auch viele Schulabbrecher dabei, die waren schon in der HTL. Die, die sich schon irgendwie damit auseinandergesetzt haben, denen geht der Knopf bei etwas Neuem früher auf, wobei ich mir das immer hart erkämpfen muß und immer meine Kollegen rundherum frage, die sich besser auskennen."

Eine weitere Erfahrung aus der Projektarbeit ist, daß Mädchen zu dem Zeitpunkt, in dem die Berufsorientierung ansteht, entweder nur Utopien haben, die bis in die Märchenwelt gehen (Millionär heiraten, Lottogewinn) oder total "hyperrealistische" Bilder zeichnen. Einigermaßen realisierbare Vorstellungen, die zwischen Utopie und realisierbarem Ziel angesiedelt sind, haben sie ganz selten. Was erreichbar wäre, wenn sie sich anstrengen würden und Glück hätten, können sie schwer einschätzen.

Bei allen Bemühungen, Mädchen für Männerberufe zu qualifizieren, darf auf die Rahmenbedingungen der betrieblichen Realität nicht vergessen werden.

> "Es geht nicht nur darum, daß Frauen in ein bestimmtes Arbeitsfeld gehen, sondern daß sie sich an die vorhandenen Strukturen anpassen. Ich glaube, daß es nicht die Arbeitsinhalte oder Berufe sind, sondern die vorhandenen Strukturen, die diese Segmentation ausmacht. Solange der Versuch, das aufzubrechen, immer nur in die Richtung geht, Frauen fit für diese Strukturen zu machen - und nur daran anzusetzen -, solange wird sich auf einer breiteren Basis nichts ändern. Es werden immer nur ein paar Frauen diese Härte haben, und dieses Durchstehvermögen, und es werden immer wieder Frauen mit dieser Ausbildung diese Berufsfelder wieder verlassen. So kann es auch keine positiven Vorbilder geben."

Um diese Muster aufzubrechen, sollten Bereiche geschaffen werden, in denen es neue Strukturen gibt. Der Weg wäre also, nicht Mädchen so abzuhärten, daß sie als einzige in einer Werkstatt mit Männern und Burschen bestehen können, sondern mädchengerechte Lehrausbildungen zu ermöglichen. Dabei muß geachtet werden, daß sich auch die Strukturen und Lerninhalte verändern. Es hat weniger Sinn, in einer bestehenden Institution einen Kurs nur mit Frauen zu besetzen und dabei die Strukturen nicht zu verändern. Dadurch wird sich grundlegend nicht viel ändern.

Nur wenige Frauen sind in den Kursen zu finden. Außerdem wird wenig Wert auf Didaktik und Kursbetreuung gelegt:

"Der Kurs ist eine Facharbeiterintensivausbildung und dauert ein Jahr. Es ist der gleiche Stoff, den die Lehrlinge haben, sie pressen wirklich, es ist nicht leicht,... Wochentags 9 Stunden, Freitag 6,5 und am Samstag 5 Stunden, es ist sehr zeitintensiv... Wir waren vier Frauen von 36. Eine ältere Kollegin hat aufgehört, weil sie gesagt hat, ihr Mann will das nicht. Er will sie daheim haben, er will nicht, daß sie das macht. .... Ich bekomme Arbeitslosengeld, ein Kursgeld von 1.800,- und die Monatskarte. .... Die Ausbildner selbst haben außer der fachlichen Ausbildung keine gute qualifizierte.., die pädagogische Seite fehlt ihnen."

"Es ist halt keine Firma, und das ist das Arbeitsamt, und da erfährst du nichts. Wir hätten gerne gewußt, ob das Kursgeld steuerlich anders behandelt wird, aber das weiß keiner. .. Leider die Dame vom Arbeitsamt, ich find sie nicht.. Sie ist ein eigenartiger Typ, sie ist selten da, sie redet nicht viel... Ich hatte ein Problem, das konnte nicht geklärt werden..."

Über eine außerbetriebliche Vorbereitung hinaus, wäre es erstrebenswert, Mädchen nicht allein und isoliert in den Betrieb zu entlassen. Soweit möglich sollten mehrere Mädchen gleichzeitig in einem Betrieb ausgebildet werden. Den Rahmenbedingungen muß gleiches Gewicht wie den fachlichen Inhalten zugemessen werden. Die Vorgesetzten müssen positiv eingestellt sein. Inner- oder überbetriebliche Kontaktstellen (Betriebsrätin, Kontaktfrauen), an die sich die Mädchen jederzeit wenden können, räumen die Probleme zwar nicht aus dem Weg, erleichtern aber den Umgang damit enorm.

Nicht zu unterschätzen sind die widersprüchlichen Anforderungen an die extrafunktionalen Qualifikationen, die Mädchen für derartige nicht traditionelle Ausbildungen mitbringen müssen:

"Wenn ich ein Aufnahmegespräch mit einem Mädchen führe, muß ich nicht nur schauen, ob die das technische Verständnis hat, das handwerkliche Geschick, um diese Arbeit zu machen, sondern dann muß ich auch schauen, ob sie den Kriterien entspricht, die Betriebe anlegen, wenn sie entscheiden, ob sie Mädchen nehmen oder nicht. Dazu gehört, daß sie lieb und nett sein muß, aber doch nicht zu unsicher. Das heißt, sie muß sich was sagen trauen, darf aber nicht zu aufmüpfig und unangepaßt sein. Und als drittes muß sie so selbstbewußt und so stabil sein, daß sie diese Situation aushält. Und wenn sie nur einer dieser Kriterien nicht entspricht, dann ist es besser, ich rate ihr ab, so einen Beruf zu wählen... Selbst wenn ich überzeugt bin, daß sie von ihrem handwerklichen Können her total für diesen Beruf geeignet wäre... Das ist ein totaler Widerspruch an sich, gerade die Mädchen, die handwerklich gut drauf sind, sind auch oft die Mädchen, die sich mehr trauen, die frecher und aufmüpfiger sind. Das sind aber auch die Mädchen, die schlechtere Schulnoten haben, weil sie disziplinäre Schwierigkeiten in der Schule haben, - die sind von ihrem handwerkli-

chen Können her prima geeignet, aber du weißt genau, so wie die drauf ist, nimmt sie kein Betrieb."

Frauen mit einiger Berufspraxis haben recht gute Voraussetzungen:

"Ich hab mir den Beruf aus den Gründen gewählt, - erstens war ich 10 Jahr im Metallbereich, ich weiß was Metalle sind, wie sich die angreifen, und wie man damit arbeiten kann. Man kann im Bereich Metall das meiste Geld verdienen, - das ist für jeden Menschen eine Frage, die er sich stellt, - und ich kann am meisten auf der Ausbildung aufbauen. - Ich kann in eine Werkstatt, ich kann ein bißl Elektronik, und ich kann eben aufbauen mit verschiedenen Kursen und das verfeinern. Das möchte ich schon."

Sie kennen das Arbeitsumfeld bereits...

"Probleme nur unter Männern zu arbeiten, hab ich zum Beispiel nicht. Ich fühl mich unter Männern besser als mit Frauen, ehrlich gesagt, da gibt es keine Diskrepanzen. Es rennt ein Schmäh, das ist klar, aber der gehört dazu. Je weniger Frauen umso leichter. Ich hab 10 Jahre in der Fabrik unter Männern gearbeitet, vom Reden her ist der Ton manchmal rauh, aber an das gewöhnt man sich. Man lernt die Leute einmal kennen, man weiß, wie es gemeint ist. In der Fabrik ist der Umgangston sicher etwas wilder, aber das hat mich dann nicht mehr gestört. Wie mehrere Frauen zusammen sind, schaut schon eine auf die andere, wer mit wem mehr redet, ob die eine schönere Arbeit kriegt. Die Frauen sind das Problem untereinander (lacht), aber nicht die Männer....

.... und haben die richtige Einstellung:

"Daß ich Probleme haben werde, kann ich mir momentan nicht vorstellen. Es kann natürlich... - es kommt ganz darauf an, wo ich einmal einen Arbeitsplatz finden werde, ob das eine große Firma ist oder eine kleine.. Ich weiß, daß es dagegen Argumente gibt, aber in der heutigen Zeit kann ich es mir einfach nicht mehr vorstellen. Weil man das schon eher gewohnt ist, was weiß ich, in der Autowerkstätte Mädchen zu sehen. ... Vom Lernen her oder vom Ausführen.. Auch ein Mann kann das Allerschwerste nicht allein heben, dazu braucht er eine Maschine, irgendeine Hilfe, die muß sich eine Frau vielleicht um ein paar Kilo früher holen, aber vom Lernen her seh ich da keinen Unterschied, im Gegenteil."

Männer in Frauenberufe

Die nüchtern gemachte Feststellung, "*das ist einfach so in unserer Gesellschaft, das was Frauen hauptsächlich machen, wird abgewertet*" kann zur pragmatischen Überlegung führen, daß man versuchen könnte, Männer in typische Frauenbereiche zu bringen, um diese in der Folge aufzuwerten. Die Quotendiskussion könnte auch umgekehrt geführt werden, Männer in Frauenberufe,

"...bei Putzfrauen wird's aber absurd, sinnvoll wär's bei Kindergärtnern: eine männliche Bezugsperson für vaterlose Kinder wäre nicht schlecht. Gleichzeitig ist da die Hoffnung, daß der Beruf aufgewertet wird und die durchsetzungskräftigeren Männer die Bedingungen verbessern.... Bei den Sozialarbeitern hat das so funktioniert, - das waren früher die Fürsorgerinnen, dann hat man das Berufsbild und die Bezeichnung verändert und Männer in den Beruf genommen, und in der Folge sind das Sozialprestige und das Einkommen gestiegen. Die Überlegung ist sehr traurig und arg.., aber besser als nichts."

Typische Frauenberufe wie Verkäuferin oder Sekretärin inkludieren viele Aufgaben, die aus dem Frauenlebensbereich kommen, d.h. wo die Qualifikation gleich Sozialisation ist. Wenn jetzt Männer, die diese Sozialisation nicht haben, in diese Berufe

einstiegen, müßten diese Tätigkeiten, wie etwa das Kaffeekochen der Sekretärinnen, aus dem Berufsbild hinausfallen. Allerdings muß darauf acht gegeben werden, daß sich nicht neue Segmentationslinien in der Aufgabenverteilung bilden und/oder Männer nicht die höheren Positionen belegen, so wie es etwa im Schulbereich der Fall ist: Trotz der vielen Frauen im Lehrberuf sind sie bekannterweise bei den DirektorInnen-Posten unterrepräsentiert.

Die bestehende Situation verbessern - Frauenarbeit aufwerten

Frauenspezifische Tätigkeitsbereiche haben andererseits auch Vorteile. Denn durch bessere Ausbildung haben sie gerade innerhalb dieser Bereiche bessere Aufstiegschancen, wenn sie nicht mit Männern - v.a. in höheren Positionen - um Arbeitsplätze konkurrieren müssen.

> "Wenn es Tätigkeiten gibt, die Frauen stark ansprechen, sollen sie sie machen. Wenn sie dauernd ihre sozialen Tätigkeiten verleugnen müssen, dann sollte man diesen Bereich nicht unbedingt für Männer öffnen, um ihn aufzuwerten. Es gäbe vielleicht auch andere Strategien der Höherqualifizierung, Besserbezahlung.. Da denke ich an Pflegeberufe, Krankenhaus, Förderung, Definitionsanhebungen, Neubewertungen,... da muß man nicht bei den Frauen ansetzen und ihnen nahelegen, sie sollen individuell in die männlichen Tätigkeitsbereiche gehen..., sondern bei den Berufen, Einsatzbereichen der Frauen ansetzen und dort eine Veränderung bewirken.."

Man könnte Berufe in bezug auf ihre Inhalte verändern, um Verantwortungen erweitern, neue Tätigkeitsbereiche eingliedern, und sie damit attraktiver machen.

> "Die Frage der Arbeitsbewertung muß sich ändern: Unterschiedliche Tätigkeiten werden sehr unterschiedlich bewertet, körperliche Kraftanstrengungen werden sehr gut honoriert im Gegensatz zu monotonen - auch körperlich großen - Anstrengungen. Sie werden sehr schlecht honoriert... Es gibt in Österreich sehr wenig Firmen, die eine genaue Arbeitsplatzbewertung haben. Ich habe mir ein Schema angesehen, und es war genau sichtbar, daß Frauen klarerweise schlechter aussteigen. Weil: formale Ausbildung und "vernetztes Denken" bzw. "initiativ sein" wurden sehr hoch bewertet, Dauerbelastungen und Geschicklichkeit wurden ganz schlecht bewertet. Und genau das wird den Frauenarbeitsplätzen zugeschrieben."

Wichtig ist, daß die unsichtbaren, unbewerteten Qualifikationen von Frauen, die als selbstverständlich vorausgesetzt werden, verstärkt sichtbar und bewußt gemacht werden. Andere traditionelle Elemente, die von Frauen immer erwartet werden, müßten relativiert werden. Auch die betrieblichen Strukturen gehörten modifiziert. Gewisse Abstufungen nach unten sollten aufgehoben und Hierarchien verkürzt werden. Tätigkeitsbereiche in unteren Positionen könnten angereichert werden, künstliche Differenzierungen zwischen Stufen und Postionen wegfallen.

Es gibt so viele Defizite im Sozialbereich, wo Arbeitsplätze geschaffen werden könnten, die vielen, v.a. älteren Frauen entsprechen würden. Jedoch werden nicht einmal die starren Arbeitsbedingungen in bestehenden Bereichen, wie beispielsweise die

Arbeitszeiten bei den Krankenschwestern, grundlegend verändert. (Die Verweildauer in diesem Beruf beträgt nur vier Jahre!) Man könnte etwa Wiedereinsteigerinnen anbieten, untertags nur fünf Stunden zu arbeiten. In anderen Ländern, wie etwa in der Schweiz und Frankfurt, gibt es dafür Modelle. In Österreich wird kaum etwas ausprobiert.

> "Ich spüre im Moment so sehr, wie die Bedingungen soviel verunmöglichen, etwa, daß du eine Krankenschwesternschule nur bis zum 35. Lebensjahr besuchen darfst, normalerweise sind da junge Mädchen drin, aber niemand versucht, diese Ausbildung erwachsenengerecht zu machen. Nur wenn die Schule einen Platz frei hat, darfst du die Ausbildung mit einer Ausnahmegenehmigung machen."

Gerade im Sozialbereich scheitern neue Beschäftigungen oft an der Finanzierung. Die öffentliche Hand hätte die Aufgabe, zusätzliche Arbeitsplätze im Pflege- und Sozialbereich und im Umweltschutzbereich zu schaffen. Bei entsprechenden Initiativen ist darauf acht zu nehmen, daß es sich nicht um billige Frauenarbeit, sondern um qualitativ hochwertige, gut bezahlte Arbeitsplätze handelt.

Denkbar wäre, den Pflegebereich in Teilen umzuorganisieren. Ein Angebot zu erstellen, das klein flexibel und bedarfsgebunden unterschiedliche Leistungspakete verbindet:

> ".. da wäre viel drinnen. Zum Beispiel in der Altenpflege: Pensionistenheime kosten irrsinnig viel Geld, und die Qualtität ist furchtbar. Da müßte man sich durchrechnen, ob es nicht gut gehen würde, klein geführte Einrichtungen einzuführen, wie Altenwohnheime für Mittelklasse-Leute in einer menschlichen Dimension.. - Alles was groß ist, funktioniert da nicht. Man kann sich als alter Mensch nicht in 300 Wohneinheiten eingewöhnen, die Leute verwahrlosen und kommen auf die Bettenstation. - Das sollte man einmal durchrechnen."

Geschlechtsspezifisch noch nicht festgelegte Bereiche

Aufgrund der Schwierigkeiten und Widerstände, mit denen Frauen in nicht traditionellen Bereichen zu rechnen haben, sind neue Tätigkeitsfelder, die noch nicht eindeutig Männern oder Frauen zugewiesen werden, umso interessanter. Die Ausbildung und Berufstätigkeit in diesen geschlechtsspezifisch noch nicht festgelegten Bereichen muß gezielt für Frauen erschlossen werden.

> "Es ist tendenziell wichtig, nicht unbedingt den segmentierten Arbeitsmarkt auflösen zu wollen, - man geht allzuleicht ins andere Extrem - es ist sicher großartig wenn ein Mädchen KFZ-Mechanikerin lernt, - aber die Chancen sind einfach größer in Bereichen, die noch nicht 100%ig festgelegt sind. Um dahinein zu kommen, müßte man aber auf sehr unterschiedlichen Ebenen ansetzen und sich nicht nur von der traditionellen Berufsausbildung abhängig machen. Es müßte konkrete Maßnahmen geben, die ganz gezielt Frauen in diesen Bereichen ausbilden."

Neue Bereiche dieser Art im handwerklichen Bereich wären Solarenergie, verwandte Ausbildungen zu Gas-, Wasser-, Heizungsinstallation, Elektroinstallation, Elektronik, Stromsparanlagen, Photovoltaikanlagen, Windenergie etc. Das sind Einsatzfelder, die von herkömmlich ausgebildeten Elektrotechnikern nicht abgedeckt werden können, weil ihre Hauptausbildung auf 220 V Wechselstrom ausgerichtet ist, wogegen etwa Photovoltaik über Gleichstrom läuft. Erfolgversprechend wäre ganz konkret, Frauen zu Elektroinstallateurinnen auszubilden, und ihnen Zusatzausbildungen wie den Bau von Photovoltaikanlagen und KundInnenberatung anzubieten. Mit diesen Zusatzqualifikationen haben die Frauen bessere Arbeitsmarktchancen, könnten sich spezialisieren und sich ev. selbständig machen. In der Baubranche könnte einiges in der Baustoffwahl oder mit Solararchitektur getan werden. Allerdings sind dies Sektoren, die in Österreich erst langsam erschlossen werden. Der Ökotechnikbereich hat auf jeden Fall eine doppelte Schiene, er hat ansprechende Arbeitsinhalte und erleichtert dadurch Frauen den Einstieg in Technik-Handwerk.

Es ist sehr schwierig, solche Ausbildungen zu organisieren, was aber nur zum Teil an der geringen Verbreitung dieser wirtschaftlichen Innovationen liegt. In Wien gab es bereits Ansätze zu derartigen Initiativen, die aus unterschiedlichen Gründen nicht realisiert wurden. U.a. hat das Institut für Arbeitsmarktbetreuung bereits Versuche unternommen. Für Dienstleistungen im ökologischen Bereich, die in anderen Bundesländern in der experimentellen Arbeitsmarktpolitk gute Erfolge erzielen, stehen die Chancen in Wien schlecht:

> "Wir haben die Öko-Schiene verfolgt, sind aber an den Anstellungsträgern gescheitert. Die Gemeinde ist nicht interessiert. In Wien gibt es etwa eine Energieberatung, das machen die Wiener Stadtwerke selber. Die Abfallberatung will die Gemeinde auch nicht, die machen sich das selber oder vergeben es nach außen. Das ist in Wien zu schwer. Das ist in kleineren Gemeinden einfacher, wo die Strukturen überschaubarer sind. Wie wir das abgetestet haben, gab es da keine Chancen in Wien, das war ein Frust."

Ein anderer Ansatz, für den größeres Umdenken notwendig wäre, sind von Frauen gemachte Dienstleistungen im Haushalt: Gas-, Wasser-, Elektrik- und diverse andere Reperaturen. Der Wiener Markt sollte dafür eigentlich geeignet sein:

> "Ich hätte irrsinnig gerne eine Frau, die mir so etwas macht. Wenn da ein Trupp Männer daherkommt, die dich nicht ernst nehmen, das will ich nicht. Das müßte man ja verkaufen können, - auch für ältere Menschen - , das hat auch etwas mit Kundennähe zu tun, mit sozialer Fertigkeit..., wenn es eine von Frauen geführte KFZ-Werkstätte gäbe, für den Wiener Markt müßte das doch reichen..."

Im nicht-handwerklichen Bereich sind Dienstleistungen im Umweltbereich, Finanzdienstleistungen, generell die Gebiete von Ausbildung, Beratung und Training, äußerst zukunftsträchtig. Sie bedürfen einer hohen Grundausbildung, werden gut bezahlt und kommen auch Frauen entgegen:

> "Im Trainingsbereich gibt es sehr viel gute Frauen, ich glaub, da sind sie besser als Männer, - weil sie nicht so drüber fahren, und diese Konkurrenz nicht so brauchen, und keine Allmachtsphantasien haben, sie gehen vorsichtiger mit Leuten um, also tendenziell stimmt das schon."

Allgemeine Ausbildungen im EDV-Bereich sind tendenziell bereits überlaufen. Was jedoch sinnvoll wäre, sind sehr spezifische Sachen, die in enger Kooperation mit den Betrieben gefunden werden müßten. Interessant ist etwa der Ansatz, daß Frauen zu Ausbildnerinnen im EDV-Bereich ausgebildet werden, um ihr so erworbenens Wissen innerhalb von Betrieben in einer abwechslungsreichen Tätigkeit an andere weitergeben zu können.

In sehr vielen Branchen werden mit der Einführung der EDV Arbeitsplätze wegrationalisiert. Die technischen Änderungen sind sehr dynamisch, und die Zukunft ist meist ungewiß. Wenn Frauen für derartige Berufsfelder (z.B. als technische Zeichnerinnen) ausgebildet werden, dann muß die EDV unbedingt ein Qualifizierungsbestandteil dieser Ausbildung sein.

2.3. Sichtbare positive Veränderungen

"... positive Ansätze sehe ich bei der Qualifikation, in der Werbung, wenn in Journalen von Karrierefrauen berichtet wird. Das sind positive Vorbilder für die Frauen: zwei ModeratorInnen in Zeit im Bild, Journalistinnen aus Kriegsgebieten... Über Medien kommt immer mehr, sieht man immer mehr berufstätige Frauen, die g'scheit und intelligent daherreden. Das find ich super, das ist gut für junge Mädchen, die den Fernseher aufdrehen.."

Vorbilder und Identifikationsmöglichkeiten sind enorm wichtig. Darum muß auch Wert darauf gelegt werden, daß Frauenbilder anders als bisher dargestellt werden, etwa Frauen an der Werkbank oder in anleitender Position. Langfristig führen positive Beispiele zu einer sozialen Entwicklung, die exponentiell wächst. Wenn eine Frau gerne berufstätig ist und nicht für ihre Kinder den Beruf aufgibt, wird sie ihren Kindern diese Einstellung weitergeben.

Nach einer Verbesserung der Situation von berufstätigen Frauen befragt, nannten die Expertinnen v.a. die bessere Ausbildungssituation, die Änderungen auf gesetzlicher Ebene, wie etwa im kürzlich beschlossenen Gleichbehandlungsgesetz, und die Ansätze innerbetrieblicher Frauenförderung. Betriebliche Rahmenbedingungen können weibliche Defizite entwickeln und Stärken ausbauen helfen. Moderne Personalentwicklungsmethoden und innovative Betriebe in neuen Bereichen eröffnen in diesem Zusammenhang neue Chancen.

Die öffentlichen Diskussionen, wie etwa jene um das Gleichbehandlungspaket, haben eine bedeutungsvolle Funktion. Sie schaffen einen Rahmen, in dem die traditionellen Sichtweisen, das, was Frauen zu tun haben, diskutiert werden. Wie auch immer die konkreten gesetzlichen Regelungen ausschauen, wenn diese Minimalstandards einmal gesetzt sind, bringen sie in einem umfassenderen Sinn positive Veränderungen für die Situation berufstätiger Frauen. Es verändern sich nicht unbedingt nur materielle Voraussetzungen. Die Anerkennung, daß Frauen berufstätig sein wollen, ist heute bereits gegeben und auf einem gewissen Stand der Akzeptanz. Es wird nicht mehr so laut wie früher über "Zweitverdiener" gesprochen. Solche Vorurteile haben nicht mehr die Breitenwirkung wie vor einigen Jahrzehnten, u.a. deswegen, weil Frauen schon in Positionen sind, wo sie sich öffentlich zu Wort melden können. Viele Ansichten können zumindest nicht mehr öffentlich gesagt werden. Daß Diskriminierungen subtiler werden können, ist ein anderes Thema.

"Positiv ist sicher das Bundesgleichbehandlungsgesetz; daß Frauen ihre Interessen wahrnehmen und vertreten. - Letztes Jahr gab es massiven Widerstand und Unterstützung, als die Verhandlungen zum Gleichbehandlungspaket zu scheitern drohten.. Positiv ist, daß sich Frauen mehr wehren; daß sich Frauen verstärkt an die Gleichbehandlungsanwältin und an den ÖGB wenden, wenn sie zuwenig bezahlt bekommen,.. daß auf gesetzlicher Ebene beim Gleichbehandlungsgesetz die Schadensersatzleistungen geregelt wurden, daß es eine gemeinsame Vorgangsweise gibt über die mittelbare Diskriminierung... Das ist alles sehr wichtig,..."

Gesetzliche, auf den ersten Blick frauenfreundliche Regelungen, brauchen jedoch nach wie vor individuelle Anstrengungen von Seiten der Betroffenen, um ihre Wirkung positiv zu entfalten. Die Vorbilder sind rar:

> "Wie etwa das zweite Karenzjahr. Das kann man sehr positiv sehen, wenn es Frauen gelingt, es so zu gestalten, daß sie keine beruflichen Nachteile haben. Mit diesem Teilzeiteinstieg, diesem gleitenden Einstieg in den Beruf wäre das machbar. Wenn es da Modelle gäbe, wäre das besonders wichtig. Zum ersten Mal sah ich das im Bankenbereich, wo die erste Frau auf Referentinnenebene es geschafft hat, nach dem Karenz Teilzeit zu arbeiten, in einer Position, in der es vorher nicht üblich war. Sie hat es mit Unterstützung durch einen Vorgesetzten geschafft, und das geht zwar mit Problemen, aber doch. Solche Modelle gehören forciert, damit dieses zweite Karenzjahr für Frauen nicht ein Weiter-Raus aus dem Beruf bedeutet."

Der Ausbau von Gesetzen zur Frauenförderung wird weiterhin ein Anliegen sein:

> "In den USA gibt es Quoten: Auf jeder Hierarchiestufe müssen eine bestimmte Anzahl von Personen diskriminierter Gruppen sein. - Denn auf den good will der Betriebe zu setzen, oder mit positiven Aktionen geht nichts. Bei dem Überangebot an Arbeitskräften, warum sollten sie da etwas für Frauen tun, warum? es gibt ja keinen Grund, nicht zu diskriminieren... Da muß man mit Gesetzen ansetzen... Ich schätze die österreichischen Betriebe als dermaßen rückständig in Sachen Betriebsführung und Management ein. Da plappern sie nach, was sie auf einem Seminar gehört haben, was ein deutscher Betrieb gemacht hat..., das sind solche Moden, und was da für Frauen interessant wäre, da passiert gar nichts..."

Eine Quotenregelung wäre allerdings ohne aufbereiteten Boden wenig sinnvoll. Eine formale Förderung muß von unten aufgebaut werden, muß auf der internen betrieblichen Personalebene vorbereitet werden. Konkretes Beispiel: In Wien wurde der Einsatz der ersten Busfahrerin stark beworben. Hinter dieser Signalwirkung steckte eine dementsprechende Strategie.[6] So kann auch die öffentliche Akzeptanz gefördert werden. Gegen den Einsatz von Frauen werden aber sehr oft ganz banale Argumente vorgebracht. Etwa daß es keine entsprechenden sanitären Anlagen gäbe. Diese Hindernisse können im öffentlichen Bereich einfacher beseitigt werden. So wurden beim U-Bahn Bau bereits in den 70er Jahren künftige U-Bahnfahrerinnen eingeplant.

Langsam, aber mit steigender Tendenz verbessert sich die berufliche Situation von Frauen, auch in der Hinsicht, daß sie Führungspositionen einnehmen, die bis vor kurzem unerreichbar schienen. Die Gemeinde Wien hatte bis vor einigen Jahren keine einzige Frau auf Abteilungsleiterebene (Leitung einer Magistratsabteilung). Mittlerweile werden das Jugendamt und das Gesundheitsamt von Frauen geführt. Vor kurzem wurde ein Amt zur "Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten" geschaffen. Insgesamt werden zur Zeit weit mehr Frauen als früher für höhere Positionen eingestellt. Bei JuristInnen und ArchitektInnen liegt die Quote etwa bei

---

6 Hätten Sie gewußt? In Wien sind von insgesamt 1.530 StraßenbahnfahrerInnen 177 weiblich, bei 193 U-Bahn FahrerInnen sind 7 Frauen, auf der Linie U6 sind nur Männer eingesetzt, und seit kurzem gibt es *eine* von 1027 BusfahrerInnen.

50%. Zum Teil liegt das auch daran, daß für diese Posten aufgrund des Baubooms keine Männer zu bekommen sind.

Wenn es genügend gut qualifizierte Frauen gibt, lösen sich manche Probleme ganz von allein. Ein langsamer aber stetiger Vorgang:

> "Ein gutes Beispiel sind die Wiener Gebietsbetreuungen: Mittlerweile gibt es drei Frauen von 13 ProjektleiterInnen. Es gibt Teams, wo fast nur Frauen sind. Vor einigen Jahren haben die Frauen noch gefordert, es sollten mehr Frauen aufgenommen werden, weil sie Interessen anders wahrnehmen. Da gab es noch Gelächter. Die Realität hat das geändert."

Auf einer weiteren Ebene müssen die Frauen motiviert werden, ihre Interessen selbst durchzusetzen. Frauen sollten möglichst umfassend in betriebliche Aktivitäten eingebunden sein. Modelle von innerbetrieblicher Mitbestimmung und Mitgestaltung müssen verstärkt entwickelt werden.

> "Arbeitgeber haben nun mal ökonomische und nicht altruistische Motive, Frauen zu fördern. Trotzdem glaube ich, daß es wichtig ist, daß etwas von dieser Seite gemacht wird, von den Personalabteilungen, aber auch von Arbeitnehmervertretungen, Gewerkschaften, Betriebsräten. Das kann die Situation verändern."

Wichtig ist, daß der Anteil der Frauen in den Betriebsräten steigt. So gut männliche Kollegen sein mögen, ist es wichtig, daß Frauen im Betriebsrat sind, weil Frauen sich eher an diese Kolleginnen wenden.[7] Um Fraueninteressen als solche bewußt zu machen, müssen Frauen in eigenen Veranstaltungen gezielt angesprochen werden.

---

7 Obwohl die Frauenbeschäftigung in der Industrie abnimmt, nimmt der Frauenanteil an den Betriebsräten zu. 1991 waren rund 31% der Gewerkschaftsmitglieder weiblich, und es gab bei den BetriebsrätInnen einen Frauenanteil von 23,4% (1980 betrug ihr Anteil noch 15%). Allerdings ist die Lage nach Gewerkschaften sehr unterschiedlich: GPA: 43,5% Frauenanteil bei den Mitgliedern, 30% Anteil bei den BetriebsrätInnen (Vorsitzende: 21%); Textil: 70% Betriebsrätinnen bei 71% weiblichen Mitgliedern; Metall-Bergbau-Energie: 18% Frauenanteil bei den Mitgliedern, 11% BetriebsrätInnen (auch von Männern gewählt); Bau-Holz: 3% Frauen bei 4% weiblichen Mitgliedern. Innergewerkschaftlich sind etwa im Textilbereich von 8 Landesvorsitzenden 4 Frauen, eine weibliche Vorsitzende bei der GPA, und unter 6 VizepräsidentInnen im ÖGB finden sich zwei Frauen.

2.4. Mütter und Wiedereinsteigerinnen - Teilzeitarbeit

"Das ist ein anderer Frauentyp, für die Frauen ist der Beruf nicht so zentral. Die sagen, ich will ein Kind, und ich nehme das Risiko auf mich. Ich kenne da eine ältere Frau, die wiedereingestiegen ist. Sie ist ganz stolz darauf, 10 Jahre bei ihren Kindern geblieben zu sein und möchte diese Zeit nicht missen. Für sie war es wunderschön. Aber für mich ist das nicht erfolgreich."

"Das habe ich mir sehr interessiert angeschaut, wie die das machen mit Ehe und Kindern... Ich kenne eine Frau, die berufstätig ist und zwei Kinder hat, und da habe ich erlebt, daß das ein permanenter Kampf ist."

Die Unterbrechung wegen der Geburt von Kindern ist *die* zentrale Einflußgröße für die Berufstätigkeit von Frauen. Es ist ein heikles Thema, bei dem die Meinungen zum Teil weit auseinandergehen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie listet eine Reihe von Aspekten auf, die sich zwischen individuellen Wünschen und kollektiven Auswirkungen bewegen, die öffentliche und betriebliche Rahmenbedingungen kritisieren und persönliche Entscheidungen betreffen. Moralische Bedenken, Rollenerwartungen und politische Forderungen sind in der Diskussion ineinander verwoben. Dementsprechend kontrovers und heftig wird sie geführt.

Zentral sind die Rahmenbedingungen, die erst geschaffen werden müssen. Nämlich, daß es genügend öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen und von betrieblicher Seite ein ausgeweitetes Angebot an qualifizierter Teilzeitarbeit gibt, damit die Vereinbarkeit von Kindern und Beruf überhaupt erst möglich gemacht wird.

Es ist ein Dilemma. Auf der einen Seite sieht frau, daß eine längere Berufspause aus individueller Sicht ein durchaus legitimes und nachvollziehbares Anliegen ist, andererseits unter derzeitigen Voraussetzungen den Frauen sehr schadet. Die Unterbrechung, die sich durch die Ausweitung des Karenzurlaubs verlängert hat, wird so mit zusätzlicher Dauer für die berufliche Laufbahn meist negativ bewertet. Aber was ist überhaupt eine angemessene Unterbrechungszeit? Was bedeutet die Unterbrechung für Frauen in unterschiedlichen Ausgangspositionen? Was wären mögliche Alternativen? Und wie ist das Interesse der Frauen selbst begründet?

"Ein ganzes Jahr völlige Karenz ist auch für Frauen zu lang, günstiger wäre das mit Teilzeitarbeit zu lösen. Männer und Frauen sollten Teilzeit in Anspruch nehmen. Es ist klar, daß das schichtspezifisch problematisch ist. Verkäuferinnen sind über das zweite Jahr froh. Diese einmalige Gratifikation der langen Unterbrechung fällt ihnen aber später auf den Kopf, weil sie nie in weniger anstrengende, bessere Arbeitsverhältnisse oder Lohngruppen hineinkommen. Der einmalige Gewinn dieser Unterbrechung ist nichts gegen den lebenszeitlichen Verlust. Für die einzelne Frau ist es eine Erleichterung, für die Gruppe nicht."

"Ich bin gegen das zweite Karenzjahr, da kommen sie noch weiter weg. Andererseits genieße *ich* die Abwesenheit, derzeit nicht in die Arbeitswelt integriert zu sein, ich habe da eine Chance genutzt... Für viele Frauen ist das zweite Jahr auch sehr reizvoll, weil ihre Jobs sind ja noch mieser. Für die Frauen selber ist

es schon ein Nutzen, daß sie aussteigen können, aber wenn sie zurückkommen, haben sie dann die totalen Probleme."

"Es ist sehr wichtig, daß Frauen nicht zu lange Unterbrechungen haben, weil es wird sicher nicht gelingen, wenn Frauen 5 oder 10 Jahre zu Hause sind, daß sie wirklich ungebrochen den Wiedereinstieg schaffen. Denn die Arbeitsbedingungen, die technologischen Entwicklungen verändern sich dafür zu schnell. Da muß es gute Wiedereinstiegsförderungen geben, aber selbst dann ist es immer noch ein Problem. Wenn sie in Pension geht, fehlen ihr die Jahre. Ich würde schon dafür plädieren, alles dafür zu tun, daß Frauen eine ungebrochene Berufslaufbahn machen können. Modelle, die nach Lebensphasen unterschiedlich ansetzen, die vor allem die Arbeitszeitbedingungen verändern, sind ebenfalls zu begrüßen, wenn sie den Interessen der Frauen entsprechen und nicht den Interessen der Unternehmer."

"Ich hab das nicht so geplant, nein, vielleicht nach der Schule am Anfang, daß ich noch Vorstellungen gehabt habe, weil ich nicht die HAK fertiggemacht habe, daß ich das nachhole. Aber das ist schnell gekommen, die Familie. Du mußt dich dann, - du mußt es nicht, - aber du richtest dich automatisch nach dem. Die Berufsunterbrechung war sicher eine leichte Entscheidung."

"Man muß sich klar werden, von Anfang an, ob man Kinder will oder nicht, was einem wichtiger ist. Weil ich glaube, total verbinden kannst du es nicht... Wenn beide voll berufstätig sind, bleibt das Kind irgendwie zurück, und da helfen keine Ganztagsschulen. Weil die Familie kann niemand ersetzen, das ist meine Ansicht. Es ist gut, daß es die Einrichtungen gibt für die, die nicht anders können, aber das Ideale ist es nicht."

Das folgende Muster scheint nur für einen kleinen Teil der Frauen in Frage zu kommen:

"Das Modell, das die erfolgreichen Frauen fahren, ist eine ganz kurze Unterbrechung. Sie signalisieren ihrem Arbeitgeber individuell ihre Bereitschaft, kämpfen dafür, regeln sich ihre Rückkehr individuell und kommen nach maximal einem Jahr zurück. Sie haben dann die Mutter oder irgendwen - öffentliche Kinderbetreuung ist da nichts. Da brauchst du wen, der beim Baby daheim ist, und das kostet Geld. Die Paare oder Frauen investieren viel ihres Einkommens in diese Kinderbetreuung. Ihre Legitimation ist: Es geht nicht um die Anzahl der Stunden, die sie bei ihrem Kind daheim sind, sondern um die Qualität."

Es bleibt die Frage offen, ob dieses Modell - selbst unter derart geregelten Bedingungen - für alle Frauen eine erstrebenswerte Alternative wäre. Sicher ist, daß angesichts der unbefriedigenden Situation viele, v.a. gut qualifizierte, stark berufsorientierte Frauen die Entscheidung solange vor sich herschieben, bis sich die Frage von selbst erledigt hat. Wenn sich aber gerade diese Frauen gegen Kinder entscheiden, wird die Tochtergeneration von morgen - wie die heutige - in dieser Richtung wieder keine Vorbilder haben.

"Mir bleibt da ein schaler Nachgeschmack. Ich persönlich wollte für ein Kind ein paar Jahre da sein, hopp oder dropp. Ich wollte nicht nur kurz daheim sein. Denn so viele plagen sich in Therapien ein Leben lang mit dem Verlassen-worden-Sein, weil sie nicht genug gekriegt haben. Ich würde schauen, wie lange

braucht mich das Kind. Vielleicht entläßt es mich früh. Ich müßte auch bereit sein, drei Jahre daheim zu bleiben.. Das ist der Grund, warum ich noch keines habe.."

"Kinder habe ich irrsinnig gern, da gibt es gar nichts, nur, glaub ich jetzt eigentlich nicht mehr daran, daß ich noch einmal (lachen)... Mein Freund ist auf drei Jahre ins Ausland gegangen. Er ist älter und hat einen Sohn, der lebt bei seiner Exfrau... Bis er zurückkommt ist es ein bißl langweilig, aber ich bin eh beschäftigt. - Auf der anderen Seite bin ich schon froh, daß ich allein bin, daß ich selber keine Kinder hab, daß ich was lernen kann, und aus dem Grund glaube ich, für mich persönlich..., es kann natürlich viel im Leben passieren..- Ich muß Ihnen ehrlich sagen, ich bin auch der Meinung, wenn ich ein Kind habe, dann muß ich mich dem widmen, und dann sind zwei, drei Jahre zuwenig. Bis zur Volksschule brauchen sie dich."

"Mein Kinderwunsch... Zur Zeit gerade wieder nicht so stark. Es korreliert mit meiner Unzufriedenheit, - ich komme da schon drauf. Insgesamt habe ich Kinder sehr gern. Eigentlich will ich schon ein Kind haben, aber der Zeitpunkt ist irgendwie nie passend. Jetzt weiß ich nicht, wie das weitergeht. Jetzt bin ich 34, und irgendwann müßte die Entscheidung sowieso fallen... Das wechselt auch in der Beziehung, das ist ungleichzeitig. Jedenfalls haben wir uns da nicht getroffen. Dann sagt er nein, er will nicht wegen eines Kindes sein ganzes Leben lang arbeiten... Was mir gut gefallen würde, wenn beide halbtags übernehmen würden, so kannst du das zwei Jahre machen. ich will kein ganzes Jahr in Karenz gehen. Meine Sache ist es sicher nicht, mit einem Kind daheim zu sitzen. Ich komm schon drauf, ein großer Anteil von mir will sich beruflich verwirklichen. Ich denke mir, ich habe da noch Aktivitätswünsche. Ich arbeite auch gerne, prinzipiell."

Fallen die betrieblichen Zwänge weg, ist die Vereinbarkeitsfrage wesentlich einfacher zu bewältigen:

"Es kommt auf die Arbeit an. Bei Managerinnen kann ich es mir nur schwer vorstellen - ohne total positives Umfeld. Aber bei gut bezahlten, etwa freiberuflichen Jobs schon. Wo du dir die Zeit gut einteilen kannst, wo du eine Zeit weniger arbeiten kannst, als Ärztin vielleicht, - oder wenn du Seminare machst, da geht es leichter als in einem Betrieb, wo du so eingebunden bist.."

Trotz der gesetzlichen Regelungen zum Karenz würden explizite Wiedereinstellungszusagen, wie sie etwa über Betriebsvereinbarungen in Deutschland bestehen, Sicherheit geben:

"Ideal wäre es, wenn Unternehmen Wiedereinstellungszusagen anbieten, weil es irrsinnig wichtig ist, daß frau, wenn sie sich für ein Kind entscheidet, weiß, daß sie wirklich wieder zurück kann - und nicht nur drei Wochen wieder beschäftigt wird. Denn es ist ein Druck, die Angst da: Wenn ich ein bis zwei Jahre unterbreche, daß ich nicht zurück kann..., wenn ich weiß, Frauen sind mit 35 am Arbeitsmarkt alt... Das Unternehmen soll das signalisieren, soll den Kontakt halten und den Wiedereinstieg erleichtern. Es könnte ein Weiterbildungsangebot für Wiedereinsteigerinnen organisieren und sollte akzeptieren, daß die Rückkehr ein bißchen Zeit braucht, dann gehts wieder weiter."

Dabei ist es gar nicht viel, was Unternehmen Frauen mit den bestehenden Modellen anbieten. Da werden Firmeninformationen zugesendet, oder es gibt das Angebot, einmal monatlich an einer Abteilungsbesprechung teilzunehmen, und die Frauen wer-

den zu diversen Feiern eingeladen. Wichtig ist, daß das Gefühl vermittelt wird, noch dazuzugehören.

"Ich war fünf Jahre daheim. Es war verdammt schwierig eine Arbeit zu kriegen. Ich habe mich bei 30 oder 40 Stellen beworben. Wenn du solange weg warst und doch nicht soviel Praxis hast - zwei Jahre ist nicht so viel. Dann kleine Kinder - dann hören sie Kinder, die werden oft krank..., es war sehr schwer..- Das war für mich fix, ich wollte nur 20 Stunden arbeiten, weil die Kinder noch so klein waren. Das habe ich immer gesagt, ich will die Kinder nicht in einen Hort geben, - den ganzen Tag im Kindergarten, das wollte ich nicht... Teilzeit gab es öfter, aber im Wechsel, das bringt nichts, ich wollte nachmittags daheim sein, ich wollte Teilzeit."

Mit dem Karenzurlaub allein ist die Kindererziehung noch lange nicht geregelt:

"Ein, zwei Karenzjahre sind nicht das Problem, aber es geht ja um mehr. Du brauchst auch eine gute Möglichkeit, das Kind unterzubringen und einen Partner, der dich unterstützt. Zwei Kinder neben dem Beruf zu checken, das kannst du nur mehr dann schaffen, wenn du die Kinder abgeben willst, und es ist eine finanzielle Frage, die Kinder gut abzugeben."

Daraus ergibt sich bei vielen Frauen der Wunsch, einen Arbeitsplatz mit einer reduzierten Arbeitszeit zu finden.

"Ich tu mir schwer mit "eigener" Wunsch, - ja, das stimmt sicher, aber woher kommt der Wunsch? Wenn ich mir anschau, was sich eine Frau anhören kann, wenn sie gleich nach der Geburt wieder arbeiten geht.. Das ist ein enormer sozialer Druck. Andererseits ist es auch oft die einzige Möglichkeit, weil die Kinderbetreuung fehlt und sie von Angehörigen abhängig sind.. Und so ist das die einzige Legitimation der Frauen. Weil genauso hört man auch: Viel länger hätte ich nicht zu Hause bleiben wollen... Diese Isolierung ist sehr belastend."

"Am Anfang hab ich's genossen, wenn ich andere angesehen habe, wie sich die abgestrudelt haben, die Kinder in den Kindergarten, dann in die Arbeit, dann heim und nur Streß. Da habe ich mir gedacht, du kannst dich wirklich voll dem Kind widmen, aber wenn sie größer sind, dann genügt das nicht mehr. ... Speziell das letzte Jahr hab ich mir gesagt, ich muß wieder arbeiten gehen. Da habe ich es nicht mehr ausgehalten. Solange die Kinder kleiner waren ist mir nichts abgegangen, aber nachher: Du siehst immer nur die selben Leute - nur mit Kindern - Kinder; Haushalt, du kennst nichts anderes. Egal, ob du mit den Kindern spazierengehst oder was anderes. Es wird immer über dasselbe Thema geredet, und es fordert dich niemand - Kochen; Putzen. Ja, die Kinder fordern dich schon, aber ansonsten nichts."

"Ja, das ist schwierig. Es ist ein legitimer und berechtigter Wunsch nach qualifizierter Teilzeitarbeit da, wobei aus frauenpolitischer Sicht zu sagen ist: Was heißt das für die Rollenteilung, für den Reproduktionsbereich? Ich erlebe sehr selten Männer, die Teilzeit arbeiten wollen, die in Teil-Karenz gehen. Also auch diese Form der Beschäftigung wird nur von Frauen in Anspruch genommen, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Also ich frage mich, ob das zum Aufbrechen dieser starren Rollengrenzen irgendwas beitragen kann. Dafür, daß sie weniger im Betrieb sind, machen sie daheim mehr unentgeltliche Arbeit. Teilzeit heißt auch immer Teilentgelt, eine andere Möglichkeit gibt es nicht. Alleinstehende könnten sich das gar nicht leisten. Obwohl das sehr abgedroschen klingt, muß ich sagen, um das zu verändern, müßte die Arbeitszeit insgesamt anderes

gestaltet werden. Aber ja nicht nur für die Frauen, sondern wirklich für Männer und Frauen. Das könnte ein Beitrag sein, um die Hausarbeit gerecht zu teilen..- Ich plädiere weniger für qualifizierte Teilzeit, die sollte es geben. Aber viel wichtiger sollte es flächendeckende sehr gute Kinderbetreuung geben, in allen Bundesländern, mit optimalen Öffnungszeiten. Die Erwerbsarbeit von Frauen muß öffentlich unterstützt werden. "

Die Gewerkschaft steht dem Thema Teilzeit aus letzteren Überlegungen eher ablehnend gegenüber. Eine Position, die im folgenden scharf kritisiert wird.

"Ich finde das absolut schrecklich und entsetzlich, daß das abgelehnt wird. Ich finde das unerträglich, zu warten, daß die 35 Stunden Woche für alle Realität wird. Das ist idiotisch, das ist in 30 Jahren noch nicht Realität. Da sieht man überall, daß mit Kindern Teilzeit eine gangbare Alternative ist. Und wenn es qualifizierte Teilzeitarbeit nicht gibt, dann nehmen die Frauen die unqualifizierte Teilzeit. Da nicht bereit zu sein, ist idiotisch. Ich weiß, das sind alte ÖVP-Forderungen, aber in diesem Fall sind mir diese lieber.."

Es gäbe einen großen Bedarf für qualifizierte Teilzeitarbeit, doch das betriebliche Angebot ist minimal. Je höher die Ausbildung, umso schwieriger ist es, überhaupt nur 40 Stunden zu arbeiten. Das folgende Beispiel einer Frau zeigt allerdings, daß Teilzeitarbeit in hochqualifizierten Bereichen, wenn sie durchgesetzt werden kann, auch völlig unerwartete Facetten entwickeln kann:

"Sie arbeitet jetzt halbtags und hat sich ihren Platz gesichert. Interessant dabei ist, daß sie sich über die Halbtagsarbeit höherqualifiziert hat, weil sie unnötigen Ballast abgegeben hat und nur mehr die besten Teile arbeitet. Sie hat nichts aufgegeben, ganz im Gegenteil..."

Moderne Managementstile, die den ganzen Menschen und die Identifikation mit dem Unternehmen fordern, verstärken die Tendenz zur betrieblichen Verfügungsmacht über Lebenszeit. Die Arbeitszeiten werden in vielen Bereichen immer länger. Diese Tendenz kommt höher qualifizierten, hoch motivierten jungen Angestellten, die sich in ihrer Arbeit selbstverwirklichen wollen, durchaus entgegen. Meist handelt es sich dabei um BerufseinsteigerInnen, noch alleinstehend und stark berufsorientiert. Deren Engagement muß sich aber bei Partnerschaft und Familiengründung zwangsläufig verlagern. Und in der Bereitschaft, Zeit einzubringen, gibt es dann gerade für Frauen weniger Möglichkeiten (und Interesse). Diese Fähigkeit, sich abgrenzen zu können und eine gewisse Distanz zum Beruf zu haben, sollte jedoch generell positiv definiert werden, als langfristige Fähigkeit zur Erhaltung der Arbeitskraft. Nein sagen zu können, ist durchaus etwas Positives.

"Es wird ja gespielt, dieser Einsatz von Zeit... Wieviel Lebenszeit bin ich bereit zu opfern für das Unternehmen, - das ist ein wichtiges Selektions- und Qualifikationskriterium. Ein Teil ist rationelle Anforderung, ein Teil ist rituelle Bereitschaft. - Am Freitag abend sitzen die Treuesten zusammen, da passiert informeller Informationsaustausch.., der ist ja wichtig, aber das ist ein Auswahlkriterium, - 'die anderen sind das niedere Volk. Wir sind die guten, wir sitzen bis 5 Uhr da' - das trennt die Wichtigen von den Nichtigen. - Ein anderes Beispiel

sind die Wochenendausflüge, wo die Betriebsstruktur diskutiert wird, da läuft irrsinnig viel.."

"Er hat sich erwartet, Samstag machen wir einen Betriebsausflug, da hat man zu kommen. Das sind schließlich Firmenaktivitäten."

Daß Teilzeitarbeit so wenig favorisiert wird, hat in den wenigsten Bereichen rationale Hintergründe. Schließlich ist diese Arbeitsweise ja auch unter Männern verbreitet. Wo sie allerdings kaum als solche bezeichnet wird. Wieviel Zeit verbringen die höchsten Manager tatsächlich im Betrieb? Ebenso finden sich in Politik und Wirtschaft genügend Beispiele, die das Unmögliche möglich machen: Mehrere (Teilzeit-) Arbeitsplätze bei jeweils vollem Gehalt.

"Im Wissenschaftsbereich ist es für Männer absolut möglich, in Teilzeit sehr hohe Positionen zu vereinen...- Wo überhaupt nicht die Frage auftaucht, ob das möglich ist, ob es mit der Organisation vereinbar ist, geschweige denn, ob sie es persönlich ausschöpfen können... - Bei den Frauen ist es immer die Barriere, daß man sagt, es geht in bestimmten Postionen nicht, weil die Weitergabe von Information, die Kommunikation, die Kontinuität nicht gewährleistet ist..."

Wenn es jedoch um Kindererziehung und Haushalt geht, sind es nur die Frauen, die beruflich zurückstecken:

"Das Problem ist, daß die Zeit, in denen man die Kinder kriegt, die ersten Jahre der Partnerschaft sind. Und das ist die Phase, wo die meisten Frauen noch sehr konzessionsbereit sind. Sie machen das aus Liebe. Wenn man draufkommt, daß man das aus Liebe nicht machen will, sind die Kinder 10 Jahre alt."

Ansetzen könnte frau sicher auf der individuellen Ebene in jeder Partnerschaft:

"Wenn das alles nur die Frauen machen, dann bleibt es systemimmanent und verändert nichts. Wenn aber die Frauen zu ihren Männern sagen: Ich mach das nicht, diesen Teil deines Lebens, den mußt du selber checken, - dann gibt es auch einen Druck von den Männern, das zu ändern. Dann sind sie auch interessiert, daß der Kindergarten in der Nähe ist, daß es Pflegestellen gibt für Ältere. - So wie es jetzt ist, betreuen ja die Ehefrauen die Schwiegermütter."

Die Betriebe machen es ihren Mitarbeitern nicht leicht.

"Die Leute werden viel zuwenig informiert. In Wien, habe ich erfahren, wird dir eine Person zur Verfügung gestellt, wenn die Kinder krank sind. Es kommt immer dieselbe, und du zahlst wenig, 18,- oder so. Das ist geschultes Personal, eine gute Betreuung. Das habe ich ganz Spitze gefunden... Als mein Mann einmal in Pflegeurlaub (Pflegefreistellung) gehen wollte, haben sie ihn in seiner Firma gefragt, das gibt es für Männer auch? Das geht nicht. - Das hat mich sehr geärgert. Nur weil er es nie in Anspruch genommen hat, weil ich ja daheim war,.. und ich habe dort auch angerufen und ihnen das gesagt."

Es wird voraussichtlich noch eine Weile dauern, bis sich an der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in der Familie etwas ändert. Im städtischen Bereich in höheren Bildungsschichten findet man/frau zwar schon ab und zu die "neuen Väter", eine Breitenwirkung läßt sich aber noch lange nicht absehen.

Generell kommt der Anerkennung der Berufstätigkeit der Frauen seitens ihrer männlichen Partner große Bedeutung zu:

"Der Partner muß echt drauf stehen, daß seine Frau berufliche Ambitionen hat. Er darf das nicht nur dulden... Weil, wenn die Frau das Gefühl hat, eigentlich wäre es ihrem Partner auch lieber, sie würde beim beruflichen Ehrgeiz zurückschrauben, - das dreht ihr das Wasser ab. Das ist eine sehr, sehr schwierige Barriere."

In Studien zeigt sich, daß es noch ein weiter Weg bis zu dieser Unterstützung ist:

"Die Arbeitsteilung muß anders werden. Viele Frauen berichteten uns, daß sie die Arbeit ihrer Partner anerkennen und seine Probleme besprechen, aber daß das umgekehrt nicht der Fall ist. Es ist ein doppeltes Phänomen: Nicht nur daß sie die Hausarbeit und Kinder übernehmen, sondern daß sich das auch in den Partnerschaften fortsetzt, daß das Interesse, die Wertschätzung für die Berufsarbeit der Frauen gering ist. Die Frauen haben berichtet: Ich nehme mehr Anteil am Berufsleben meines Mannes als umgekehrt. - Bei gehobeneren Angestelltentätigkeiten ist das besser, die Frauen können mit ihren Partnern ihre Probleme diskutieren."

Folgende Einstellung von Frauen ist noch sehr selten:

"Kinder will ich sicher keine, das wollte ich nie, und das will ich nicht. Ich habe manchmal daran gedacht, welche zu adoptieren, aber das schwankt.. Von Männern erwarte ich mir, daß sie mir folgen, und das tun sie in der Regel auch. Ich werde für einen Mann sicher nie eines meiner Ziele aufgeben, das habe ich noch nie gemacht. Da bin ich eher sehr dominant und bestimmt, und das klappt auch. Es gibt genügend flexible Männer.... Diese Idee nach Familienidylle war nie da. Ich habe wenig stabile Beziehungen und habe das nie als schmerzlich empfunden, ich bin damit mobil und auf das lege ich auch Wert. ... Bei heutigen Lebensweisen ist ja auch möglich, an zwei Orten zu leben. Mir ist das auch sehr angenehm, 3 oder 4 Tage in der Woche für mich allein zu haben oder für meine Freunde, und das geht, also solche Dinge sind möglich, wenn man wirklich will... Ich habe einen Horror vor dem Alltagstrip. Ich brauche keinen Menschen für den Alltag, den habe ich lieber allein. Und in dem Sinn habe ich auch hohe Anforderungen an Beziehungen. Das geht besser, wenn man sich nicht ununterbrochen sieht."

2.5. Weibliche Identität und Persönlichkeit - Männliche Strukturen

Frauen agieren tendenziell anders als Männer und haben ein anderes Selbstverständnis. Wie eine "richtige Frau" zu sein hat, wird ihnen schließlich von klein an beigebracht und später, wenn sie in eine Zeitung, in einen Fernseher oder auf eine Plakatwand sehen, immer wieder demonstriert. Da in den Entscheidungsinstanzen von Wirtschaft, Politik und Medien nach wie vor überwiegend Männer sitzen, sind es also vorwiegend Bilder, wie Männer Frauen sehen (wollen). Die Frauen haben sich danach orientiert, denn schließlich war es bisher auch ihre Existenzgrundlage, einen guten Mann zu finden, der sie ein Leben lang finanziell absichert. - Dies ist nur eine von vielen Sichtweisen, die die Rollenerwartungen an Frauen erklären wollen. Die Frage nach dem Warum soll hier nicht gestellt werden. Tatsache ist, daß ein Klischee von typischem Frauenverhalten, von sogenannten "weiblichen" Eigenschaften existiert, die da sind: Sanftheit, Bescheidenheit, Anpassungsbereitschaft, Zurückhaltung, Toleranz und Rücksicht, etc. Das sind jedoch allesamt Eigenschaften, die in der "harten Realität" des Berufslebens nicht belohnt werden, im Gegenteil. Frauen sind dadurch benachteiligt, und scheinbar haben sie beruflich nur dann Erfolg, wenn sie zumindest einen Teil davon aufgeben.

> "Im Betrieb findest du eine männliche Hierarchie mit ihrer eigenen Sozial- und Umgangskultur. Wenn ich als Frau nach oben komme, rede ich immer in einer Fremdsprache. Auch wenn ich mich anpasse, was irrsinnig Energie braucht. Das läuft oft unbewußt. Da gibt es die Karrierefrauen, die nie Probleme hatten, - jede von ihnen, die erschöpft und müde ist, denkt sich, bei mir hat's was. Viel davon ist aber strukturell, weil ich mich in fremden Gefielden bewege. Das ist etwa die Sprache, das sind die Kommunikationsregeln... Unter Gleichberechtigung wird gefordert, daß Frauen die Männersprache lernen. Wo beginnt dann die Kraft, das eine Geschlecht in die Welt des anderen zu integrieren und eine gemeinsame Welt zu bauen, endlich einmal die Spielregeln umzudefinieren, die Rhetorik zu ändern?"

Insbesondere Frauen, die in höhere Positionen kommen wollen, müssen sich an die vorgefundenen Strukturen anpassen:

> "...noch zu den Strukturen: Es ist sicher auch so, daß viele Männer alte Machos sind und nicht mit Frauen in der gleichen Position zusammenarbeiten wollen und daß nach wie vor die Frauen irrsinnig selbstbewußt sein müssen. In dem Moment, wo du ein bißl schüchtern bist und nur ein bißchen die Ausstrahlung hast, so wie sie traditionellerweise die Sekretärinnen haben, bist du unten durch... Es ist ein Kampf, es ist ein Konkurrenzkampf und ein Kräftemessen. Im zweiten Schritt kannst du natürlich weiblich sein, aber du mußt zeigen, daß du genauso kannst wie sie... Es ist nicht zu erwarten, daß die Männer von sich aus umdenken. Sie sind bereit, sich mit sehr starken Frauen auseinanderzusetzen, wenn ihnen die Frauen sehr bestimmt, sehr klar, sehr stark und sehr kompetent entgegenkommen. Dann sind sie bereit sie zu akzeptieren. Der alte Spruch, die Frauen müssen besser sein als Männer, das bezieht sich vor allem auf ihre sozialen Kompetenzen... Das erlebe ich auch bei den Frauen in den

Unternehmen, die unsere Kontaktfrauen sind, die sind bomben-selbstbewußt, die fegen wirklich..."

Die von uns befragten Expertinnen sind sich ziemlich einig. Dafür nur ein exemplarisches Zitat:

"Frauen sollten aufhören, sich in nobler Bescheidenheit und Zurückhaltung zu üben.. Das klingt jetzt präpotent. Aber Frauen setzen sich viel zu wenig gegen die Männer durch. Das liegt daran, daß sie oft Einzelkämpferinnen sind, aber es fehlt ihnen auch an Selbstbewußtsein. Selbstbewußtsein ist ein ganz wichtiger Punkt.."

Ein paar Zitate dazu:

"Ich meß mich immer noch idealtypisch an irgendwas. Ich habe immer noch eine höhere Latte.. Was ist das Ideal? Daß ich perfekter bin, daß ich mich nicht aus der Ruhe bringen lasse, rhetorisch besser werde, einen souveräneren Umgang finde.. In gewisser Weise werde ich nie so straight sein - ich denk mir, ich bin auch ich, - ich will mich da nicht zu irgendwas ummodeln.. Aber gleichzeitig weiß ich, daß man fundiert was lernen kann."

"Damals war ich das sanfte, blonde Engelchen mit langen Haaren und zerbrechlich, weiche Stimme..., und von daher wieder leicht abzuweisen."

"Die andere Frau hat unheimlich hohe Ansprüche gehabt und hat dann gemerkt, sie kann zu wenig Mathematik. Sie hat dann angefangen, Mathematik zu studieren und hat sich irgendwo übernommen. Dann ist sie ausgestiegen aus diesem Bereich."

"Ich war damals sehr schüchtern, sehr zurückhaltend, jemand, der irrsinnig Angst hat, nicht gut genug zu sein. Inzwische habe ich in Amerika das Auftreten gelernt. Das bedeutet Sicherheit signalisieren, also nicht mehr das Haserl zu sein- das war ein großer Bruch. "

"Man muß auch akzeptieren, wo die Grenzen sind..., muß akzeptieren , daß man nicht die Nummer Eins ist, nicht die Allerbeste. Das halten manche nicht aus. Ich habe das eine Zeitlang auch geglaubt: Inzwischen versuche ich im oberen Drittel zu bleiben, aber muß nicht unbedingt an die Spitze."

Die Balance zwischen Selbstkritik und dem Erkennen von diskriminierenden Verhalten ist schwierig:

"Ich habe lange Zeit darunter gelitten, den Fehler bei mir selbst zu suchen und diese Mechanismen nicht zu beachten. Die laufen wirklich permanent. - Unbewußt, ich glaube nicht, daß da jemand bösartig handelt. Diese unterschwellige Diskriminierung ist immer da, und ich hab mir immer gedacht, ich bin nicht gut genug, während ich das heute eher umgekehrt sehe. Ich sehe das als Diskriminierung. Da braucht man lange, bis man dieses Spiel durchschaut, ob man runtergemacht wird oder wirklich dumm ist... Frauen suchen den Fehler oft bei sich selber. ... Man kriegt nie ein Feed Back und wird nie gelobt. Und Frauen, hab ich das Gefühl, - also ich zumindest brauche das mehr als die männlichen Kollegen. Das kriegt man nicht, von niemandem... "

"Vom Inhalt gefällt mir die Arbeit sehr gut, aber es sind schwierige Arbeitsbedingungen, sehr bürokratische und hierarchische Arbeitsverhältnisse und keine Motivation, das ist frustrierend. Wenn du innovativ und kreativ bist, hast du ständig irgendwelche Schwierigkeiten und mußt 1000 Hürden nehmen... Von der Organisation direkt wirst du nicht motiviert und das bei wenig Verdienst. Die gesamtgesellschaftliche Wertschätzung ist gering, und es wird so getan: Die Leute müssen froh sein, wenn sie da arbeiten dürfen... Ich habe das am Anfang immer persönlich genommen - die übliche Sichtweise. Da hat mir geholfen, wenn ich mich an Organisationstheorien erinnert habe, daß das alles seine Regelmäßigkeit hat. Das hat mir geholfen zu reflektieren und Distanz aufzubauen."

Tendenziell haben Frauen aufgrund ihrer größeren Selbstkritik auch einen höheren Perfektionsanspruch. Schließlich müssen sie sich und anderen immer wieder beweisen, daß sie gut sind, und daß sie die Position auch verdienen, die sie innehaben. In einer Konkurrenzsituation kann das von männlicher Seite ausgenützt werden:

"Frauen stellen sich, wenn sie ein wenig exponiert sind, öfter die Frage: Werde ich das schaffen? Oder: Kann ich mir das selbst zutrauen? Ich erleb' das bei Männern wirklich nicht. Entweder äußern sie das nicht, oder sie haben die Überlegung einfach nicht. Sie trauen sich das automatisch einfach zu. Das sehe ich, wenn Frauen für den Betriebsrat kandidieren sollen. Das braucht viel Überredung. Ein Mann reißt sich darum... Da muß noch viel getan werden. Dabei machen die Frauen das in der Regel viel gewissenhafter und haben das bisher ja schon so gut gemacht. Und trotzdem überlegen sie noch, werde ich das schaffen. Wenn dann Männer sagen, du wirst dir das doch nicht antun, was das für dich heißt, - das kann man ja auf die Nette machen. - Daß da eine Frau in einem männlichen Umfeld leicht umfällt, versteh ich dann schon. Am meisten ärgert mich dann, wenn die Männer kommen: 'Wir wollten doch eine Frau, aber wir finden sie ja nicht, sie wollen das ja selber nicht.' Das ist ein Argument, das ständig kommt."

Die jüngeren Frauen haben es heute schon wesentlich leichter als die älteren.

"...wir haben es selber gemerkt, wir hätten jetzt eine Frau gesucht. Und bei den Älteren war es das Problem, daß sie selbst bei höchster Qualifikation immer nur unter ihrem Chef gearbeitet haben, und dementsprechend haben sie sich präsentiert. Sie trauen sich dann führende Arbeiten gar nicht zu, das war ganz eklatant. - Es kommen ihnen Vorurteile entgegen, und die werden durch sie selber verstärkt."

"Es ist ganz stark eine Frage von Selbstbewußtsein, wie sich ältere und jüngere Frauen mit gleichem Abschluß präsentieren. Die Älteren, die nie aufgestiegen sind, sind schon frustriert, für die ist es schon erledigt. Die Jüngeren sind noch aufstiegsorientiert. Da könnte man noch viel aufmöbeln. Darum sind die Berufsorientierungs-Maßnahmen für alle Ausbildungsebenen wichtig."

Die Frauen sind heute schon selbstbewußter als früher und treten auch für ihre Interessen ein. Doch das kostet Kraft, und Frauen sollten darin gezielt unterstützt werden:

"Man muß aber ehrlich sein. - Daß das zwar längerfristig positiv sein wird, aber daß das auch Nachteile hat, daß es Liebesentzug gibt. Das betrifft Frauen, die sich für ihre Interessen einsetzen. Es gibt Sanktionen von den Männern, Widerstände bei den eigenen Kollegen, da muß man den Frauen Unterstützung anbieten."

"Belastbarkeit, Ausdauer, Durchsetzungskraft und Eigenverantwortung" sind Vokabel, die in den Stellenangeboten für Führungskräfte zu finden sind. In jüngster Zeit wird beklagt, daß im Management ein Mangel an Kommunikations-, Motivations- und Kooperationsfähigkeit sowie an sozialer Kompetenz herrscht. Die Anforderungsprofile

an Führungskräfte verändern sich somit in eine Richtung, die Frauen eigentlich entgegenkommen müßte.

"Eine wirklich gute Führungskraft braucht beides, einerseits Härte im Sinne von Klarheit, nicht so schwammig aus lauter Liebe und Fürsorglichkeit die Grenzen verlieren, sich auch trennen können, - und braucht Kontaktfähigkeit, ungute Kommunikation erledigen, Deals anbieten können. Es braucht Einfühlungsvermögen im Sinn von, - daß man nicht nur die eigene Sichtweise sieht, sondern Bedürfnisse anderer ernst nimmt, und die Gratwanderung schafft, Bedürfnisse artikulieren zu lassen und klar zu zeigen: Das ist der Punkt, wo ich kraft meiner Rolle auf diese Bedürfnisse nicht mehr eingehen kann, und wie kommen wir jetzt zu einem für beide tragbaren Ergebnis. Ich denke, daß Männer - und das sehe ich auch oftmals - im Auftreten, Kontakte aufnehmen, was checken, sich vors Plenum hinausstellen, gut sind, und daß sie größere Probleme haben, in diesem Warten, andere Einbeziehen, den Prozeß sich eine Zeitlang sich selber zu überlassen,.. daß sie da eher ein Defizit haben, sie müssen das Zulassen lernen."

Das was Frauen tendenziell noch fehlt, ist Durchsetzungskraft und sicheres Auftreten. Es sind dies Verhaltensweisen, die frau durchaus antrainieren kann.

"Das ist bei mir auch so. Was ich gelernt habe, in Richtung Durchsetzungsfähigkeit und Klarheit..., das ist für mich so ein Mantel, den ich mir anziehen kann, - ich kann's vielleicht nicht mehr ganz ablegen -, aber es ist so eine soziale Fähigkeit, die ich mir antrainiert habe. Nicht aus der Überzeugung, die Welt ist so schön, wenn alle so sind. Sondern das ist eine Fähigkeit, über die ich verfügen kann, wenn ich glaube, jetzt brauch ich's. Es gibt Situationen, wo ich merke, es ist wieder eine Situation, wo ich's wieder einschalten muß, her damit, sonst gehst' unter.."

"Dieses positive Bild: Frauen in Unternehmen bringt mehr Vielfalt, Männer und Frauen freuen sich, zusammenzuarbeiten, weil es viel bunter und netter ist. - Das ist nicht wahr. In Wirklichkeit werden massive Ängste mobilisiert, und viele Männer scheuen sich davor..."

Eine These zur Unterstützung von Frauen lautet, daß in den Organisationen v.a. ältere, hierarchisch hoch stehende Männer jüngere Frauen fördern. Dieses Potential könnte genutzt werden. Allerdings scheinen sie eher selten zu finden sein.

"Es gibt diese Männer, die schon so abgesichert sind, die nichts mehr zu befürchten haben, daß sie angstfrei wahrnehmen können, Frauen sind gut, - Männer, die vielleicht Töchter haben und als Vater gesehen haben, daß Frauen diskriminiert werden.. Weil wir das überlegt haben, haben wir gedacht, man kann versuchen, mit den Männern gemeinsame Sache zu machen,.. Es gibt sie, aber es gibt sie wirklich in sehr, sehr kleiner Zahl, und die Frauen können sich nicht nur auf diese verlassen. Natürlich ist es wichtig, solche zu finden, und man findet sie auch immer wieder.."

Individuell mag es diese Förderung geben, wobei v.a. die fachlich und sozial sehr guten Frauen gefördert werden. Doch kann dies nicht eine strukturelle Frauenförderung ersetzen. Mit dieser können Frauen auf allen Ebenen erreicht werden.

"Ich glaube, Frauen brauchen länger, bis sie das Gefühl bekommen, etwas richtig zu machen. So muß man die Einstiegsphase lang ansetzen, und dann müßte man ihnen vorsichtig mit allen Möglichkeiten einen Aufstieg vorzeichnen, den sie beschreiten können."

Wenn die Situation von Frauen besser wird, ist das sicher auch eine Frage der jeweiligen Organisationskultur. In Betrieben, in denen es Frauenförderungsprogramme gibt, geht es auch vorwiegend darum, eine ohnehin offene Kultur in eine explizit "frauenfreundliche" zu verändern. Dazu zählt meist die Berücksichtigung weiblicher Lebenszusammenhänge. Die Vereinbarkeitsfrage ist nach wie vor die größe Behinderung, - gemessen an den betrieblichen Voraussetzungen:

"In erster Linie ist es eine Kulturfrage. Das Hauptproblem ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und nicht, daß Frauen zu wenig selbstbewußt sind, zu schüchtern oder zu wenig qualifiziert sind."

"Das sind technische Hinweise, wo Männer ein Netzwerk haben und sich das gegenseitig zukommen lassen, während ich das nie gehabt habe. Das sind Techniken, die sehr wichtig sind, ganz einfach und primitiv.., aber wenn man es nicht weiß, ist man abgeschnitten davon."

Während auf gesetzlicher Ebene in bezug auf die Gleichstellung bereits einiges geregelt ist, sind die innerorganisatorischen Widerstände gegen explizite Frauenförderung noch sehr groß. Es ist auch den Frauen selbst nicht immer ein Anliegen. Schließlich möchte frau die Beförderung aufgrund ihrer persönlichen Leistung und nicht aufgrund einer Vorschrift erhalten wissen. Diskriminierung wird selten in ihrer strukturell-kulturellen Dimension wahrgenommen. Genau um diese zu verändern, sind derartige Ansätze zu forcieren. Ohne die Unterstützung der Unternehmensspitze sind sie allerdings nicht zu realisieren.

"Die Chancengleichheitsbeauftragte bei IBM-Deutschland macht diese Arbeit schon seit zehn Jahren und sagt, daß besonders Maßnahmen der Kulturprägung sehr wichtig sind. Wenn sie hört, daß eine männliche Führungskraft diskriminierend unterwegs ist, versucht sie über die nächste Führungsebene einzugreifen."

Ein hartnäckiges Klischee besteht darin, daß Frauen untereinander nicht gut auskommen.

"Dort bin ich eigentlich weg, aus, ja... - im Verkauf sind eigentlich nur Frauen und wo Frauen arbeiten, gibt's bekanntlich nicht immer... ja, ist nicht immer alles einstimmig, dort waren die älteren Kolleginnen. Die haben sich gegenseitig so viel zufleiß gemacht und haben das dann immer auf die Jungen geschoben, und wir waren dann 5 oder 6, und wir sind dann mit einem Schlag weggegangen."

Eine weitere Aussage dazu:

"Wenn nur Frauen zusammenarbeiten, das ist nicht das Ideale. Was es da an Gehässigkeiten gegeben hat. Wenn Männer dabei sind, dann halten sie sich mehr zurück, vielleicht ist es auch so, wenn wo nur Männer sind... Die Chefin war fertig, sie konnte keine Besseren ertragen. Sie war oft so fertig, daß sie geweint hat."

Es dürfte sich allerdings mehr um mangelnde Führungsqualitäten und unzureichende betriebliche Rahmenbedingungen als eine geschlechtstypische Eigenschaft handeln. Denn dieselbe Frau machte auch andere Erfahrungen:

"Meine Chefin war ein Traum, bei ihr habe ich auch sehr viel gelernt... sie hat so ein Vertrauen in dich gehabt, traumhaft... Sie hat irrsinnig viel Können und Wissen gehabt, hat das aber nie ausgespielt, die hat ihr Wissen weitergegeben ... - Da waren wir auch vier Frauen, aber da ist es traumhaft gelaufen, da gab es das nicht,... wir haben alle Teilzeit gearbeitet, die Chefin hat das verstanden, daß Frauen mit Kindern nur halbtags arbeiten wollen und trotzdem was leisten wollen, weil es ihr auch immer so gegangen ist."

Wir fanden auch solche Einstellungen:

"Ich ermutige sehr viele Frauen- das mach ich sehr gezielt. - Im Unterricht weiß ich ganz genau, man kann aus jedem Kommentar eines Studenten eine gute Äußerung machen oder einen Idioten. Wenn Frauen etwas sagen, mach ich das ganz bewußt, daß ich das einmal lobe, egal, was es ist, - umstrukturiere, falls es falsch ist oder so belasse. Damit fördere ich Frauenkonversation... Das funktioniert, und das ist unglaublich, wie man da als Lehrer manipulieren kann. Das ist manchmal erschreckend."

"Diese Frau hat eine Frau gesucht als Nachfolgerin, und das tue ich hier auch. Wenn ein Posten frei wird, werde ich immer eine Frau vorschlagen. Es bildet sich ein Frauennetzwerk, wenn irgendwo einmal eine Frau ist. "

Daß betriebliche Rahmenbedingungen und persönliche Voraussetzungen Einfluß auf die Weiterbildungsbereitschaft haben können, zeigt folgendes Statement.

Nach einem Studium mit lauter Einsern:

"Gleich nach dem Magisterium habe ich unter Panik, daß ich keinen Job finden werde, den ersten genommen..,. wo ich extrem ungeschickt war und wie ein Idiot aufgetreten bin. Ich hab mich prüfen lassen auf 5. Sie haben mich trotzdem aufgenommen.. Drei Monate habe ich wie verückt gearbeitet, wobei die anderen meine Ergebnisse verwertet haben. Das war eine reine Männerabteilung, CV... Das war eine Zeit in meinem Leben, - so schlecht und so blöd bin ich mir noch nie vorgekommen, in einer Abteilung, wo mich jeder runter macht. Und das habe ich viel später erst kapiert, daß das strukturell so angelegt war, daß ich denen zuarbeite, - und sie mich als graues Mäuschen sitzenlassen und mit den Ergebnissen zum Generaldirektor rennen. - Das war eine unglückliche Zeit, weil mir niemand das Feed Back gegeben hat, wirklich niemand, eine brutale Abteilung. Darum hatte ich das Gefühl, ich muß weg, mich weiterbilden, ich kann noch zu wenig."

2.6. Höherqualifizierung, Grenzen und Möglichkeiten der Arbeitsmarktverwaltung

Im folgenden wird grundsätzlich von Höherqualifzierung die Rede sein. Während im Kapitel zum segmentierten Arbeitsmarkt bereits auf nicht traditionelle Ausbildungen und auf Berufswahlentscheidungen Bezug genommen wurde, geht es nun um Erwachsenenbildung im weitesten Sinne. Zunächst wird auf innerbetriebliche Weiterbildung eingegangen, also die Rolle der Unternehmen beleuchtet. In der Folge werden die Überlegungen der Expertinnen zu den Grenzen und Möglichkeiten der Arbeitsmarktverwaltung dargestellt. Konkrete Erfahrungen der befragten berufstätigen Frauen sollen einige weitere interessante Positionen verdeutlichen.

Aufgrund ihrer spezifischen Lebenssituation ist für Frauen innerbetriebliche Weiterbildung nicht so einfach zugänglich wie für ihre männlichen Kollegen. Sehr oft finden sie sich in einer beruflichen Sackgasse wieder.

> "Viele Betriebe haben ein ausreichendes Weiterbildungsangebot. Das muß für Frauen erst nutzbar und zugänglich gemacht werden. Ich denke da an die unbefriedigenden Misch-Positionen in Banken und Versicherungen zwischen Sekräterin und Sachbearbeiterin..., wo viel Frauen mit Matura sind, die dort bleiben, und mit 35 draufkommen, daß sie in ihrer langjährigen Tätigkeit sehr viel gerlernt haben, was aber formal nicht ausbaubar ist. Sie bleiben dann immer auf dieser Ebene. Hier müssen Möglichkeiten geschaffen werden, daß sie sich noch verändern können. Diese müssen auf die spezifische Situation der Frauen abgestimmt werden. Aber es ist nicht nur bei Müttern so. Auch bei unabhängigen Frauen, die sich die Laufbahnplanung ursprünglich nicht wirklich vorgenommen haben, ist die Lage meist unveränderbar, - wenn sie sehen, das genügt mir nicht mehr. "

Das betriebliche Qualifizierungsangebot muß in dieser Richtung modifiziert werden. Insbesondere Frauenförderungsprogramme können hier ansetzen. Ausgehend von einer Ist-Analyse über die Teilnahme an der betrieblichen Weiterbildung und einer Befragung der Frauen selbst (Bedarfsanalyse) kann ein neues Konzept entwickelt werden. Die dabei entstehende Motivationswirkung sowie der effiziente Einsatz bisher brachliegenden Erfahrungswissens ließe das für die Betriebe betriebswirtschaftlich sinnvoll erscheinen. So plausibel es klingt, so schwierig ist die praktische Umsetzung der Installation derartiger Ansätze. In der Initiative "Frauen 2000", die in dieser Zielrichtung gemeinsam von Frauenministerium und Industriellenvereinigung gestartet wurde, wird die Erfahrung gemacht, daß einerseits die betriebliche Bereitschaft solche Programme zu installieren, gering ist und andererseits die aktuelle Rezession hemmend wirkt. Frauenförderung wird nach wie vor als Luxus betrachtet.

Differenzierte Ausbildungsprogramme, welche auf Defiziten aufbauen, wären nötig. Außerdem sollte es eine Mischung aus mit Männern gemeinsamen und getrennten Kursen geben. Die besonders für Frauen so wichtige Persönlichkeitsentwicklung sollte in jedem Fall Bestandteil des fachlichen Weiterbildungskonzeptes sein.

> "Die Qualfizierungsmaßnahmen müssen sehr früh einsetzen. Das muß nicht eine Karriere bis zum Vorstandsdirektor sein. Das kann auch nur einige Stufen um-

fassen, wo Frauen einen befriedigenderen Tätigkeitsbereich finden. Vor allem im Bankenbereich habe ich oft gehört, daß mit Männern von vornherein Karriereplanung gemacht wird und bei Frauen nicht. Frauen selber sind besonders am Anfang ihres Berufs so, daß sie sich wegen einer eventuellen Familienplanung nicht genau festlegen wollen. Und wenn sie dann so weit wären, haben sie keine Möglichkeiten mehr. Die Weiterbildung sollte daher flexibler und für verschiedene Gruppen - nach Alter und Positionen - im Betrieb entwickelt werden. Auch sollte die Persönlichkeitsbildung berücksichtigt werden. Bestimmte Fähigkeiten, die scheinbar in der Sozialisation von Mädchen noch immer nicht gelernt werden - Selbstbewußtsein entwickeln, Fähigkeiten einschätzen, offensiverer Umgang - müssen ebenso in eine Qualifizierung einbezogen sein. Das wurde interessanterweise von Frauen angesprochen, die so etwas gemacht haben und gute Erfahrungen damit hatten. Sie erleben Frauen, die doch - so ist es mal -, manchmal vorsichtiger und zögernder sind als Männer, wenn es darum geht, eine Gelegenheit zu ergreifen. Wenn es darum geht, ein Angebot, das ihnen gemacht wird, in bezug auf positive berufliche Veränderungen im Betrieb wahrzunehmen. Diese Frauen meinten, es könnte hilfreich sein. Weil sie sehen, daß Frauen tüchtig und qualifiziert sind, aber in dem Bereich zuwenig gefördert werden. Das kann genausogut in der Arbeitsmarktverwaltung angeboten werden, in einer entsprechenden Qualität und frauenspezifisch, da wird es schon gute feministische Ansätze geben, solche, wo Frauen besser lernen, ihre Möglichkeiten einzuschätzen."

Wie bereits an anderer Stelle angesprochen, fehlt es an einem ausreichenden Netz für die Erwachsenenbildung. Es wird sehr viel von der Notwendigkeit eines lebenslangen Lernens gesprochen. Getan wird dagegen nur wenig:

"Die Ausbildungsschiene kommt mehr mit der EG, etwa vom europäischen Sozialfonds. Dieser finanziert nur, wenn der Ausbildungsteil groß genug ist. In Österreich hat sich das noch nicht so durchgesetzt. Auch die Diskussion um die Akademikerschwemme ist seltsam. Denn gleichzeitig hat Österreich, vor Portugal oder Griechenland den geringsten Akademikeranteil, eigentlich müßten sie sich schämen.."

In Wien ist das allgemeine Angebot von traditionellen Bildungsträgern, von Volkshochschulen und privaten Anbietern gar nicht so klein. Allerdings fehlen Einrichtungen, die eine umfassende Bildungsberatung für alle Zielgruppen leisten. Speziell frauenspezifische Ansätze sind die Ausnahme.

Will man/frau die Arbeitsmarktverwaltung in der Bildungslandschaft verorten, ist als erste Abgrenzung naheliegend, daß nur Personen ohne sichere Beschäftigung in den Genuß der Qualifizierungsmaßnahmen kommen können. Die Arbeitsmarktverwaltung muß oftmals Prügel dafür einstecken, weil sie viele Projekte nicht fördert. Übersehen wird dabei, daß sie die einzige Organisation ist, die in größerem Ausmaß - etwa auf dem Gebiet der experimentellen Arbeitsmarktpolitik - innovative Ansätze im Aus- und Weiterbildungsbereich finanziert. Allerdings ist die Arbeitsmarktverwaltung noch weit davon entfernt, die vorhandenen Möglichkeiten optimal auszuschöpfen. Hier besteht ein großer Handlungsbedarf. Der Widerspruch zwischen dem Leistungs-, dem Beratungs- und dem Förderungsbereich scheint in der Organisation strukutrell ange-

legt. Einerseits kommt es zu Disziplinierungen im Zusammenhang mit der Stellenvermittlung (Auszahlung des Arbeitslosengeldes), andererseits soll die Arbeitsmarktverwaltung eine effiziente Serviceinrichtung für Beratung und Bildung sein.

Wenn im folgenden von einem mangelnden politischen Willen gesprochen wird, läßt sich daran eine Kritik am Gesamtsystem der bildungsspezifischen Infrastrukur ableiten.

> "Was kann die Arbeitsmarktverwaltung tun? - Alles und nichts. Wenn die Arbeitsmarktverwaltung wollte, könnte sie ausbilden, einen Schwerpunkt machen... Du hättest Kursanbieter, du müßtest nur wollen, daran fehlt es. Es kann passieren, daß du einen guten Kurs anbietest, und die BeraterInnen schicken dir niemand. Man müßte die inneren Rahmenbedingungen verbessern, und es müßte ein klarer politischer Wille da sein.."

Die Arbeitsmarktverwaltung ist in erster Linie Bindeglied zwischen arbeitslosen Personen und Beschäftigungssystem.

> "Die Übernahme ist wichtig. Nach der Vermittlung sind die Betriebe da, und dann ist die Arbeitsmarktverwaltung nur mehr ein Part. Der Betrieb bestimmt, wen er will... Da muß etwas passieren: bessere Betriebskontakte und positive Aktionen, gemeinsam mit anderen öffentlichen Stellen, um ein Undenken in den Betrieben zu veranlassen."

Die Einrichtung eines "zweiten Arbeitsmarktes", welcher Beschäftigungsprobleme dauerhafter und stabiler auffangen könnte, ist eine grundsätzliche politische Entscheidung, die nicht nur innerhalb der Arbeitsmarktverwaltung getroffen werden kann.

> "Eine Zukunftsmusik wäre, Beschäftigungsgesellschaften für Arbeitslose einzurichten. Mit einer Trägerorganisation, die mit öffentlichen Organisationen oder Betrieben Aufträge ausverhandelt. - Die Schiene, mit den Betrieben zu kooperieren..., es müssen beide gewinnen bei einem Spiel. Man muß den Betrieben Zuckerln anbieten."

Positiv erwähnt wurden in mehreren Gesprächen ganz konkret die Projekte ABZ Meidling, Matadora und Skriptura. Diese sind in einschlägigen Kreisen, aber auch darüber hinaus, bekannt und werden dem Image der Arbeitsmarktverwaltung gutgeschrieben. Äußerst positiv werden die in den letzten Jahren durchgeführten Berufsorientierungskurse beurteilt. Im folgenden einige erklärende Statements zu den erwähnten Projektmaßnahmen, in denen die positiven frauenspezifischen Aspekte angesprochen werden:

> "Matadora macht mit den Mädchen Berufsvorbereitung. In verschiedenen Berufsfeldern in Technik, Handwerk und Ökologie können sie Grundlagen lernen. Es gibt so ein Radl aus verschiedenen Berufen, die immer wieder in Blöcken von 2 Wochen kommen. Das sind Malerei, Anstreicherei, Tischlerei, Elektroberufe, Metallberufe, Fotografik und Goldschmiede. Es ist eine möglichst breite Palette, die einerseits dazu dienen soll, Grundkenntnisse zu vermitteln und Schwellenängste abzubauen, die Vorbereitung auf Aufnahmetests zu lernen, aber auch, über das konkrete Tun auf eine Berufsentscheidung zu kommen. Das ist

nämlich etwas, das bei Frauen sehr schwierig ist, weil sie im traditionell männlichen Bereich ja zu keiner Berufsorientierung kommen können. Weil sie viel zu wenig Vorerfahrungen haben. Im Projekt können sie verschiedene Arbeitszusammenhänge anschauen und im konkreten Tun können sie klären, ob das etwas für sie wäre."

"Was mir noch einfällt im experimentellen Bereich: Bei Scriptura haben Frauen soviel Selbstbewußtsein für ihr Können getankt, daß sie nicht mehr so leicht unterzukriegen sind. Das war so angelegt: Sie haben geschaut, daß dort nur Frauen sind, - die Erfahrung zeigt nämlich, daß ein Mann 15 Frauen das Selbstbewußtsein nehmen kann, weil sie ihn auch lassen, weil er der Spezialist ist oder dazu gemacht wird... Wenn in einem Kurs nur Frauen sind, fällt diese Konkurrenz weg, und sie können sich eher zugestehen, daß es Spaß macht, daß sie sich was ausprobieren trauen. Aus diesem Selbstbewußtsein können sie schöpfen, und das wirkt auf andere Bereiche."

Das Beispiel aus einem anderen Bundesland, das von einem Projekt aus der experimentellen Arbeitsmarktpolitik handelt, zeigt, daß Theorie und Praxis nicht immer so einfach zu vereinbaren sind:

"Das ist im EDV-Bereich. Da gibt es ein Non Stop Programm, wo sich die Frauen genau das holen können, was ihnen abgeht, - wo sie bausteinweise die Ausbildung bekommen. Diese wird mit den Betrieben der Region abgestimmt. Da zeigt sich aber auch, daß es irrsinnig schwer ist, von den Betrieben zu erfahren, was sie brauchen, weil sie es selber nicht wissen oder nicht genau beschreiben können. Weil sie keine genaue Stellenbeschreibung liefern oder diese nicht mit dem Personaleinsatz zusammenpaßt. - Das Projekt ist aus einer Idee zu einem sozialökonomischen Projekt entstanden, wo Frauen eine gute PC-Ausbildung bekommen sollen und Firmenberatung machen könnten, wo sie Dienstleistungen aufbauen und die Möglichkeit erhalten, sich selbständig zu machen... - Im Prinzip ist ein besserer Sekräterinnenkurs draus geworden, wo die Betriebe bedient werden. Also es ist nur wieder begrenzt gelungen, daß Frauen eigenständige Ideen entwickeln, mit denen sie kreativ sein können oder selbständig arbeiten können..."

In den EG-Ländern wird beschäftigungspolitisch der Wechsel in die selbständige Berufstätigkeit massiv gefördert. Ein Ansatz, der nur unter bestimmten Bedingungen zu begrüßen ist.

"... das ist zweischneidig: Ich würde Frauen unterstützen, die das unbedingt wollen, aber hineintreiben würde ich da niemand, in die Kleinkrämerei, - in viel Arbeit und wenig Geld. Das machen nur Frauen, die den finanziellen Background haben, die auch abstürzen können, ohne ein Leben lang verschuldet zu sein..."

In bestimmten Qualifizierungsmaßnahmen wird heute verstärkt zur Zielgruppenorientierung übergegangen. Die Maßnahme muß den betrieblichen Bedürfnissen entsprechen, aber auch der Zielgruppe. So wäre bei frauenspezifischen Angeboten darauf zu achten, daß sie ein anderes Zeitbudget haben. Weiterbildungsmaßnahmen mit abge-

stimmten Kurszeiten und Kinderbetreuung sind im traditionellen Ausbildungsbereich nicht zu finden und würden die Situation wesentlich verbessern. Eine andere Möglichkeit wäre, die Ausbildungen ganz gezielt auf das Wesentliche zu konzentrieren. Der Besuch einer derartigen Maßnahme müßte jedoch mit einem anerkannten Zertifikat verbunden sein.

> "Von Holland kam sehr stark, daß man Ausbildungen entrümpelt, daß man überflüssige Sachen wegläßt. Das ist ein großes Vorhaben, besonders für kompakte Ausbildungen, die bereits auf den konkreten Betrieb und Arbeitsplatz abzielen. Das betrifft vor allem die Lehrausbildung. Da müssen die Betriebe mitreden, aber das geht wahrscheinlich nicht mit formalem Abschluß."

Aktuell wird in Wien das Projekt einer "Frauenschule" (Qualifizierungswerkstätte) nach holländischem Vorbild vorbereitet. Hier soll eine flexible Organisation dafür sorgen, daß einerseits die Defizite und Wünsche der Frauen und andererseits die Anforderungen der Betriebe befriedigt werden. Eine derartige Auslagerung in externe Projekte scheint sinnvoll, denn die BeraterInnen auf den Arbeitsämtern sind aufgrund der zunehmenden Arbeitslosenzahlen ohnehin überfordert.

"Sie überlassen das im Großen und Ganzen dir, schau dich selber um. Bei Teilzeit ist nicht viel drin, wenn dann im Verkauf, aber das wollte ich nie, - aber das wird heute schon besser sein. Weiterbildung war nie im Gespräch. Im Nachhinein habe ich mir gedacht, als mein Mann beim Arbeitsamt war, hat er sich wegen Kursen erkundigt und er bekam ein Angebot. Da hab ich mir schon gedacht, eigentlich haben sie mir das Angebot nie gemacht."

"Ich war zufrieden. Sie haben mich immer in Ruhe gelassen. Sie sind ja sowieso überfordert, gerade in Wien. Ich denke mir, sie sind froh, wenn jemand hinkommt und weiß was sie will."

Wiederholt muß sich die Arbeitsmarktverwaltung deshalb aber auch Kritik für eine unzureichende Organisation gefallen lassen:

> "Die Zuweisung,.. in den Beratungsbereich muß man viel mehr hineinstecken. Selbst wenn es die tollsten Ausbildungsmaßnahmen gäbe, ist die Gefahr groß, daß die falschen Personen hingeschickt werden. Das Arbeitslosenpotential ist in Wien so groß, - daß man da nicht in jedem Bereich genügend Personen für eine Maßnahme findet, verstehe ich nicht. Eher spricht man sie doch über Flugblätter und Zeitungsinserate an... Und derzeit wird Vermitteln ja so groß geschrieben."

Ein interessanter Ansatz, der bei bestimmten Maßnahmen in anderen Bundesländern bereits verfolgt wurde, ist das Bestehen auf einem fixen Frauenanteil. Die Arbeitsmarktverwaltung hätte bei AMFG-Förderungen die Möglichkeit, auf einer Quote für die Teilnahme von Frauen zu bestehen, "sonst füllt sich der Bereich, wo gutes Einkommen, Prestige und interessante Arbeit ist, automatisch mit Männern". Gesetzlich sind derartige Vorgangsweisen jedoch nicht vorgesehen. Die generelle Möglichkeit, öffentliche Förderungen mit der positiven Diskriminierung von benachteiligten Gruppen, und somit auch von Frauen, zu verknüpfen, wird von staatlicher Seite nur selten wahrgenommen.

Nach der Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz existiert im Zusammenhang mit dem zweiten Karenzjahr seit kurzem ein Rechtsanspruch auf eine Schulung von 26 Wochen, in denen die Frauen Arbeitslosengeld beziehen. Diese Weiterbildung könnte

sinnvollerweise bereits während der Karenzzeit ansetzen. Mit den gleichen finanziellen Mitteln wäre vorstellbar, ein Programm für junge Mütter nach deren Bedürfnissen zu entwickeln.

"Damals habe ich mir darüber keine Gedanken gemacht. Wenn ich jetzt darüber nachdenke, vielleicht, wenn das Angebot da gewesen wäre, das wär vielleicht ganz gut gewesen. Von der Zeit her, - du kannst dir die paar Stunden einteilen, das geht auch mit einem Kind. Heute würde ich das sicher machen, wenn ich jetzt in der Situation wäre. Im ersten Jahr bist du eh mit den Kindern beschäftigt, aber danach.. Die Rückkehr in den Beruf ist sicher leichter. .... Wenn du 5 Jahre daheim bist, da bist du draußen aus dem Berufsprozeß. Das erste Jahr habe ich mir irrsinnig schwer getan. Du mußt dich immer voll konzentrieren. Nach der Schule war das kein Problem."

"Ich war noch nicht voll im Beruf, aber manchen Frauen fällt es sicher schwer, da ist die Weiterbildung sicher eine Erleichterung, weil du wirst anders auch gefordert. In unserem Bekanntenkreis hab ich Frauen erlebt, die wollten daheimbleiben wegen der Kinder, aber die sind nur wegen der Kinder daheimgeblieben, denen ist das sehr schwer gefallen, die sind sich irgendwo unnütz vorgekommen."

"Möglichkeiten am Wochenende wären gut, speziell für Frauen, am Samstag wenigstens. Da kümmert sich der Mann um die Kinder, da könntest du was machen, das würde mehr bringen als am Abend."

Eine Mischung aus Fernkursen und Weiterbildungsblöcken mit Kinderbetreuung käme der Situation der Frauen entgegen. Sie würden - vor allem bei längerer Abwesenheit vom Erwerbsleben - wieder einen Anschluß finden. Die Inhalte der Qualifizierung könnten gemeinsam mit den Personalbereichen der betreffenden Firmen festgelegt werden, was den Kontakt zwischen Frauen und Betrieb festigen würde. Dementsprechend wäre auch eine gemeinsame Finanzierung von Wirtschaft und Arbeitsmarktverwaltung angebracht.

Die Frage der Finanzierung von Qualifzierungskosten ist ohnehin heikel.

"Was kann die Arbeitsmarktverwaltung leisten? Sie kann sicher einiges tun, aber alles kann nicht über die öffentliche Hand finanziert werden, wovon schließlich die Unternehmer profitieren. Es ist eine gefährliche Entwicklung, daß Qualifizierung immer mehr ausgelagert wird. Ich bin dafür, daß die Arbeitsmarktverwaltung speziell Maßnahmen für Frauen, für Wiedereinsteigerinnen macht. Es sollte einen Zielparagrafen geben, dem segmentierten Artbeitsmarkt entgegenzuwirken. Aber man darf die Unternehmen nicht aus ihrer Verpflichtung lassen. Es ist mittlerweile gang und gäbe, daß man die Leute in Arbeitslose schickt, damit sie besser qualifiziert werden..."

Die Erwachsenenbildung ist schließlich nicht nur eine Aufgabe der Arbeitsmarktverwaltung. Deren Maßnahmen können, wie bereits erwähnt, gesetzesgemäß nur bei arbeitslosen oder Personen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, ansetzen.

"Es ist beliebt, TischlerInnen auszubilden, die am Arbeitsmarkt nicht unterzubringen sind. Das hat keinen Sinn, in Bereichen mit schlechten Aussichten auszubilden. Die Maßnahmen sind nur ein Tropfen auf den heißen Stein. Die Berufsentscheidungen fallen früher. Die Frau wird ja erst gefördert, wenn sie schon arbeitslos ist, sonst kommt sie gar nicht in den Genuß solcher Förderungen. Wenn ich einen gesicherten Arbeitsplatz habe, kann ich mich nicht umschulen lassen."

Eine Installation einer Bildungsberatung, die über den Bereich der Arbeitsmarktverwaltung hinausgeht, wäre sinnvoll. In diesem Zusammenhang könnte die Arbeitsmarktverwaltung die Initialzündung übernehmen. Schließlich muß in erster Linie diese Organisation an stabilen Beschäftigungsverhältnissen und erfolgversprechenden Qualifizierungslösungen interessiert sein. Denn die unzureichend ausgebildeten Beschäftigten von heute sind die "KundInnen" des Arbeitsamtes von morgen.

"Erfolgversprechend ist wahrscheinlich nur, wenn man ein aufeinander abgestimmtes, aufbauendes System einrichtet. Jetzt ist es so, daß es einige, ganz gute punktuelle Kurse gibt. Es gibt Berufsorientierungskurse, aber keine befriedigende Nachbetreuung. Die Frauen haben einen Berufswunsch, und dann gibt es zu wenig Ausbildungsplätze. Es gibt so ein Stückwerk mit einigen Ansätzen, aber es gibt keine Vernetzung. Und dazwischen fehlen viele Teile. Es werden ganz gute Berufsorientierungskurse gemacht, aber darüber hinaus fehlen konkrete Angebote für eine andere Ausbildung: Mit anderen didaktischen Möglichkeiten, wo es nicht darum geht, Frauen an herkömmliche Strukturen anzupassen. Das ist zum Teil Aufgabe der Arbeitsmarktverwaltung, so etwas zu finanzieren."

Statt eines Schlußwortes wollen wir uns folgendem Statement anschließen:

"Das genaue Hinsehen ist sehr wichtig, weil ich denke mir auch öfter: Da gibt es Widerstände, das gibt es ja nicht! Das wird ewig dauern! Für mich kommt dann immer das Wort "ewig". Dann muß ich mir immer selber überlegen, was ist in den letzten 100 Jahren passiert oder nicht. Ich glaube, man sollte sich nicht anschauen, was sich schon verändert hat, unter dem Blickwinkel: Es ist eh schon alles super und perfekt. Aber manchmal schon: Es ist veränderbar, und wir brauchen langen Atem, und wir brauchen viel Kraft dafür, aber es ist veränderbar. Und gerade im Frauenbereich gibt es noch sehr viel zu tun."

3. STRUKTURELLE ANALYSE DER FRAUENBESCHÄFTIGUNG

Bei diesem Teil der Arbeit geht es vor allem darum, den strukturellen Rahmen zu erfassen und zu beschreiben, in dem die untersuchten mikrosozialen Vorgänge, die sich aus der Analyse der Erwerbskarrieren erschließen, vor sich gehen. Die Analyse der Karrieren ist in hohem Maße exemplarisch. Daher ist es nötig, geeignete Informationen für die Einordnung dieser Ergebnisse in die Gesamtstruktur zu generieren, um die exemplarischen Befunde werten zu können. Vor allem diesem Ziel dienen die Strukturanalysen. Ein weiterer Grund für die Notwendigkeit dieser Strukturanalysen ergibt sich daraus, daß die Informationen, die in den Erwerbskarrieren vorhanden sind, einen begrenzten Charakter haben und man daher teilweise für die Interpretation auf zusätzliches Wissen über den Hintergrund zurückgreifen muß.

3.1 Zur Grundstruktur der Frauenbeschäftigung in Österreich

Im vorliegenden Projekt werden schwerpunktmäßig Vorgänge untersucht, die sich im mikrosozialen Bereich abspielen. Um diese Informationen arbeitsmarktpolitisch nutzbar machen zu können, ist es nötig, die Einbettung in die strukturellen Rahmenbedingungen des Beschäftigungssystems zu berücksichtigen. Dies geschieht insbesondere in Form der Darstellung einer "Topologie" der Frauenbeschäftigung.

Als ein wesentliches Kennzeichen der Frauenbeschäftigung gilt ihre Dynamik, die beträchtlich zur wirtschaftlichen Flexibilität beiträgt, den davon betroffenen Frauen jedoch häufig Nachteile bringt. Die Dynamik der Frauenbeschäftigung ist durch verschiedene Faktoren bedingt und beeinflußt, eine zentrale Rolle spielt dabei das familienbedingte zeitweilige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Eine Reihe von weiteren Bedingungen führt dazu, daß sich die weibliche Beschäftigung in bestimmten Bereichen des Beschäftigungssystems konzentriert, die sich durch ungünstige Bedingungen auszeichnen.

Eine zentrale Frage im vorliegenden Projekt liegt darin, zu untersuchen, in welchen Bereichen es Frauen gelingt, Mobilitätsvorgänge -- die ja der individuelle Ausdruck dieser Dynamik sind -- "erfolgreich" zu nutzen. Dieser Teil der Untersuchung bezieht sich auf Erwerbskarrieren von Frauen, die Mitte der 80er Jahre in Wien von Arbeitslosigkeit betroffen waren. Es ist aber erforderlich, die Ergebnisse aus diesen Analysen in ein Bild der strukturellen Rahmenbedingungen einzubetten, in denen die untersuchten Mobilitätsvorgänge stattfinden.

Im folgenden wird nun vor allem auf der Grundlage der Verteilung der Frauenbeschäftigung nach den drei Merkmalen Berufsgruppe, Wirtschaftsklasse und Qualifikationsniveau der Berufsgruppen schrittweise eine deskriptiv-analytische Strukturierung der Frauenbeschäftigung vorgenommen. Wichtige Bestimmungsmerkmale sind dabei berufsspezifische Konzentrationen und Gruppengrößen unter den beschäftigten Frauen.

Diese Strukturierung der Frauenbeschäftigung umfaßt vier Schichten: Ausgehend vom Frauenanteil in den Berufsgruppen und der Größe der in den homogenen Gruppen beschäftigten Frauen wird zunächst ein "*Kernbereich*" der Frauenbeschäftigung identifi-

ziert, der die größten Berufsgruppen mit überwiegender Frauenbeschäftigung oder durchschnittlichem Frauenanteil umfaßt. In einem "*erweiterten Kernbereich*" werden sodann die kleineren Berufsgruppen mit erhöhtem oder durchschnittlichem Frauenanteil zusammengefaßt und den in sich homogenen Bereichen des Kernbereiches zugeordnet. Schließlich wird als "*Randbereich*" der Frauenbeschäftigung der Bereich von Berufsgruppen identifiziert, wo Frauen in männerspezifischen Berufsgruppen bereits bis zu einem gewissen Grad Fuß gefaßt haben und von einem weitgehend geschlossenen "*Ausgrenzungsbereich*" von homogenen männerspezifischen Berufsgruppen unterschieden.

Überblick über Strukturen der Frauenbeschäftigung

Als Ausgangspunkt wird eine Analyse des österreichischen Berufs- und Beschäftigungssystems aufgrund der Ergebnisse der Volkszählung 1981 genommen.[1] Obwohl sich im Detail Verschiebungen ergeben, kann man davon ausgehen daß die groben Strukturen im wesentlichen aufrecht geblieben sind. In der erwähnten Untersuchung wurde eine sehr differenzierte Klassifikation von 91 bzw. 93 Berufsgruppen zunächst auf den berufsgruppenspezifischen Frauenanteil untersucht. Die differenzierte Klassifikation hat den Vorteil, daß einigermaßen homogene und auch anschauliche Gruppierungen betrachtet werden.

Die folgende Aufstellung ergibt einen ersten Überblick über die Verteilung der Frauenbeschäftigung im gesamten Berufssystem.[2] Auf dieser Grundlage kann anschaulich beschrieben werden, wie sich die Frauenbeschäftigung aufgrund der geschlechtsspezifischen Segregationserscheinungen diskontinuierlich auf verschiedene Bereiche des Berufsspektrums erstreckt. Man kann Bereiche abgrenzen, wo sich die Frauenbeschäftigung konzentriert -- und man kann auf der anderen Seite jene Bereiche erfassen, die nach wie vor sehr starke Männerdomänen sind, wo es nur einer sehr kleinen Minderheit von Frauen gelungen ist, Fuß zu fassen. Bei allen Diskontinuierlichkeiten und Brechungen der Entwicklung, die aufgrund von vielfältigsten Mechanismen der Benachteiligung zu verzeichnen sind, erscheint es sinnvoll, die Entwicklung der Frauenbeschäftigung auch als einen Prozeß der Diffusion in immer weitere Bereiche des Berufsspektrums aufzufassen. Dieser Prozeß der Verbreitung geht keineswegs gleichmäßig vor sich sondern ist seinerseits hochgradig diskontinuierlich und durch komplexe Konstellationen von -- stärkeren und schwächeren, sich in ihrem Gewicht verändernden -- Barrieren gekennzeichnet. Er geht auch nicht von selbst in die Richtung auf einen geschlechtsspezifischen Ausgleich hin.[3] Dennoch erscheint es sinnvoll, von diesem Bild der Diffusion auszugehen und zu versuchen, jene Bereiche zu finden, wo sich im Zuge der Dynamik verhältnismäßig günstige Möglichkeiten erschließen.

---

1 vgl. Lassnigg, Lorenz (1989): Ausbildungen und Berufe in Österreich

2 Die Zahlen beziehen sich auf 1981, sind stark gerundet oder grob geschätzt. Basis: Sonderauswertung der VZ 81, Klassifikation von 93 Berufsgruppen; in Klammer die Gesamtsumme, Frauen + Männer

3 "*Der österreichische Sozialbericht ... zeigt auf, daß Frauen -- bleibt es bei der derzeitigen Lohnentwicklung -- erst im vierten Jahrhundert des nächsten Jahrtausend mit den Männern gleichgezogen haben werden*" (Monika Bachhofer in IFA 1992, S.126)

Diese Beschreibung ergibt einerseits viel Bekanntes. Es ergeben sich klarerweise jene Berufsbereiche, die im Alltagswissen als zentrale Bereiche der Frauenbeschäftigung bekannt sind. Darüberhinaus ergibt diese flächendeckende und differenzierte Analyse aber auch Informationen und Anhaltspunkte über Bereiche, die sich dem Alltagswissen eher entziehen, weil sie weniger dominant und sichtbar sind. Die homogenen Berufsgruppen in der gewählten differenzierten Gliederung erlauben außerdem besser als die üblichen stärker aggregierten Beschreibungen zusätzlich das vorhandene Hintergrundwissen über die verschiedenen Berufe und Berufsfelder heranzuziehen.

In einem ersten Schritt wird das Berufsspektrum daraufhin dargestellt, wie sich die Frauenbeschäftigung darin konzentriert. Zusammenfassend kann man aufgrund formaler Kriterien drei große Bereiche unterscheiden:

- Berufe mit überdurchschnittlichem,
- mit durchschnittlichem und
- unterdurchschnittlichem Frauenanteil.

Gemessen an den in den jeweiligen Berufsaggregaten Beschäftigten ist der Bereich mit geschlechtsspezifisch etwa ausgewogener Verteilung mit etwas weniger als einem Fünftel der Gesamtbeschäftigung relativ klein. Je etwa zwei Fünftel sind in den mehr oder weniger frauenspezifischen bzw. in den mehr oder weniger männerspezifischen Berufen tätig. Ein Vergleich von frauenspezifischen und männerspezifischen Berufsgruppen zeigt einige wichtige strukturelle Unterschiede:

- Das männerspezifische Berufsspektrum ist viel differenzierter und viel breiter als das frauenspezifische Spektrum. Wenn man einen jeweiligen geschlechtsspezifischen Anteil von mehr als 75% als Trennwert heranzieht, so gibt es 12 frauenspezifische, aber 49 männerspezifische Berufsgruppen. Im so definierten frauenspezifischen Aggregat sind etwa 15% und im entsprechenden männerspezifischen Aggregat sind über 40% der Gesamtbeschäftigung konzentriert;
- Die geschlechtsspezifische Konzentration ist im männerspezifischen Bereich viel höher als im frauenspezifischen Bereich. Es gibt nur 4 Berufsgruppen (Gastgewerbe- und Haushaltshilfsberufe, Diplomkrankenpflege, KindergärtnerInnen, Maschinschreibkräfte) mit einem Anteil von mehr als 90% Frauen gegenüber 27 Berufsgruppen (darunter 4 Technikerberufe, 13 Facharbeiterberufe im Produktions- und Baubereich, 5 Hilfs- und Anlernarbeiterberufe vor allem im Baubereich, sowie die Sicherheitsberufe, Verkehrsberufe und Tierärzte) mit einem Männeranteil von mehr als 90%. Nur 10 Prozent der berufstätigen Frauen (absolut etwas über 130.000) sind in diesem frauendominierten Aggregat tätig, gegenüber fast der Hälfte (45 Prozent) der berufstätigen Männer (absolut über 920.000) im entsprechenden männerdominierten Bereich.
- Je nachdem, welche Trennwerte man heranzieht, erhält man zwischen den konzentrierten Berufsbereichen einen relativ breiten "potentiellen Diffusionsbereich" von 32 bis 62 Berufsgruppen, der jedenfalls mehr als die Hälfte des gesamten Berufsspektrums umfaßt.

Wenn man die Betrachtung erweitert und den gesamten Bereich an *Berufen mit überdurchschnittlichem Frauenanteil* betrachtet, so zeigt sich ein relativ kleines Spektrum an Berufen, in dem mehr als drei Viertel der berufstätigen Frauen erfaßt sind. Insgesamt sind in den Berufsgruppen mit erhöhtem Frauenanteil tätig:

in 4 Berufen mit über 90% Frauenanteil	10%
in 7 Berufen mit 75-90% Frauenanteil	20%
in 10 Berufen mit 65-75% Frauenanteil	40%
in 4 Berufen mit 55-65% Frauenanteil	5%
zusammen	75%

In 25 Berufen mit erhöhtem Frauenanteil sind zusammen also 75% der berufstätigen Frauen konzentriert. Dieses Spektrum kann als Kernbereich der Frauenbeschäftigung betrachtet werden und wird im folgenden als solcher analysiert.

In Berufsgruppen mit etwa *durchschnittlicher Geschlechterverteilung* sind weitere 15% der berufstätigen Frauen tätig, wobei hier die große Gruppe der land- und forstwirtschaftlichen Berufe mit ihren speziellen Bedingungen etwa die Hälfte ausmacht.

Schließlich sind etwa 10% der berufstätigen Frauen auf das breite Spektrum von mehr oder weniger "männerspezifischen" Berufen verstreut, wo sie eine mehr oder weniger kleine Minderheit ausmachen.

Im folgenden erfolgt eine detailliertere Darstellung der drei Bereiche.

Berufsgruppen mit überdurchschnittlichem Frauenanteil

Wenn man den durchschnittlichen Frauenanteil an den Beschäftigten zugrundelegt, gibt es unter den 93 Berufsgruppen einen Bereich von 25 Berufsgruppen mit erhöhtem Frauenanteil, darunter sind 10 große Berufsgruppen mit insgesamt jeweils mehr als 50.000 Beschäftigten. Dieser Bereich wird im folgenden -- abgestuft nach der Höhe der relativen Frauenbeschäftigung und geordnet nach der Größe der Berufsgruppen -- dargestellt.[4]

I. *frauendominierte Berufsgruppen* (über 90% Frauen): In diesen Gruppen sind geschätzt zusammen etwa 10% der berufstätigen Frauen tätig gewesen (absolut über 130.000 Frauen)

- *Gastgewerbe-/Haushaltshilfsberufe (64.200; weiblich: 57.800+)*
- *Diplomkrankenpflege (49.000; w: 44.100+)*
- KindergärtnerInnen (15.800; w: 14.200+)
- Maschinschreibkräfte (13.200; w: 11.900+)

[4] Die Zahlenangaben stammen aus der VZ 1981, sind sehr grob gerundet und geben die Größenordnungen an. Hervorgehoben sind die 15 größten Frauenberufsgruppen.

II. *Berufsgruppen mit mehr als 75% Frauenanteil:* In diesen Gruppen sind geschätzt etwa 20% - 25% der berufstätigen Frauen tätig gewesen (absolut mindestens 280.000 Frauen)

- *Reinigungsberufe (133.800; w: 99.800+)*
- *SchneiderInnen/TextilverarbeiterInnen (88.000; w: 66.000+)*
- *BuchhalterInnen (60.500; w: 45.400+)*
- *FriseurInnen/KosmetikerInnen/MasseurInnen (35.500; w: 26.600+)*
- *Gesundheitshilfsberufe (27.500; w: 20.600+)*
- TelefonistInnen/FunkerInnen (8.900; w: 6.700+)
- FürsorgerInnen/SozialarbeiterInnen (8.300; w: 6.200+)

III. *Berufsgruppen mit über 65% Frauenanteil:* In diesen Berufsgruppen sind geschätzt 40% - 45% der berufstätigen Frauen tätig gewesen (absolut mindestens 520.000 Frauen)

- *HändlerInnen/VerkäuferInnen (258.800; w: 168.200+)*
- *Bürofachkräfte (188.600; w: 122.600+)*
- *sonstige Bürokräfte (112.400; w: 73.100+)*
- *KellnerInnen/KöchInnen (89.600; w: 58.200+)*
- *Pflicht-/SonderschullehrerInnen (56.200; w: 36.500+)*
- FakturistInnen/LohnverrechnerInnen (25.700; w: 16.700)
- TextilerzeugerInnen/-veredlerInnen (24.300; w: 15.800+)
- KassenverwalterInnen/KassierInnen (18.000; w: 11.700+)
- KabelmacherInnen/ElektroarbeiterInnen (13.300; w: 8.600+)
- ErzieherInnen (5.600; w: 3.600+)

IV. *Berufsgruppen mit über 55% Frauenanteil:* In diesen Berufsgruppen sind geschätzt etwa 5% der berufstätigen Frauen tätig gewesen (absolut etwa 50.000 Frauen)

- *WirtInnen/Hotelführungskräfte (48.600; w: 26.700+)*
- BerufsfachlehrerInnen/KunsterzieherInnen (20.100; w: 11.100+)
- RechenanlagenbedienerInnen (13.100; w: 7.200+)
- ApothekerInnen (3.300; w: 1.800+)

Diese 25 Berufsgruppen bilden das Feld, in dem sich die Frauenbeschäftigung in zweifacher Hinsicht konzentriert: Einerseits sind mehr als drei Viertel der berufstätigen Frauen in diesem Feld tätig, andererseits überwiegen die Frauen unter den Beschäftigten dieser Berufsgruppen mehr oder weniger stark.

Berufsgruppen mit durchschnittlichem Frauenanteil

In weiteren 17 der 93 Berufsgruppen liegt der Anteil der berufstätigen Frauen etwa beim Durchschnitt des gesamten Frauenanteils an der Beschäftigung. Für den durchschnittlichen Anteil wurde eine Streubreite zwischen 25% und 45% herangezogen. Darunter sind zwei große Berufsgruppen.

V. *Berufsgruppen mit durchschnittlichem Frauenanteil (25% bis 45%)*: In diesen Gruppen sind geschätzt zwischen 15% und 20% der berufstätigen Frauen tätig gewesen (absolut etwa 235.000 Frauen)

- *Land-/Forstwirtschaftliche Berufe (297.900; w:119.200)*
- *Transport-/LagerarbeiterInnen (105.300; w:42.100)*

- HelferInnen onB/MetallhelferInnen (34.100; w:13.600)
- Handelsführungskräfte/EinkäuferInnen (27.900)
- Druckereiberufe (26.100)
- AHS-LehrerInnen (19.800)
- Gummi/Kunststoff/PapierverarbeiterInnen (16.200)
- Führungskräfte öffentlich rechtliche Kpsch. (11.500)
- KunstmalerInnen/BildhauerInnen/ZeichnerInnen (9.800
- Religiöse Berufe (8.800)
- Darstellende KünstlerInnen/MusikerInnen (8.300)
- JournalistInnen/DolmetscherInnen (5.500)
- Metallmaschinenarbeiter Innen (3.900)
- Kameraleute/FotografInnen (3.600)
- BerufssportlerInnen (3.500)
- ArchivarInnen/BibliothekarInnen (2.100)
- Sozial-/GeisteswissenschafterInnen (1.900)

Berufsgruppen mit unterdurchschnittlichem Frauenanteil

Es verbleiben 49 Berufsgruppen mit insgesamt etwa 1.4 Millionen Berufstätigen, in denen die beschäftigten Frauen mehr oder weniger gegenüber dem durchschnittlichen Frauenanteil unterrepräsentiert sind. Etwa 10% der berufstätigen Frauen sind in diesen Berufen tätig.

VI. *Männerdominierte Berufsgruppen:* In 27 der 49 Berufsgruppen mit insgesamt etwa 960.000 Beschäftigten liegt der Männeranteil über 90%, der Frauenanteil also unter 10%. Zwischen 50.000 und 100.000 Frauen sind in diesen Berufen tätig. Es handelt sich dabei um Berufe aus den folgenden Kategorien:

- Techniker (82.000)
- Facharbeiterberufe im Produktions- und Baubereich (543.100)
- Hilfs- und Anlernarbeiterberufe vor allem im Baubereich (97.900)
- Sicherheitsberufe (56.200)
- Verkehrsberufe (178.800)
- Tierärzte (1.300)

In weiteren 12 Berufsgruppen liegt der Männeranteil über 85%. Neben einigen weiteren Berufsgruppen von Technikern (14.600), Facharbeitern (27.300) und Hilfs-/Anlernarbeiterberufen (65.600; zusammen 107.500) fallen in diesen Bereich einige der traditionellen akademisch-professionellen Berufe (zusammen 22.000):

- Rechtsanwälte/Notare,
- Richter/Staatsanwälte
- Hochschullehrer,
- Ziviltechniker,

sowie die

- Führungskräfte im öffentlichen Dienst und
- Direktoren/Geschäftsführer (zusammen 36.900).

Mit diesem Spektrum von zusammen 39 Berufsgruppen ist der traditionell männerdominierte Sektor des Berufssystems anschaulich umschrieben.

VII. Diffusionsbereich

Es verbleiben 10 Berufsgruppen, wo der Frauenanteil zwischen 15% und 25% liegt. Diese können z.T. als "Diffusions"-Bereiche eingeschätzt werden, wo sich Frauen in den ursprünglich männerdominierten Feldern bis zu einem gewissen Grad verankern konnten. Zwischen 40.000 und 70.000 Frauen sind in diesen Berufen tätig, absolut also eher weniger als in den stärker männerdominierten Berufen. Neben einer Reihe von kleinen Berufen gibt es in dieser Gruppe drei Kategorien, die eine Gesamtbeschäftigung in der Größenordnung um 50.000 haben.

Unter den *Facharbeiterberufen* sind das die

- Nahrungs./Genußmittelhersteller (53.700; w: 8.100-13.400) und
- Feinmechaniker (19.000; w: 2.900-4.800).

unter den *technischen Berufen* die

- technischen Zeichner/Laboranten (18.600; w: 2.800-4.700).

Im *professionellen Segment* von Berufen fallen neben den

- Ärzten (20.700; w: 3.100-5.200) und
- Verwaltungsfachkräften (45.300; w: 6.800-11.300)

vor allem Berufe, die sich eher neu entwickelt haben, in diese Gruppe:

- Wirtschaftstreuhänder (7.200; w: 1.100-1.800)
- Marketing-/Werbefachleute (44.900; w: 6.700-11.200)
- Transportfach-/aufsichtskräfte (39.200; w: 5.900-9.800).

Schließlich sind aber auch zwei Berufsgruppen aus dem Segment der *Hilfs- und Anlernberufe* diesem Bereich zuzuordnen:

- Chemiearbeiter (15.400; w: 2.300-3.900) und
- Metallwarenmacher (7.400; w: 1.100-1.900).

Diese grobe Darstellung des Berufssystems kann im folgenden schrittweise einer vertiefenden Analyse unterzogen werden.

Der "Kernbereich": Quantitativ große Bereiche der Frauenbeschäftigung

Der besseren Übersichtlichkeit halber wird nun der Kernbereich der Frauenbeschäftigung einerseits auf die *Berufsgruppen mit durchschnittlichem Frauenanteil* erweitert und andererseits auf die größten *Berufsgruppen mit einer Absolutzahl von mehr als etwa 20.000* berufstätigen Frauen eingeschränkt. Der absoluten Größe der Frauenbeschäftigung nach geordnet sind die folgenden 15 Gruppen mit über 20.000 beschäftigten Frauen zu identifizieren:

Übersicht: Berufsgruppen im "Kernbereich" der Frauenbeschäftigung

A über 90% Frauenanteil
B 75-90% Frauenanteil
C 65-75% Frauenanteil
D 55-65% Frauenanteil
E durchschnittlicher Frauenanteil

1. HändlerInnen/VerkäuferInnen (C, 258.800; w:168.200+)	12%
2. Bürofachkräfte (C, 188.600; w:122.600+)	9%
3. Land-/Forstwirtschaftliche Berufe (E, 297.900; w:119.200)	9 %
4. Reinigungsberufe (B, 133.800; w:99.800+)	8%
5. sonstige Bürokräfte (C, 112.400; w:73.100+)	6%
6. SchneiderInnen/TextilverarbeiterInnen (B, 88.000; w:66.000+)	5%
7. KellnerInnen/KöchInnen (C, 89.600; w:58.200+)	4%
Zwischensumme	*53%*
8. Gastgewerbe-/Haushaltshilfsberufe (A, 64.200; w:57.800+)	4%
9. BuchhalterInnen (B, 60.500; w:45.400+)	3%
10. Diplomkrankenpflege (A, 49.000; w:44.100+)	3%
11. Transport-/LagerarbeiterInnen (E, 105.300; w:42.100)	3%
Zwischensumme	*66%*
12. Pflicht-/SonderschullehrerInnen (C, 56.200; w:36.500+)	3%
13. WirtInnen/Hotelführungskräfte (D, 48.600; % w:26.700+)	2%
14. FriseurInnen/KosmetikerInnen/MasseurInnen (B, 35.500; % w:26.600+)	2%
15. Gesundheitshilfsberufe (B, 27.500; w:20.600+)	2%
Summe der ersten 15 Berufsgruppen	*75%*

In diesen 15 Berufsgruppen sind zusammen mindestens 75% der erwerbstätigen Frauen tätig (in den ersten 7 Gruppen die Hälfte, in den ersten 11 zwei Drittel). Die restliche Frauenbeschäftigung verteilt sich auf kleine Gruppen in zwei Kategorien: Es bleiben von den Berufsgruppen mit erhöhtem oder durchschnittlichem Frauenanteil 24 kleinere Gruppen mit Anteilen von je bis zu 1% der erwerbstätigen Frauen. In den Männerberufsgruppen sind größenordnungsmäßig jeweils immer weniger als 20.000 Frauen je Berufsgruppe tätig (In den ersten 7 größten Männerberufsgruppen liegt die Zahl der Frauen immer unter 10%, d.h. es sind maximal 5.000 bis 18.000 Frauen dort beschäftigt, bei den Verwaltungsfachkräften, wo der Frauenanteil maximal 25% beträgt liegt die Absolutzahl bei 11.000)

Wie ordnet sich der Kernbereich der Frauenbeschäftigung nach weiteren Merkmalen in das Berufssystem ein? In der bereits erwähnten Studie über das österreichische Berufssystem[5] wurden die Berufsgruppen einerseits nach Qualifikationstypen, andererseits nach ihrer Zuordnung zu Wirtschaftsklassen klassifiziert. Diese beiden Merkmale sagen etwas über die Flexibilität des Zuganges zu bestimmten Berufsfeldern hinsichtlich bestimmter Ausgangsvoraussetzungen aus und damit auch über die "Offenheit" der Berufe angesichts von Mobilitätsbewegungen.

Bei den Qualifikationstypen wurde die reale Zusammensetzung der Berufstätigen in den einzelnen Berufsfeldern 1981 zum Ausgangspunkt genommen und es wurden drei grobe Typen von Berufen unterschieden:

- *Berufe mit definierten Qualifikationsvoraussetzungen*; darunter fallen vor allem einerseits die professionellen Berufsgruppen von HochschulabsolventInnen und anderen gehobenen Ausbildungen (PROF) und die Facharbeiterberufe, wo tatsächlich auch die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten über einen Facharbeiterabschluß verfügt (FACHARB).
- *Upgrading-Berufe*; darunter fallen Berufe mit einer gemischten Zusammensetzung der Beschäftigten hinsichtlich ihrer formalen Abschlüsse zwischen Pflichtschulabschluß, Lehrabschluß und mittlerem Schulabschluß mit unterschiedlichen Schwerpunkten (UPGR). In diesen Berufen schlägt sich die Expansion weiterführender Bildung nieder.
- *Anlern- und Jedermann/Jedefrau-Berufe*; zu dieser Kategorie wurden einerseits Berufe gezählt, für die zwar gewisse Ausbildungen mit maximal dem Niveau einer Lehrlingsausbildung vorhanden sind, die aber überwiegend von PflichtschulabsolventInnen ausgeübt werden (ANLERNB) und andererseits die klassischen Hilfsberufe (JEDEB).

Die Zuordnung der Berufskategorien zu Wirtschaftsklassen sagt etwas über die Homogenität der Beschäftigungsbereiche und die Arbeitskräftenachfrageseitigen Bedingungen aus. Je nach der Verteilung der Berufstätigen in den einzelnen Berufsgruppen auf Wirtschaftsklassen werden vier Kategorien unterschieden:

Sehr hohe Branchenbindung (RIGID); über 75% in einer oder zwei Wirtschaftsklassen
Enge Branchenbindung (BRGEB); 50-75% in einer oder zwei Wirtschaftsklassen
Lose Branchenbindung (LOSE BINDUNG); 25-50% in einer Wirtschaftsklasse
Verstreut über Wirtschaftsklassen (FLEX); in keiner Wirtschaftsklasse mehr als 25%.

---

5 Lassnigg et al. 1989, Ausbildungen und Berufe

Übersicht: "Kernbereich", Zuordnung zu Wirtschaftsklassen und Qualifikation

1. UPGR/LOSE BINDUNG: HändlerInnen/VerkäuferInnen (C, 258.800; w:168.200+)	12%
2. UPGR/LOSE BINDUNG: Bürofachkräfte (C, 188.600; w:122.600+)	9%
3. JEDB/BRGEB: Land-/Forstwirtschaftliche Berufe (E, 297.900; w:119.200) – Land- und Forstwi.	9%
4. JEDB/FLEX: Reinigungsberufe (B, 133.800; w:99.800+)	8%
5. UPGR/FLEX: sonstige Bürokräfte (C, 112.400; w:73.100+)	6%
6. JEDB/BRGEB: SchneiderInnen/TextilverarbeiterInnen (B, 88.000; w:66.000+) – Textilindustrie	5%
7. JEDB/BRGEB: KellnerInnen/KöchInnen (C, 89.600; w:58.200+) – Gaststätten/Fremdenverkehr	4%
8. JEDB/BRGEB: Gastgewerbe-/Haushaltshilfsberufe (A, 64.200; w:57.800+) – Gaststätten/Fremdenverkehr	4%
9. UPGR/FLEX: BuchhalterInnen (B, 60.500; w:45.400+)	3%
10 .UPGR/RIGID: Diplomkrankenpflege (A, 49.000; w:44.100+)	3%
11. JEDB/FLEX: Transport-/LagerarbeiterInnen (E, 105.300; w:42.100)	3%
12. PROF/RIGID: Pflicht-/SonderschullehrerInnen (C, 56.200; w:36.500+)	3%
13. UPGR/RIGID: WirtInnen/Hotelführungskräfte (D, 48.600; w:26.700+) – Gaststätten/Fremdenverkehr	2%
14. FACHARB/RIGID: FriseurInnen/KosmetikerInnen/MasseurInnen (B, 35.500; w:26.600+) – Körperpflege	2%
15. ANLERN/RIGID: Gesundheitshilfsberufe (B, 27.500; w:20.600+)	2%

Diese Zuordnung ist in zweierlei Hinsicht von Bedeutung: Erstens steigt mit der Bindung einer Berufsgruppe an bestimmte Wirtschaftsklassen die Abhängigkeit der Beschäftigungsaussichten und -bedingungen von spezifischen - z.B. konjunkturellen Entwicklungen in den entsprechenden Bereichen; zweitens kann man mit zunehmender Enge der Bindung aber auch von der Zugehörigkeit zu bestimmten Berufsgruppen auf die entsprechenden Wirtschaftsklassen schließen.

Von den 15 größten Frauenberufsgruppen sind sieben *Jedermann/Jedefrau-Berufe* [6],

3. Land-/Forstwirtschaftliche Berufe
4. Reinigungsberufe
6. SchneiderInnen/TextilverarbeiterInnen
7. KellnerInnen/KöchInnen

6 d.h. Berufsgruppen, die überwiegend keine formalen Qualifikationsanforderungen stellen, vgl. Ausbildungen und Berufe S.252-257; die genaue Definition dieser Berufsgruppen lautet: mehr als zwei Drittel der Beschäftigten mit Pflichtschulbildung = JEDB; überwiegend Pflichtschule und überdurchschnittlich Lehrausbildung = ANLERNB

8. Gastgewerbe-/Haushaltshilfsberufe
11. Transport-/LagerarbeiterInnen
15. Gesundheitshilfsberufe,

darunter fünf branchengebunden (Gastgewerbe 2x; Textil; Gesundheit; Land- und Forstwirtschaft), zwei sind flexibel über Wirtschaftsbereiche verstreut. Zusammen sind in diesen Berufen 35% -- also mehr als ein Drittel -- der erwerbstätigen Frauen tätig.

Eine zweite Kategorie von Berufsgruppen, die ebenfalls häufig vorkommt, sind *"Upgrading"-Berufe* [7]:

1. HändlerInnen/VerkäuferInnen
2. Bürofachkräfte
5. sonstige Bürokräfte
9. BuchhalterInnen
13. WirtInnen/Hotelführungskräfte

Auch in diesem Bereich sind etwa 35% tätig. Dieser Bereich kann in gewisser Hinsicht (relativ zu anderen) als "offen" interpretiert werden, wobei jedoch je nach Konkurrenzverhältnissen geschlechtsspezifische Benachteiligungen (z.B. "Vorsprung" der Männer hinsichtlich formaler Qualifikationsabschlüsse, Bevorzugung von Männern in den Arbeitsbeziehungen, ...etc.) auftreten.

Auffallend ist, daß die Kategorie von *Berufsgruppen mit einer klaren Bindung an formale Qualifikationsvoraussetzungen* nur zweimal vorkommt,

12. Pflicht-/SonderschullehrerInnen
14. FriseurInnen/KosmetikerInnen/MasseurInnen

diese Gruppen sind überdies klein.

Unter zusätzlicher Berücksichtigung der Branchenzuordnung entsteht ein Bild von frauenspezifischen Beschäftigungsbereichen:

Neun -- also mehr als die Hälfte der 15 -- Berufsgruppen mit zusammen etwa 34% der Frauenbeschäftigung haben eine klare oder enge Branchenbindung, wobei die folgenden Wirtschaftsbereiche aufscheinen:

- Gastgewerbe/Fremdenverkehr (3 Berufsgruppen: KellnerInnen/KöchInnen, Gastgewerbe/Haushaltshilfsberufe, WirtInnen Hotelführungskräfte; 2 Jedermann/Jedefrauberufe, 1 Upgrading-Beruf; Frauenspezifität gemischt: C-A-D; Größenrelation 2:2:1; zusammen 10% der berufstätigen Frauen)
- Gesundheit (2 Berufsgruppen: Diplomkrankenpflege, Gesundheitshilfsberufe; 1 Upgrading-Beruf, 1 Anlernberuf; Frauenspezifität hoch: A-B; Größenrelation 2:1; zus. 5 %)

---

7 nach der Definition sind das Berufsgruppen, die eine ausgeprägt gemischte formale Ausbildungsstruktur mit unterschiedlichen Schwerpunkten im unteren oder mittleren Bereich aufweisen; diese "Mischung" wird als Ausdruck der angebotsseitigen formalen Höherqualifizierung gedeutet.

- Körperpflege (1 Berufsgruppe: FriseurInnen/KosmetikerInnen/MasseurInnen; Frauenspezifität hoch: B; 2%)
- Bildung (1 Berufsgruppe: Pflicht-/SonderschullehrerInnen; Professionalisiert; Frauenspezifität mittel: C; 3%)
- Land- und Forstwirtschaft (Sammelgruppe der Land- und Forstwirtschaftlichen Berufew; Jedermann/Jedefrauberuf; Frauenspezifität niedrig: E; 9%)
- Textil (1 Berufsgruppe: SchneiderInnen/TextilverarbeiterInnen; Jedermann/Jedefrauberuf; Frauenspezifität hoch: B, 5%)

Eine Berufsgruppe hat eine lose Bindung im

- Handel (HändlerInnen/Verkäuferinnen; Upgrading-Beruf, Frauenspezifität mittel: C; 12%)

Weitere drei Berufsgruppen (Bürofachkräfte, sonstige Bürokräfte, BuchhalterInnen; Upgrading-Berufe, Frauenspezifität mittel bis hoch: C-C-B, Größenrelation 4:2:1; zusammen 18%), sind im

- Bürobereich angesiedelt, der sich auf viele Wirtschaftsklassen erstreckt. Sie haben daher eine
  lose (Bürofachkräfte im Geld/Kredit/Versicherungswesen) oder
  flexible (2 Berufsgruppen: sonstige Bürokräfte, BuchhalterInnen;) Zuordnung zu Wirtschaftsklassen.

Zwei Berufsgruppen (zusammen 11%) sind schließlich klarerweise flexibel:

- *Reinigungskräfte* (Jedermann/Jedefrauberuf; Frauenspezifität hoch: B; 8%)
- *Transport-/LagerarbeiterInnen*; (Jedermann/Jedefrauberuf; Frauenspezifität niedrig: E; 3%)

Der "erweiterte Kernbereich": Kleine frauenspezifische Gruppen

Die 15 größten Berufsgruppen ergeben also ein einigermaßen übersichtliches Bild über den Kernbereich der Frauenbeschäftigung. Man kann nun ansatzweise betrachten, wie sich die weiteren kleineren Berufsgruppen anordnen. Diese kann man als "erweiterten Kernbereich" bezeichnen. Die folgende Aufstellung zeigt -- wiederum nach der Gruppengröße der beschäftigten Frauen geordnet -- die kleineren Berufsgruppen mit erhöhtem Frauenanteil.

Übersicht: **Berufsgruppen im "erweiterten Kernbereich I" mit überdurchschnittlichem Frauenanteil**

A über 90% Frauenanteil
B 75-90% Frauenanteil
C 65-75% Frauenanteil
D 55-65% Frauenanteil

1. FakturistInnen/LohnverrechnerInnen (C; 25.700; w: 16.700)
2. TextilerzeugerInnen/-veredlerInnen (C; 24.300; w: 15.800+)
3. KindergärtnerInnen (A; 15.800; w: 14.200+)
4. Maschinschreibkräfte (A; 13.200; w: 11.900+)
5. KassenverwalterInnen/KassierInnen (C; 18.000; w: 11.700+)
6. BerufsfachlehrerInnen/KunsterzieherInnen (D; 20.100; w: 11.100+)
7. KabelmacherInnen/ElektroarbeiterInnen (C; 13.300; w: 8.600+)
8. RechenanlagenbedienerInnen (D; 13.100; w: 7.200+)
9. TelefonistInnen/FunkerInnen (B; 8.900; w: 6.700+)
10. FürsorgerInnen/SozialarbeiterInnen (B; 8.300; w: 6.200+)
11. ErzieherInnen (C; 5.600; w: 3.600+)
12. ApothekerInnen (D; 3.300; w: 1.800+)

Die Klassifikation nach Qualifikationstypen ergibt, daß der größte Teil dieser Gruppen "Upgrading"-Berufe sind (8 von 12), außerdem gibt es zwei Jedermann/Jedefrau-Berufe und zwei professionalisierte Berufsgruppen. Die Zuordnung zu Wirtschaftsklassen erlaubt eine Anlagerung zum Kernbereich. Somit sind etwa weitere 9% der Frauenbeschäftigung erfaßt.

- Bildungswesen (BerufsfachlehrerInnen/KunsterzieherInnen; Frauenspezifität mittel: D; 11.100; 1%)
- Gesundheits-/Sozialwesen (KindergärtnerInnen, FürsorgerInnen/SozialarbeiterInnen, ErzieherInnen; Frauenspezifität hoch bis mittel: A-B-C; zus. 24.000; ca. 2%)
- Bürobereich (FakturistInnen/LohnverrechnerInnen, Maschinschreibkräfte, RechenanlagenbedienerInnen, TelefonistInnen/FunkerInnen; Frauenspezifität hoch bis mittel: C-A-D-B; zus. 42.500; ca.3%)
- Wirtschaftsklassen im Produktionsbereich (TextilerzeugerInnen/-veredlerInnen, KabelmacherInnen/ElektroarbeiterInnen; Frauenspezifität mittel: C-C; zus. 24.400; ca.2%)
- Handel (KassenverwalterInnen/KassierInnen, ApothekerInnen; Frauenspezifität mittel: C-D; zus. 13.500; ca.1%

Übersicht: Erweiterter Kernbereich I mit überdurchschnittlichem Frauenanteil, Zuordnung zu Wirtschaftsbereichen und Qualifikation

1. UPGR/FLEX: FakturistInnen/LohnverrechnerInnen (C; 25.700; w: 16.700)

2. JEDB/RIGID: TextilerzeugerInnen/-veredlerInnen (C; 24.300; w: 15.800+) – Textil

3. UPGR/RIGID: KindergärtnerInnen (A; 15.800; w: 14.200+)
4. UPGR/FLEX: Maschinschreibkräfte (A; 13.200; w: 11.900+)
5. UPGR/LOSE BINDUNG: KassenverwalterInnen/KassierInnen (C; 18.000; w: 11.700+) – Handel

6. PROF/RIGID: BerufsfachlehrerInnen/KunsterzieherInnen (D; 20.100; w: 11.100+)

7. JEDB/RIGID: KabelmacherInnen/ElektroarbeiterInnen (C; 13.300; w: 8.600+) – Elektro

8. UPGR/FLEX: RechenanlagenbedienerInnen (D; 13.100; w: 7.200+)
9. UPGR/FLEX: TelefonistInnen/FunkerInnen (B; 8.900; w: 6.700+)
10. UPGR/BRGEB: FürsorgerInnen/SozialarbeiterInnen (B; 8.300; w: 6.200+)
11. UPGR/RIGID: ErzieherInnen (C; 5.600; w: 3.600+)

12. PROF/RIGID: ApothekerInnen (D; 3.300; w: 1.800+)

Die Berufsgruppen mit durchschnittlichem Frauenanteil können als "Überschneidungsbereich" von Frauen- und Männerbeschäftigung ebenfalls dem erweiterten Kernbereich zugerechnet werden. Damit werden weitere etwa 5% der Frauenbeschäftigung erfaßt. Auffallend ist, daß unter dem 15 betroffenen Berufsgruppen nun die 3 Jedermann/Jedefrauberufe eine deutliche Minderheit ausmachen, während eine Mehrheit von Berufsgruppen -- nämlich 8 von 15 -- im gehobenen, professionalisierten Bereich des Berufssystems angesiedelt ist.

Übersicht: Erweiterter Kernbereich II, Berufsgruppen mit durchschnittlichem Frauenanteil, Zuordnung zu Wirtschaftsklassen und Qualifikation

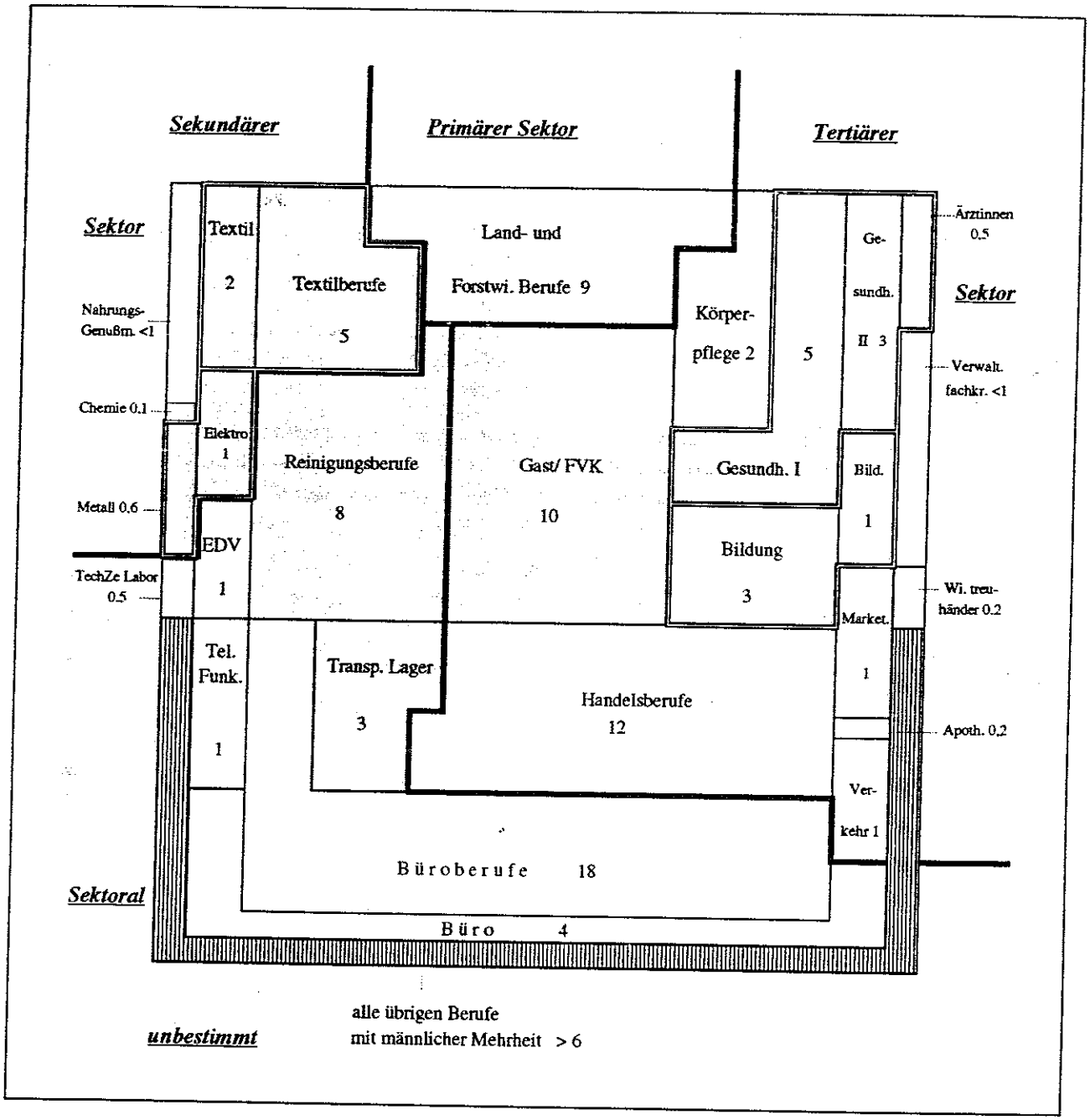
1. JEDB/LOSE BINDUNG: HelferInnen onB/MetallhelferInnen (E; 34.100; w:13.600) -- Metall
2. UPGR/LOSE BINDUNG: Handelsführungskräfte/EinkäuferInnen (E; 27.900) -- Handel
3. FACHARB/BRGEB: Druckereiberufe (E; 26.100) -- Druck/Grafik
4. PROF/RIGID: AHS-LehrerInnen (E; 19.800)
5. JEDB/FLEX: Gummi/Kunststoff/PapierverarbeiterInnen (E; 16.200)
6. PROF/RIGID: Führungskräfte öffentlich rechtliche Kpsch. (E; 11.500) -- Sozialversicherungsträger
7. PROF/LOSE BINDUNG: KunstmalerInnen/BildhauerInnen/ZeichnerInnen (E; 9.800 --Kunst/Unterhaltung
8. PROF/RIGID: Religiöse Berufe (E; 8.800) -- Religiöse Einrichtungen
9. PROF/RIGID: Darstellende KünstlerInnen/MusikerInnen (E; 8.300) -- Kunst/Unterhaltung
10. PROF/LOSE BINDUNG: JournalistInnen/DolmetscherInnen (E; 5.500) -- Verlagswesen
11. JEDB/RIGID: MetallmaschinenarbeiterInnen (E; 3.900) -- Metall, v.a. Metallbearbeitung
12. FACHARB/LOSE BINDUNG: Kameraleute/FotografInnen (E; 3.600) -- Fotografie
13. UPGR/BRGEB: BerufssportlerInnen (E; 3.500) -- Kunst/Unterhaltung/Sport
14. PROF/LOSE BINDUNG: ArchivarInnen/BibliothekarInnen (E; 2.100) -- Kunst/Unterhaltung
15. PROF/LOSE BINDUNG: Sozial-/GeisteswissenschafterInnen (E; 1.900) -- Unterricht/Forschung.

Der "Randbereich"

Als "Randbereich" sind die Berufsgruppen mit unterdurchschnittlichem Frauenanteil definiert. Zusammenfassend handelt es sich dabei um den Großteil der Berufe im hochqualifizierten professionalisierten Sektor (traditionelle akademische Professionen, professionalisierte Berufe in öffentlichen Dienst, gehobene Führungsberufe im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft) und den Großteil der Facharbeiterberufe. Außerdem sind die Sicherheitsberufe und die Verkehrsberufe eine klare Männerdomäne sowie bestimmte Bereiche im Feld der Jedermanns-Berufe (v.a. im Bausektor).

Auf Basis der dargestellten Analysen kann eine Skizze der beschriebenen Strukturen angefertigt werden. Die folgende Skizze gibt ein komprimiertes Bild der beruflichen und wirtschaftlichen Strukturen der Frauenbeschäftigung und ihrer groben Größenverhältnisse.

Zusammenfassung: Komprimierte Darstellung der Grundstruktur der Frauenbeschäftigung



Erläuterung:
Die schematische Darstellung gibt ein Bild der groben Größenverhältnisse der Frauenbeschäftigung aufgrund der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung der Berufsgruppen. Die beigefügten Zahlen geben den Anteil der in den beruflichen bzw. wirtschaftlichen Bereichen beschäftigten Frauen an den erwerbstätigen Frauen insgesamt. Der große rechteckige Bereich in der Mitte ist der "Kernbereich" der Berufsgruppen mit überdurchschnittlichem oder durchschnittlichem Frauenanteil und großer Besetzungszahl (>20.000); der den Kernbereich umschließende erste Ring ist der "erweiterte Kernbereich I" von Berufsgruppen mit überdurchschnittlichem Frauenanteil und kleinen Besetzungszahlen; der äußere Ring stellt den "erweiterten Kernbereich II" von kleinen Berufsgruppen mit durchschnittlichem Frauenanteil und den "Randbereich" der Berufsgruppen mit unterdurchschnittlichem Frauenanteil dar, wobei jene Bereiche herausgehoben sind, wo der Frauenanteil an den Durchschnitt heranreicht ("Diffusionsbereich"). Der Bereich der Jedefrau-Jedermanns-Berufe ist grau getönt. Die dicken Linien begrenzen die Wirtschaftssektoren, wobei ein großer Bereich sektoral unbestimmt ist.

Laufbahnmuster bei weiblichen Beschäftigten

Im folgenden werden einige Ergebnisse präsentiert, die auf Befragungsdaten über berufliche Laufbahnen eines Querschnittes von Beschäftigten im Unternehmenssektor beruhen.[1] Die Darstellung konzentriert sich auf die weiblichen Berufstätigen.

Einige Grundmerkmale der weiblichen Berufstätigen:
Ausbildung: Unterscheidet man nur "höhere" und "niedrigere" Abschlüsse, haben etwa 11% der Frauen einen höheren Abschluß. Unter den "niedrigeren" Abschlüssen haben fast 30% der Frauen keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Abschluß, 33% haben eine Lehre, 28% eine Mittlere Schule abgeschlossen.
Berufliche Stellung: Hinsichtlich der Stellung ist die häufigste Position bei den Frauen die der qualifizierten Angestellten (43%). Die Positionen von un- oder angelernten ArbeiterInnen nehmen 30% der Frauen ein. 19% der Frauen sind einfache Angestellte und nur 5% sind leitende Angestellte. Nach dieser Zusammensetzung arbeitet also etwa die Hälfte der Frauen in Positionen, die keine oder geringe formale Qualifikationen voraussetzen.
Berufsfelder: Die Frauen sind mit dem höchsten Anteil in Handels- und Büroberufen konzentriert (48% wobei sich zwischen Einstieg und aktuellem Beruf eine leichte Verschiebung zugunsten der Büroberufe ergibt). Der Anteilswert von Frauen in Produktionsberufen liegt beim Einstieg bei 18%, im Laufe der Karriere wandern sie aus den Produktionsberufen ab (auf 13%). Mit den drei Berufsfeldern Produktions-, Handels/Verkehrs- und Büroberufe sind etwa zwei Drittel der Einstiegsberufe abgedeckt. Das restliche Drittel konzentriert sich in Dienstleistungsberufen[2] (15% der Frauen), und auch die Fremdenverkehrsberufe sind mit etwa 8% bei den Frauen eine weitere bedeutende Einstiegsberufsgruppe. Vor allem die Dienstleistungsberufe sind bei den Frauen eine Zuwanderungsberufsgruppe.
Subgruppen:
In den folgenden Darstellungen werden einige besondere Untergruppen der berufstätigen Frauen unterschieden:

- *Substichprobe* von Frauen mit mindestens fünf-jährigem Berufsverlauf. Für bestimmte Fragestellungen ist es sinnvoll nicht alle Frauen zu betrachten, sondern nur jene Frauen, deren erster Eintritt in eine berufliche Laufbahn bereits eine bestimmte Zeit zurückliegt und die daher bereits Gelegenheit hatten, bestimmte Ereignisse wie z.B. Dienstgeberwechsel, Arbeitslosigkeitsepisoden, etc. zu erleben. Für die vorliegende Auswertung wurde eine Substichprobe von Befragten gebildet, deren Berufsverlauf zwischen dem ersten Eintritt in eine Beschäftigung und dem Zeitpunkt der Befragung bereits mindestens fünf Jahre dauert (alle anderen Personen mit kürzerem als 5-jährigem Berufsverlauf wurden also aus diesen Auswertungen ausgeschlossen).

- *Wechslerinnen* sind jene Untergruppe von berufstätigen Frauen, die bereits mindestens einen Dienstgeberwechsel erlebt haben. Es ist sinnvoll Indikatoren, die sich auf Umstände der Mobilität beziehen, speziell auch für diese Untergruppe auszu-

---

1 vgl. Lassnigg, Lorenz, Fraiji, Adelheid (1993): Beschäftigte im Unternehmenssektor, S.X-XIII; Basis der Analyse war eine Befragung von etwa 1.200 Personen durch das IFES. Die Angaben in diesem Abschnitt beruhen auf der Substichprobe der Befragten mit mindestens 5-jähriger Karrieredauer, um jene Fälle auszuschließen, die erst eine sehr kurze Laufbahn absolviert haben.

2 darunter fallen Dienstleistungsberufe des Gesundheitswesens, Reinigungsberufe (auch Rauchfangkehrer), Schönheitspflege, Wachpersonal etc.

weisen. In der Gesamtstichprobe sind zusätzlich zu den Wechslerinnen jene berufstätigen Frauen enthalten, die seit ihrem Eintritt immer beim ersten Dienstgeber tätig waren, für diese Gruppe sind alle mit Mobilität verbundenen Ereignisse *per definitionem* nicht vorhanden.

In der Substichprobe von Befragten mit über 5-jährigem Berufsverlauf liegt der Anteil der Personen mit aufrechter Erstbeschäftigung -- die also bereits mindestens 5 Jahre dauern muß -- bei den Frauen bei 25%. Bei einem weiteren Drittel dauerte die (bis zur Befragung *nicht* mehr aufrechte) Erstbeschäftigung vier Jahre oder länger, darunter bei etwa 8% zehn Jahre oder länger. Kurze Erstbeschäftigungsverhältnisse mit einer Dauer von unter zwei Jahren kommen bei Frauen deutlich häufiger vor als bei Männern: 19% vs. 7%. Insgesamt haben demnach etwas mehr als zwei Fünftel der Befragten ihre Erstbeschäftigung innerhalb von vier Jahren verlassen.

Bei den Frauen, die ihre Erstbeschäftigung verlassen haben, kann man zwei weitere Kategorien unterscheiden: Erstens Personen, die ohne Arbeitslosigkeit mobil waren. Zu dieser Gruppe zählen 35% der Frauen. Zweitens Personen, die im Zusammenhang mit ihrer Mobilitätserfahrung auch von Arbeitslosigkeit betroffen waren. Dies gilt für 40% der Frauen, darunter waren 30% ein- oder zweimal betroffen, fast 10% mindestens dreimal. Betrachtet man nur die Wechslerinnen, so waren je die Hälfte von Arbeitslosigkeit betroffen. bzw. nicht von Arbeitslosigkeit betroffen.

Unmittelbar vor dem Zugang in das aktuelle Dienstverhältnis waren etwas weniger als ein Fünftel der Befragten bzw. ein Viertel der Wechslerinnen arbeitslos. Der Anteil unterscheidet sich nicht geschlechtsspezifisch, die Dauer der Arbeitslosigkeit war jedoch bei den Frauen tendenziell etwas länger. Ein Viertel der Frauen bzw. ein Drittel der Wechslerinnen waren unmittelbar vor dem aktuellen Dienstverhältnis im Haushalt tätig. Ein weiteres Drittel der Frauen hat ihre Berufslaufbahn in der Periode vorher bereits unterbrochen, d.h. daß in einer Momentaufnahme von aktuell berufstätigen Frauen, deren Laufbahn bereits mindestens fünf Jahre dauert, etwa 60% bereits ihre Laufbahn aus familiären Gründen unterbrochen hatten.

Aktuell befinden sich in der betrachteten Substichprobe von Beschäftigten mit mindestens fünfjähriger Dauer der Berufslaufbahn etwa zwei Drittel der Frauen in einer stabilen Situation, wenn man Stabilität an jenen Personen mißt, die noch in ihrem ersten Beschäftigungsverhältnis sind oder deren aktuelle Beschäftigung mindestens fünf Jahre dauert. *Bezogen auf alle Befragten*, wenn man also jene Personen in die Berechnungsbasis einbezieht, deren bisherige Laufbahn kürzer als fünf Jahre dauert, reduziert sich der Anteil der stabilen Situationen auf etwas mehr als die Hälfte der Frauen. Je etwa 10% der Befragten haben kürzere Karrieren und etwa ein ein Drittel der Frauen haben innerhalb der letzten fünf Jahre Mobilitätserfahrungen gemacht.

Weibliche Beschäftigte sind nicht unbeträchtlich mobiler als Männer. Im Rahmen der Mobilitätsprozesse haben Frauen etwas häufiger Berufsfeldwechsel erlebt, und sie haben positionale Aufstiegsprozesse häufiger als Männer durchgemacht. Berufsbedingter Wohnortwechsel kommt bei beiden Geschlechtern gleich häufig vor.

Die subjektive Wahrnehmung von positiven Wendepunkten im Laufe der bisherigen Laufbahn kommt bei 42% der Frauen vor. Die angesprochenen Ereignisse unterscheiden sich teilweise geschlechtsspezifisch: Am häufigsten werden von beiden Geschlechtern *Arbeitgeberwechsel* (22% aller Männer und 17% aller Frauen) und *Weiterbildungsaktivitäten* (Männer:15%; Frauen: 9%) als positive Wendepunkte angegeben. An dritter und vierter Stelle folgen bei den Männern *anderer Arbeitsplatz* und *neue*

Technologien mit 5-6% und bei den Frauen *andere Arbeitsorganisation* und *Veränderungen im Privatleben* mit 7% bzw. 5%. Wendepunkte zum Schlechteren haben gleichermaßen 15% angegeben. Bei den Männern sind die wichtigsten negativen Wendepunkte mit folgenden Ereignissen verbunden: Arbeitgeberwechsel (4%), Arbeitslosigkeit (3%), gesundheitliche Probleme (2%). Bei den Frauen liegen an erster Stelle familiäre Verpflichtungen (4%), gefolgt von privaten Schwierigkeiten bzw. Problemen mit neuen Arbeitskollegen (je 3%) und Arbeitgeberwechsel (2%).
Die *Nutzung und Entfaltung ihrer Potentiale durch die Betriebe* schätzen -- je nach Merkmal -- ein Drittel bis zwei Fünftel der befragten Frauen sehr positiv ein. Es gibt aber auch einen beträchtlichen Anteil von Frauen, die sich mit sehr ungünstigen Möglichkeiten konfrontiert sehen: 30% der Frauen gegenüber 20% der Männer geben an, daß sie ihre Ideen und Talente kaum einbringen können, für 47% der Frauen gegenüber 36% der Männer gibt es keine Weiterbildungsangebote. Nicht adäquat eingesetzt fühlen sich 15% der Frauen gegenüber 10% der Männer.
Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit und des Beschäftigungsrisikos: 10% der Frauen schätzen ihren Arbeitsplatz als (eher) unsicher ein, ein möglicher Arbeitsplatzwechsel wird von 32% als Chance gesehen, andererseits ist diese Vorstellung bei 26% der Frauen mit Angst besetzt.
Bei den *Zugangspraktiken in Beschäftigung* nehmen Frauen tendenziell etwas häufiger das Arbeitsamt in Anspruch als Männer, auch sehen sie ihre Berufswahl etwas häufiger als von Zufall beeinflußt.
Nicht unerwähnt bleiben soll schließlich, daß auch in der vorliegenden Erhebung die deutlichen geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede zum Ausdruck kommen. Gemessen am Durchschnitt der Befragten (Median für alle Einkommen) liegen fast 60% der Männer über dem (Gesamt-) Durchschnitt, während 75% der Frauen unter dem (Gesamt-) Durchschnitt liegen. Noch krasser kommen die Unterschiede zum Ausdruck, wenn man die geschlechtsspezifische Verteilung nach (Gesamt-) Quartilen betrachtet: Unter dem untersten Quartil liegen 4% der Männer, aber 46% der Frauen -- über dem obersten Quartil liegen 39% der Männer und 9% der Frauen.
Diese Informationen ermöglichen eine erste Einordnung der Population, aus der unsere Stichprobe stammt. Von einem Querschnitt der aktuell berufstätigen Frauen mit mindestens fünfjähriger Karrieredauer waren etwa zwei Fünftel im Laufe ihrer Laufbahn von Arbeitslosigkeit betroffen, etwa 10% hatten darunter drei- oder mehr Arbeitslosigkeitsphasen erlebt. Die folgende Aufstellung zeigt, welche Merkmale mit der Laufbahntypologie statistische Zusammenhänge bei den Frauen zeigen.
Die hohen Koeffizienten bei den ersten drei Merkmalen ergeben sich vor allem daraus, daß sich die Personen in stabiler Beschäftigung in einer grundlegend anderen Ausgangsposition befinden als die mobilen Personen. *Negative Wendepunkte* in ihrem Berufsleben haben 25% bzw 30% der Frauen mit Arbeitslosigkeitserfahrung angegeben gegenüber 7-8% der Frauen ohne Arbeitslosigkeitserfahrung. In der Gruppe mit weniger Episoden waren diese Wendepunkte am häufigsten Arbeitgeberwechsel oder familiäre Verpflichtungen, in der Gruppe mit Mehrfacharbeitslosigkeit stehen an erster Stelle private Schwierigkeiten, gefolgt von familiären Verpflichtungen und Arbeitgeberwechseln. Die bisherige Dauer der aktuellen Beschäftigung sinkt mit dem Vorhandensein und der Häufigkeit von Arbeitslosigkeit:

	nicht AL	1-2AL	3+AL
Dauer kürzer als 1 Jahr	7%	16%	22%
Dauer kürzer als 5 Jahre	39%	55%	68%

Das Vorhandensein einer Unterbrechung der Laufbahn unterscheidet nicht zwischen den Frauen mit bzw. ohne Arbeitslosigkeitserfahrung sondern eher zwischen stabilen und mobilen Frauen, wobei die in der Erstbeschäftigung verbliebenen zu fast 50% eine Unterbrechung angegeben haben gegenüber 65-75% der mobilen Frauen. Die Wahrscheinlichkeit von positionalen Abstiegen erhöht sich und die Wahrscheinlichkeit von "normale" Aufstiegsmobilität überschreitenden Aufstiegen reduziert sich bei den Gruppen mit Arbeitslosigkeitserfahrung. Die Unterschiede sind zwar ausgeprägt, aber bei weitem nicht perfekt: Abstiegsprozesse erhöhen sich von 0-7% auf 16-18%, Aufstiegsprozesse verringern sich von etwa 45% auf 30-35%. Die deutliche Mehrheit der Frauen mit Arbeitslosigkeitserfahrungen hat demnach in positionaler Hinsicht "stabile" oder aufsteigende Laufbahnen erlebt. Die subjektive Bewertung eines zurückliegenden beruflichen Höhepunktes unterscheidet sich wiederum eher zwischen den stabil in der Erstbeschäftigung verbliebenen (13%) und den mobilen Frauen (27%-35%) ohne eindeutigen Zusammenhang mit Arbeitslosigkeitserfahrung. Bei der Einschätzung der positionalen Entwicklung muß man jedoch auch berücksichtigen, daß unter den Frauen mit Arbeitslosigkeitserfahrung 60 - 67% in niedrigen Positionen (einfache Angestellte, un- oder angelernte Arbeiterinnen) tätig sind gegenüber 35 - 40% in den Gruppen ohne Arbeitslosigkeitserfahrung. Wiederum muß man betonen, daß der Zusammenhang von Positionen und Arbeitslosigkeitserfahrung zwar vorhanden aber keineswegs perfekt ist. Der Zugang in die aktuelle Beschäftigung erfolgte mit zunehmender Arbeitslosigkeitserfahrung in zunehmendem Ausmaß über das Arbeitsamt (Ohne Arbeitslosigkeit: 3%; 1-2-mal AL:10%; 3+mal AL: 22%), jeweils zwei Fünftel geben Eigeninitiative an, einen von Gruppe zu Gruppe sinkenden Anteil (51% - 49% - 35%) zeigt der Zugang über "private Kontakte". Der Zugang in die erste Beschäftigung zeigt hinsichtlich der Inanspruchnahme des Arbeitsamtes ein ähnliches Muster. Die stabil in der ersten Beschäftigung Verbliebenen haben zu etwa 5% das Arbeitsamt in Anspruch genommen. Bei der ersten Beschäftigung ist jedoch der Anteil der "privaten Kontakte" stabil über die Gruppen, während die Eigeninitiative mit steigender Inanspruchnahme des Arbeitsamtes zurückgeht. Diese Entwicklung ist mit der Interpretation verträglich, daß zunächst beim Berufseinstieg noch die "privaten Kontakte" der Eltern maßgeblich sind, während dann im Laufe der Erwerbskarriere die eigenen Kontakte wesentlicher werden, die sich im Falle von Arbeitslosigkeit verringern.

Die Unterschiede beim Zeitpunkt des Berufseinstieges signalisieren, daß die stabilen und die wenig arbeitslosen Frauen später eingestiegen sind und kürzere Karrieren haben. Zu einem späteren Beobachtungszeitpunkt werden viele von ihnen zu den anderen beiden Gruppen gehören. Diese Unterschiede kommen auch bei der Altersverteilung in den Gruppen zum Ausdruck. Der Einstiegsberuf zeigt nur eher undeutliche Zusammenhänge mit den Karrieretypen. Produktionsberufe als Einstiegsberufe nehmen mit abnehmender Stabilität deutlich zu (von 10% unter den Stabilen auf 30% unter den Mehrfacharbeitslosen), Frauen ohne Arbeitslosigkeitserfahrung sind leicht häufiger in Büroberufen eingestiegen, ansonsten verteilen sich die Einstiegsberufe eher quer über die verschiedenen Gruppen. Beim aktuellen Beruf sind die Berufsgruppen beinahe gleich auf die verschiedenen Karrieretypen verteilt. Einige Merkmale sind in ihrem Zusammenhang zu den Laufbahntypen statistisch nicht gesichert. Dies gilt für das Ausbildungsniveau, den aktuellen Beruf, regionale Mobilität, die Einkommensverteilung und die Merkmale, die sich auf die Einschätzung der Nutzung der Potentiale der Arbeitnehmerinnen durch die Betriebe beziehen.

Übersicht: Zusammenhänge zwischen Laufbahntypen und Hintergrundmerkmalen bei weiblichen Berufstätigen

- *Chi^2 statistisch nicht signifikant:*

Bildung
aktueller Beruf
Wohnortwechsel
Bereitschaft zum Wohnortwechsel
Wendepunkt zum Besseren
Einkommen
Allgemeine Nutzung der Potentile
Weiterbildungsmöglichkeiten
Adäquate Verwendung am Arbeitsplatz
Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit
Einschätzung Beschäftigungsrisiko

- *Chi^2 statistisch signifikant*[a]:

			Cramer's V
1.	Dauer der ersten Besch.	**	.59
2.	Berufswechsel	**	.38
3.	Status vor akt. Besch.	**	.36
4.	neg. Wendepunkt	**	.25
5.	Dauer der akt. Besch.	**	.22
	Unterbrechung	**	.22
6.	positionale Veränderung	**	.20
7.	subjektiv Höhepunkt	**	.19
8.	berufliche Stellung	**	.16
	Zugang in akt. Besch.	**	.16
	Berufseinstiegsjahr	**	.16
9.	Einstiegsberuf	*	.15
10.	Alter	*	.13
11.	Zugang in erste Besch.	*	.11

[a] (* Nivau .05, ** Niveau .01)

Quelle: Lassnigg & Fraiji 1993

Exkurs: Die Plazierung der Frauen in einer Typologie von Beschäftigungslaufbahnen

In der Untersuchung von Lassnigg & Fraiji 1993 wurden die Befragten im Hinblick auf ihre Laufbahnen und ihre Beschäftigungssituation mittels einer Clusteranalyse einer zusammenfassenden Typologie zugeordnet. Generell wurden je etwa die Hälfte der Frauen dem "primären" bzw. dem "sekundären" Segment des Beschäftigungssystems zugeordnet (bei den Männern beträgt diese Verteilung 80:20).

a. "primäres Segment"

Im primären Segment mit insgesamt günstigem Laufbahnprofil wurde zwischen Typen von Aufstiegskarrieren mit zwischenbetrieblicher Mobilität und Stabiler Beschäftigung, d.h. in der Erstbeschäftigung Verbliebenen unterschieden. In diesem Segment machen Männer häufiger Aufstiegskarrieren, Frauen haben eher stabile Beschäftigung. In den sieben Typen dieses Segments ist die Geschlechterverteilung sehr unterschiedlich: In einem Typ, der "*jüngere Frauen in aufrechter Erstbeschäftigung*" benannt wurde, beträgt der Frauenanteil 85%, dies ist auch die zweitgrößte zusammenhängende Frauengruppe (18%, also fast ein Fünftel der Frauen[3]. Es handelt sich beispielhaft um vollzeitbeschäftigte jüngere Frauen mit Lehre oder mittlerer Schule, die in Büro oder Handelsberufen in kleinen Betrieben tätig sind, in die sie mit informalen Kontakten eingestiegen sind und in denen sie in gewissem Ausmaß positionale Aufstiege erreicht haben. Sie haben das Berufsfeld nicht gewechselt, waren regional nicht mobil und haben nicht oder nur kurz unterbrochen. Ihre Position ist die von qualifizierten Angestellten und sie fühlen sich adäquat eingesetzt. Im Falle des Verlustes ihres Arbeitsplatzes rechnen sie mit einer Verschlechterung ihrer Situation.

In zwei weiteren kleineren Typen ist der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch (44-50%), sie machen zusammen 10% der Frauen aus. Die größere dieser beiden Gruppen (Karriere III) kann "*ältere aufstiegsmobile qualifizierte und leitende Angestellte mit*

---

3 Diese Gruppe hat das folgende genauere Merkmalsprofil: Stabile Beschäftigung, dominiert von Frauen in der mittleren Altersgruppe, noch keine Unterbrechung wegen Familie (wenn dann Karenz), tw. beruflicher Aufstieg im Handel und in Büroberufen.

80-100%	aufrechte Erstbeschäftigung (94%), von den Wechslern waren 84% nie arbeitslos, kein Wohnortwechsel (94%), keine Bereitschaft (88%), beruflicher Höhepunkt jetzt (87%), Frauen (85%), nie Beruf gewechselt (99%), keine Wendepunkte zum Schlechteren (95%), hohe Zustimmung: adäquater Einsatz am Arbeitsplatz (94%)
70-80%	höchste berufliche Stellung qualifizierte Angestellte (71%), berufliche Stellung jetzt qualifizierte Angestellte (72%), keine Wendepunkte zum Besseren (72%)
60-70%	vollzeitbeschäftigt (70%), Arbeitssuche würde Verschlechterung bedeuten (61%)
50-60%	Weg in 1. B. private Kontakte (53%), normale Laufbahn (50%), Aufstieg (50%), Anerkennung der Ideen (56%), kein Ausstieg (54%), Alter zwischen 26 und 39 (51%)

Rückzug/Resignation 18%
Berufe nicht homogen (Büroberufe 32%, Handel/Verkehr 31%), Ausbildung vor allem BMS und Lehre
Einkommen: 67% verdienen unter 14.000, 33% über 14.000 ÖS monatlich,
Durchschnittliches Alter: 33, Jahre im Beruf: durchschnittlich 14
Betriebsgröße bis 20 Beschäftigte: 51%, verheiratet: 57%, ledig: 32%

Schwerpunkt im Handel" genannt werden. Diese Gruppe hat an den Frauen und Männern einen ähnlichen Anteil (6 bzw. 5%), beispielhaft handelt es sich um Beschäftigte, die über 40 Jahre alt oder nicht allzuweit darunter sind, mittlere Schule, Matura oder Lehre abgeschlossen haben und über mehrere Arbeitgeberwechsel -- aber ohne regionale Mobiltät -- in Positionen der mittleren Managements oder der qualifizierten Sachbearbeitung aufgestiegen sind. Ihren beruflichen Höhepunkt haben sie jetzt, und sie fühlen sich adäquat eingesetzt, sie meinen, zur Nutzung der Ideen und Talente der Belegschaft im Betrieb könnte mehr getan werden. Sie sind bereits länger bei ihrem gegenwärtigen Arbeitgeber, waren im Zuge ihrer Mobilitätsprozesse eher nicht arbeitslos und haben auch das Berufsfeld eher nicht gewechselt. Die kleinere dieser beiden Gruppen (Karriere II; 4% der Frauen, 3% der Männer) hat einen etwas höheren Frauenanteil. Bezeichnung: "*jüngere optimistische, mobile und aufstiegsorientierte qualifizierte Angestellte*". Diese Gruppe betont Eigeninitiative, ist regional und hinsichtlich Arbeitgeberwechsel mobil, häufig erst eher kurz im gegenwärtigen Job, sie fühlen sich im Betrieb anerkannt und sehen auch das betriebliche Umfeld sehr günstig. Den Verlust ihres gegenwärtigen Arbeitsplatzes sehen sie eher als Chance.

Zwei weitere größere Typen, die für die beschäftigten Frauen quantitatives Gewicht im primären Segment haben, sind mehr oder weniger von Männern dominiert. 10% der Frauen sind in einem Typ beschäftigt, der "*Karrieren mit eher kurzer Spanne in Facharbeiter- oder mittlere Managementpositionen*" genannt werden kann (Karriere I). Die Geschlechterverteilung in diesem Typ ist 2:1 zugunsten der Männer, das Profil ist vom Verlauf her insgesamt ähnlich wie die oben genannte stärker frauenspezifische Gruppe der älteren Aufstiegsmobilen (Karriere III), jedoch erfolgte der Einstieg häufiger über die Lehre, das berufliche Feld ist weniger homogen und die Mobilitätsbewegungen sind insgesamt eher geringer. Die Beschreibung der aktuellen Position ist günstig, häufig wird eine Verschlechterung im Falle eines Wechsels befürchtet. Weitere 11% der Frauen sind dem männerdominierten Typ "*(männliche) Beschäftigte mit normaler Laufbahn in der aufrechten Erstbeschäftigung*" zuzuordnen. Dieser Typ ist mit Ausnahme der aufrechten Erstbeschäftigung von eher jüngeren eher männlichen (Der Frauenanteil in dieser Gruppe beträgt 25%) Personen wenig spezifiziert und bietet ein Bild von "Durchschnittlichkeit" ohne besondere Bewegungen oder Höhen und Tiefen, die Beschreibung der Beschäftigungssituation ist eher nicht allzu günstig. Positionen, Berufe, Ausbildungen sind gemischt.

b. "sekundäres Segment"

Im sekundären Segment wurden 6 Typen gebildet, darunter sind zwei quantitativ für die Frauenbeschäftigung von besonderer Bedeutung.

Ein Viertel der Frauen wurde in einem Cluster "*teilzeitbeschäftigte Frauen mit Unterbrechung der beruflichen Laufbahn*" zusammengefaßt (der Frauenanteil in dieser Gruppe ist 95%, es sind weniger als 1% der Männer in diesem Typ)[4]. Diese Gruppe hat als besondere Merkmale: Vorkommen von Arbeitslosigkeit, mehrfache Dienstgeberwechsel, Ausbildung Lehre oder mittlere Schule, Zugang in Beschäftigung über private Kontakte, Berufswechsel. Die aktuelle Beschäftigung dauert erst eher kurz und ist häufig die erste Beschäftigung nach dem Wiedereinstieg, sie wird in Handels-, Büro, Dienstleistungsberufen ausgeübt und hat insgesamt kein ungünstiges Profil: Sie wird häufig in qualifizierten Angestelltenpositionen ausgeübt, als adäquat empfunden und als Höhepunkt der Laufbahn beschrieben.

In einer weiteren Gruppe im sekundären Segment ist der Frauenanteil sehr hoch: "*Eher immobile ältere Berufstätige mit instabilen Karrieren*"(62%), diese Gruppe ist mit 3% der Frauen jedoch sehr klein.

11% der Frauen sind dem Typ "*un- und angelernte ArbeiterInnen mit Pflichtschulausbildung*" zugeordnet. Das Durchschnittsalter dieser Gruppe ist mit 43 Jahren eher hoch, ansonsten hat sie die typischen Merkmale von Beschäftigungen im Bereich der Jedermann-Jedefrau-Berufe: Arbeitgeberwechsel, Berufswahl hat sich ergeben, Wechsel des Berufsfeldes, keine Weiterbildungsmöglichkeiten, ein hoher Anteil reagiert auf die ungünstige Arbeitsumgebung mit Rückzug und Resignation. Die Dauer der aktuellen Beschäftigung ist in Abweichung von der normalerweise für sekundäre Arbeitsmärkte getroffenen Erwartung eher hoch und die Beschäftigten dieses Typs leben häufig in ländlicher Umgebung.

---

4 Diese Gruppe hat das folgende genauere Merkmalsprofil: *Teilzeit-Frauen*

80-100%	Jobwechsler (99% ja, kein Wohnortwechsel, keine Bereitschaft zum Wohnortwechsel, Frauen (95%), keine Wendepunkte zum Schlechteren (83%), vorübergehender Ausstieg aus dem Beruf (90%), adäquater Einsatz am Arbeitsplatz (85%)
70-80%	teilzeitbeschäftigt (73%)
60-70%	beruflicher Höhepunkt derzeit (69%), Karenz (67%), Anerkennung (68%), Dauer der jetzigen Beschäftigung nicht mehr als 5 Jahre (61%)
50-60%	Einstieg als Lehrling (53%), Weg in 1. Beschäftigung private Kontakte (54%), Weg in jetzige Beschäftigung private Kontakte (59%), Erfahrung von Arbeitslosigkeit (57%), Situation vor jetziger Beschäftigung: Haushalt (50%), berufliche Stellung derzeit qualifizierte Angestellte (51%), Berufswechsel (50%), normale Laufbahn (52%), keine Wendepunkte zum Besseren (57%), 3-5 Arbeitgeber

Ausbildung: Lehre (47%, BMS 1/3); Rückzug/Resignation: 15%; Berufe: inhomogen (H/V, Büroberufe, DL, andere Berufe); Einkommen: 81% verdienen bis 14.000, 19% über 14.000 ÖS monatlich; Durchschnittliches Alter: 39, Jahre seit Einstieg: durchschnittlich 22; Betriebsgröße bis 20 Beschäftigte: 61%, verheiratet: 80.%

Übersicht: Typologie von Beschäftigten

I. "Primäres Segment" (70% der Befragten; **55% der Frauen** - 81% der Männer)

a. GewinnerInnen, Aufstiegs-Karrieren (45% der Befragten; **26% der Frauen** - 57% der Männer)

		Anteile an allen; w; m
5	(männliche) Facharbeiter in Produktionsberufen (Frauenanteil: 9%)	17%; **4%**;26%
7	Karriere I (Frauenanteil: 34%)	12%;**10%**;13%
8	"normale" Laufbahn (Frauenanteil: 11%)	7%; **2%**;10%
10	*Karriere II (Frauenanteil: 50%)*	4%; **4%**; 3%
11	*Karriere III (Frauenanteil: 44%)*	5%; **6%**; 5%

Unterschiede zwischen den Karriere-Clustern:

Karriere I sind eher älter, zwei Drittel männlich, Einstieg über Lehrlingsausbildung, persönliche Kontakte als Vermittlung bei Einstieg, lange im gegenwärtigen Job, regional immobil, positive Wendepunkte erlebt, sehen Gefahr der Verschlechterung im Falle von Jobverlust;

Karriere II sind jünger, qualifizierte Angestellte, Einstieg über BMS, Eigeninitiative dominiert, kürzer im Job, regional mobiler, sehen Veränderung eher als Chance;

Karriere III hat nicht ein so ausgeprägtes Profil, Frauenanteil etwas unter 50%, Berufsfeld Handel wichtig, altersmäßig zwischen den beiden anderen angesiedelt, Ausbildung heterogen, positionale Aufstiegsprozesse, tendenziell mehr Arbeitgeberwechsel

---

b. Stabile Beschäftigung (25% der Befragten; **29% der Frauen** - 24% der Männer)

		Anteile an allen; w; m
3	(männliche) Beschäftigte mit normaler Laufbahn in der aufrechten Erstbeschäftigung (Frauenanteil: 25%)	17%;**11%**;22%
9	**jüngere Frauen in aufrechter Erstbeschäftigung (Frauenanteil: 85%)**	8%;**18%**; 2%

##

II. "Sekundäres Segment" (30% der Befragten; **45% der Frauen**; 19% der Männer)

c. un-, angelernte Beschäftigung (8% der Befragten; *11% der Frauen*; 6% der Männer)

		Anteile an allen; w; m
6	*Un- und angelernte ArbeiterInnen mit Pflichtschulausbildung (Frauenanteil: 54%)*	8%;**11%**; 6%

---

d. Abstiege in un-, angelernte Beschäftigung, Frauen mit Teilzeitbeschäftigung (15% der Befragten; **28% der Frauen**; 6% der Männer)

		Anteile an allen; w; m
1	Abstiege von Facharbeiterausbildung in un- und angelernte Beschäftigung mit Berufsfeldwechsel (Fr.ant.: 31%)	5%; **4%**, 6%
12	**Teilzeitbeschäftigte Frauen mit Unterbrechung der beruflichen Laufbahn (Frauenanteil: 95%)**	10%; **24%**; --

---

e. "Verlierer" (7% der Befragten; *6% der Frauen*; 7% der Männer)

		Anteile an allen; w; m
2	Männliche Facharbeiter in Produktionsberufen mit Berufswechselund negativen Wendepunkten (Frauenant.: 0%)	2%; -- ; 3%
4	*Junge Berufstätige mit Abstiegsprozessen, Arbeitslosigkeit und nicht günstigem betrieblichem Umfeld (Frauenanteil: 41%)*	3%; **3%**; 3%
13	**Eher immobile ältere Berufstätige mit instabilen Karrieren (Frauenanteil: 62%)**	2%; **3%**; 1%

Zusammenfassung der Analyse der Laufbahnmuster

Insgesamt ergibt die Analyse der Laufbahnen im Hinblick auf die Einordnung der Stichprobe von Abgängerinnen aus Arbeitslosigkeit in die Frauenbeschäftigung ein uneindeutiges Bild. Auf der einen Seite ist es offensichtlich so, daß ein beträchtlicher Teil der berufstätigen Frauen keine Arbeitslosigkeitserfahrungen gemacht hat und mit hoher Wahrscheinlichkeit auch nicht machen wird. Von den vor 1962 in das Berufsleben eingetretenen Frauen (die zum Zeitpunkt der Befragung also auf eine mehr als 30-jährige Berufstätigkeit zurückblicken) haben etwas weniger als 60% angegeben, daß sie nie arbeitslos waren, von den zwischen 1963 und 1972 eingetretenen Frauen waren es 55%. Dieser Tatbestand legt nahe, nach Unterschieden zwischen den beiden Gruppen zu suchen. Diese Suche ergibt mit dem vorhandenen Satz an Merkmalen gewisse Unterschiede. Diese Unterschiede sind jedoch keineswegs so deutlich ausgeprägt, daß man von klar gegeneinander abgrenzbaren Gruppierungen sprechen könnte. Auch wenn sich die Extremgruppen von Personen ohne Risiko, je arbeitslos zu werden einerseits und von Personen, deren Arbeitslosigkeitserfahrungen bereits mit mehr oder weniger persistenter Ausgliederung aus dem Beschäftigungssystem gleichbedeutend sind, deutlich unterscheiden mögen, so gibt es jedenfalls einen breiten Bereich fließender Übergänge, wo einerseits das Risiko arbeitslos zu werden, vorhanden ist, ohne daß daraus andererseits unbedingt längerfristig negative Konsequenzen für die weitere Laufbahn resultieren müssen.

3.1.1. Besonderheiten der Wiener Frauenbeschäftigung

Um die aufgrund von österreichischen Daten gewonnene Grundstruktur der Frauenbeschäftigung auf die Beschäftigung in Wien modifizieren zu können, wird im folgenden Schema ein einfacher Vergleich angestellt. Es zeigen sich folgende Abweichungen:

1. Die Land- und Forstwirtschaft spielt in Wien fast keine Rolle. Damit reduziert sich eine wichtige Berufsgruppe des Kernbereiches der Frauenbeschäftigung fast auf Null. Dies betrifft aber nur zu einem sehr geringen Grad unmittelbar die Unselbständigenbeschäftigung. Man kann aber argumentieren, daß damit ein gewisser "Puffer" für den Frauenarbeitsmarkt entfällt und der Arbeitsmarkt als Allokationsprinzip für die Möglichkeit des Einkommenserwerbs in Wien eine vergleichsweise größere Bedeutung hat.

2. Die unselbständig Berufstätigen in Gewerbe und Industrie sind in Wien weniger repräsentiert als in Österreich. Der Unterschied macht etwa 5 Prozentpunkte aus und geht zur Gänze auf den Bereich der Arbeiterinnen zurück. Damit sind im Kernbereich der Frauenbeschäftigung die Textilberufe, im erweiterten Kernbereich die Textil- und die Elektroberufe, und im Randbereich die Produktionsberufe in Nahrungs/Genußmittel, Chemie und Metall betroffen. Bis zu einem gewissen Grad können auch die Reinigungsberufe und die Transport/Lagerberufe betroffen sein.

3. Der Dienstleistungssektor ist entsprechend um 5 Prozentpunkte erweitert. Hier geht der Unterschied zur Gänze auf die Angestellten zurück. Damit sind im Kernbereich weniger die Gastgewerbe- und Fremdenverkehrsberufe betroffen, als vielmehr die Handels- und die Büroberufe sowie die Berufe in den professionellen Bereichen des Gesundheits- und Bildungswesens.

Ein Vergleich der beruflichen Verteilungen zeigt die deutlichsten Unterschiede bei den Produktionsberufen (die zumeist ArbeiterInnenberufe im Produktionssektor sind: -8 Prozentpunkte), bei den Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufen (+9 Prozentpunkte) und bei den Rechts-, Verwaltungs-, und Büroberufen (+7 Prozentpunkte). Bei den übrigen drei Berufsabteilungen -- Handels- und Verkehrsberufe, Dienstleistungsberufe und Technische Berufe liegt die Beschäftigung in Wien jeweils etwa um 2 Prozentpunkte über dem österreichischen Durchschnitt.

Grundkategorien der Frauenbeschäftigung in Wien und in Österreich 1991
(Absolutzahlen in 1.000)

	Österreich	Wien
a. Unselbständig Berufstätige Frauen		
Unselbständige (N=100%)	1 272,3	307,7
Gewerbe und Industrie	*22.5%*	*17.3%*
dar. Arbeiterinnen	12.7%	7.4%
Angestellte	9.8%	9.9%
Dienstleistungen	*74.9%*	*80.6%*
dar. Arbeiterinnen	19.5%	19.4%
Angestellte	55.4%	61.2%
andere Unselbst.	*2.6%*	*2.1%*
b. Berufstätige Frauen insgesamt[a]		
Berufstätige (N=100%)	1 481,1	329,4
Land- u. Forstw.	8.2%	0.3%
außer Land- u. Forstw.		
Unselbständige	83.6%	91.4%
Selbständige	4.1%	4.7%
Mithelfende	2.5%	1.8%

[a] Prozentwerte ergeben nicht 100%, da eine Kategorie "unbekannt" nicht ausgewiesen wurde.

Quelle: MZ-Jahresergebnisse 1991

Insgesamt weicht die Beschäftigungsstruktur in Wien zwar von der gesamtösterreichischen in prononcierter Weise ab, der Unterschied ist jedoch nicht so ausgeprägt, daß man von völlig anderen Grundstrukturen ausgehen müßte.

1989 wurde eine Studie über die Situation der Frauen in Wien durchgeführt. Daraus im folgenden einige Ergebnisse:[5]

Motive der Erwerbstätigkeit

In Wien ist die Erwerbsquote der Frauen mit 65% die höchste von allen Bundesländern Österreichs. Befragt nach den Gründen für die Berufstätigkeit wurde von den Wienerinnen in erster Linie (mit 40,5 %) das Motiv "Um sich oder die Familie zu erhalten" genannt. Dieser Grund ist an keinen Lebensabschnitt gebunden, wurde aber von Frauen unter 40 häufiger angegeben als bei älteren. Bei den ledigen Frauen gaben aus erklärbaren Gründen 61% Lebensunterhalt als erstes Motiv an, bei den geschiedenen Frauen waren es gar 88%.

Die Möglichkeit einen "Beitrag zum Haushaltseinkommen" zu leisten, gaben 22 % der Wiener Frauen als Hauptgrund der Erwerbstätigkeit an. Er überwiegt bei den

5 vgl. im folgenden: Statistisches Amt der Stadt Wien (1990): Zur Situation der Frau in Wien

Frauen zwischen 30 und 50 Jahren. Immerhin gaben weitere 15% der Befragten an, ihr Grund der Berufstätigkeit läge unmittelbar an der "Freude und Interesse am Beruf". Erwartungsgemäß steigt die berufliche Freude mit zunehmender Qualifikation. Rund 38% der Akademikerinnen gaben diesen Grund an, hingegen nur 5% der Frauen mit Pflichtschulabschluß.

Jede 10. Wienerin (10,3%) ist berufstätig, um sich "finanzielle Unabhängigkeit" zu verschaffen. Knapp 6%, und hier vor allem die älteren Frauen, sehen mit ihrer Berufstätigkeit die Ziele "Erreichen des Pensionsanspruchs", einer "höheren Pension" oder "anderer sozialer Ansprüche" am bedeutungsvollsten. Der Vollständigkeit wegen sollen hier auch die letzten beiden Hauptmotive für die Berufstätigen genannt werden. Immerhin 4,3% der befragten Wienerinnen fanden die "Tätigkeit im Haushalt so wenig befriedigend", um dies als ersten Grund für ihre Berufstätigkeit anzugeben. Ein geringer Prozentsatz von 1,3% sieht die "Möglichkeit mit anderen Personen in Kontakt zu kommen" als begründendes Motiv für ihre Berufstätigkeit.

Arbeitszeit

Die meisten der berufstätigen Wienerinnen, nämlich 70% weisen eine wöchentliche Arbeitszeit von 35-40 Stunden auf. Jede fünfte Frau gab an, regelmäßig Überstunden zu leisten. 14% der in der Studie einbezogenen Frauen gingen einer Teilzeitbeschäftigung nach (bis zu 25 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit). 10% arbeiteten zwischen 25 und 30 Stunden pro Woche. Für diese Frauen spielte das Motiv des Lebensunterhalts eine geringere Rolle als bei den Vollzeitbeschäftigten. Öfter genannt wurden "Beitrag zum Familieneinkommen", "Erreichen des Pensionsanspruchs", "Freude am Beruf" sowie "Haushalt unbefriedigend".

Jede fünfte Wienerin arbeitet unregelmäßig in Schicht-, Wochenend- und Nachtarbeit. Allerdings stuften bei der Untersuchung nur 10% der Frauen diese Arbeitszeit als ungünstig an. Es ist anzunehmen, daß diese Form der Arbeitszeiten am besten mit der Kinderbetreuung kombiniert werden kann und dieser Vorzug alle anderen Nachteile kompensiert.

Haushalt und Betreuung

88% der von der Erhebung erfaßten (berufstätigen und nicht berufstätigen) Frauen führen einen Haushalt. Sie wurden befragt, von welchen Personen und in welchem Ausmaß sie bei den Hausarbeiten Unterstützung finden. 67% der verheirateten Frauen erhalten keinerlei Hilfestellung, wobei nicht berufstätige Frauen weitaus weniger Unterstützung als Berufstätige erhalten. Die tägliche Mithilfe der Ehemänner bei der Kinderbetreuung ist mit knapp 47% relativ hoch. Mit höherer Schulbildung der Frau steigt die Hilfe bei der Kinderbetreuung durch andere Personen sehr deutlich.

Annähernd 16% der Frauen betreuen außerhalb des Haushalts lebende pflegebedürftige Personen, ein zusätzliches (unbezahltes) Aufgabengebiet, das ihnen die Männer nicht streitig machen. Die ohnehin spärliche Freizeit verbringen die meisten berufstätigen Wienerinnen mit Fernsehen, Musik hören oder Lesen, also daheim.

In Wien zieht mittlerweile jede fünfte Frau ihre Kinder alleine auf, und die Tendenz dieser Lebensform ist steigend. Hinter dieser verbirgt sich in großem Ausmaß eine steigende Anzahl von alleinstehenden Frauen, die auch zu schlechtesten Bedingungen und unter schwierigsten Umständen gezwungen ist, eine Arbeit anzunehmen. In die-

sem Zusammenhang ist das oft vorgebrachte Argument der Wahlfreiheit zwischen Familie und Berufsarbeit besonders zynisch.

1990 war in Österreich bereits jede zweite Frau mit mindestens einem Kind unter 6 Jahren berufstätig.[6] Während die Erwerbsquote dieser Gruppe von Frauen in vollständigen Familien bundesweit 44,5% (für Wien: 51,7%) ausmachte, zeigt sich die schwierige Situation von alleinerziehenden Müttern im folgenden sehr drastisch. Ihre Erwerbsquote beträgt 73,8% (für Wien: 81,2%) und hat seit 1984 um 6% (Wien: 8,7%) zugenommen. Angesichts solcher Problemlagen ist die Ausstattung mit öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen von besonderer Bedeutung.

Währenddessen in Österreich die Versorgung mit Kindergartenplätzen in unterschiedlichem Ausmaß (immer noch nicht ausreichend aber doch) gestiegen ist, ging sie in Wien vor dem Hintergrund eines stagnierenden Angebots und einer stark steigenden Kinderzahl deutlich zurück. Allerdings lag die Versorgungsquote Wiens 1984 (Kindergartenplätze relativ zu Kindern zwischen 4 und 6 Jahren) mit 94% bereits weit über dem österreichischen Durchschnitt von 72%. Der Wiener Rückgang auf 79% zeigt, daß der demografischen Entwicklung nicht entsprochen wurde.

Positiv an Wiens öffentlicher Kinderbetreuung ist anzumerken, daß die Öffnungszeiten den Bedürfnissen der Berufstätigen weitgehend angepaßt sind. 93% der Kindergärten sind ganztägig durchgehend geöffnet (österreichweit bloß 52%).

Arbeitsmarktdaten

Im Durchschnitt des Jahres 1991 waren in Wien rund 782.000 Personen **unselbständig beschäftigt**, und zwar 425.000 Männer und 357.000 Frauen. 1992 stieg dieser Wert um 1,3% auf insg. 792.000, wobei die Zunahme bei den Frauen mit 2% (auf 363.900) doppelt so hoch wie jene der Männer ausfiel (+0,7% auf 428.000). Oder anders ausgedrückt: 1992 arbeiteten in Wien 7.200 Frauen mehr als im Jahr zuvor, bei den Männern waren es nur 3.000 mehr.[7]

Die überproportionale Zunahme der **Frauenbeschäftigung** ist ein Trend, der sich bezogen auf die letzten Jahren fortsetzt, allerdings beschränkt auf den Vergleich mit inländischen Männern: Im Zuge des wirtschaftlichen Aufschwungs nahm im Jahr 1989 die Zahl der unselbständig beschäftigten Frauen rund doppelt so rasch zu wie jene der Männer. Hingegen erhöhte sich in den Jahren 1990 und 1991 die Gesamtzahl der männlichen Arbeitnehmer etwas stärker als jene der Frauen. Diese Veränderung war jedoch in erster Linie auf die starke Zunahme von ausländischen Arbeitskräften zurückzuführen. Der Beschäftigtenstand der inländischen Männer nahm dagegen kontinuierlich ab. Der grundlegende Trend wird nun u.a. auf Grund der restriktiveren Ausländerpolitik im Jahr 1992 wieder voll sichtbar.[8]

---

6 Wolf, Irene (1992): Frauenerwerbstätigkeit und institutionelle Kinderbetreuung

7 vgl. im folgenden: Landesarbeitsamt Wien (1992): Arbeitsmarktvorschau 1993, Jahresbericht 1991 sowie diverse SAMIS Tabellen der Abteilung Arbeitsmarktbeobachtung und Statistik des LAA Wien.

8 Die Zahl der erteilten Beschäftigungsbewilligungen ist im Vergleich zum Vorjahr um ein Viertel zurückgegangen (bei den Männern um 13.300 auf 40.000, bei den Frauen um 7.200 auf 22.400). Allerdings ist die Zahl der Arbeitserlaubnisse und Befreiungsscheine stark gestiegen.

1991 betrug der Anteil von **ausländischen Arbeitskräften** in Wien 13,3% (104.100 Personen). Von 1991 auf 1992 ist die Beschäftigtenzahl der AusländerInnen um 3,6% oder um 3.800 Personen zurückgegangen. Ausländische Frauen waren davon weit mehr als ihre männlichen Kollegen betroffen. Ihre Beschäftigtenzahl nahm um 5% ab, jene der Männer um 2,8%. Der Anstieg der *arbeitslos* vorgemerkten AusländerInnen ist dagegen mit 480 Personen relativ gering. Bei den Frauen ist diese Diskrepanz besonders auffällig. Ihre Beschäftigtenzahl ist um 2.000 zurückgegangen. Gleichzeitig hat auch die Zahl der arbeitslosen Ausländerinnen um 100 Personen abgenommen. Die versteckte Arbeitslosigkeit scheint in diesem Segment besonders hoch zu sein.

Vergleicht man die Zunahme der Frauenbeschäftigung von 1991 auf 1992 mit der Entwicklung im gesamten Bundesgebiet, so steht dem Wiener Zuwachs von 2% ein höherer von 3,5% für ganz Österreich gegenüber. Allerdings sind in Wien 28,2% aller österreichischen weiblichen Beschäftigten zu finden (Vergleichswert der Männer 24,2%) und ist die Erwerbsquote der Frauen generell höher als im übrigen Bundesgebiet.

Im Jahresdurchschnitt waren in Wien 1992 insg. rund 54.500 Personen arbeitslos. Davon waren 43% oder 23.200 Personen weiblich. Die **überdurchschnittlche Arbeitslosenquote Wiens**, die v.a. auf eine überdurchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit zurückzuführen ist, betrug damit 6,4% (Österreich 5,9%). Während die Quote der Männer mit 6,8% in Wien um mehr als einen Prozentpunkt über dem österreichischen Vergleichswert von 5,7% gelegen war, ist der Abstand bei den Frauen weit geringer (in Wien 6%, in ganz Österreich 6,2%). An Hand dieser Zahlen zeigt sich auch, daß im gesamten Bundesgebiet die Frauen stärker als die Männer von Arbeitslosigkeit betroffen sind (F: 6,2%, M: 5,7%), wogegen die Situation am Wiener Arbeitsmarkt für die Frauen im Vergleich zu den Männern günstiger ist (F: 6%, M: 6,8%).

Im Vergleich zum Vorjahr hat in Wien die Arbeitslosigkeit am stärksten bei den ausländischen Männern zugenommen (Zuwachs von arbeitslosen Personen von 91 auf 92: +10,4%), gefolgt von den inländischen Männern (um 5,8%). Bei den Frauen blieb in diesem Jahresvergleich die Zahl der Arbeitslosen nahezu konstant (+ 0,8%) auf 23.200 Personen.

Bei genauerer Betrachtung der weiblichen Arbeitslosen zeigt sich allerdings, daß der Wert bei den jungen Frauen (15-25 jährige) - nicht zuletzt demografisch bedingt - um 12,6 % zurückgegangen ist (bei den Männern +1,3%), bei den Älteren (über 50 Jahre) allerdings um mehr als ein Fünftel *zugenommen* hat (+21,6%; bei den Männern "nur" +12,5%).

Die **Berufsstruktur** spiegelt den segmentierten Arbeitsmarkt wider. Die arbeitslosen Frauen in Wien kommen zu 30% aus Verwaltungs- und Büroberufen, zu 23% aus dem Bereich Dienstleistungen, zu 18% aus Berufen, welche Industrie und Gewerbe zurechenbar sind, zu 15% aus Handels- und Verkehrsberufen und zu 11% aus Gesundheits- und Lehrberufen. Die Arbeitslosigkeit hat von 1991 auf 1992 v.a. in den Büroberufen (+7%) und bei den Handels- und Verkehrsberufen (+4%) zugenommen und ist in den Dienstleistungsberufen (-6,5%), v.a. bei Fremdenverkehrs- und Reinigungsberufen, zurückgegangen.

1992 standen den knapp 54.500 Arbeitslosen 10.300 **offene Stellen** gegenüber. Das bedeutet, daß etwa 5 Arbeitslose auf eine offene Stelle kommen. Das Angebot

schwankt saisonal. So waren im Juni 1992 13.600 und im Dezember 7.260 offene Stellen gemeldet. Nach Berufen finden sich die meisten offenen Stellen, nämlich 34%, für Industrie und Gewerbe. Von diesen 3.520 offenen Stellen sind 1.335 den Bauberufen zurechenbar (also für Frauen nicht verfügbar) und weitere 1.120 den Metall- und Elektroberufen.

Beachtet man die geschlechtsspezifischen Segmentationslinien, so sind vor allem für Frauen eine Anzahl der Stellen in Handels- und Verkehrsberufen (1.479), in Verwaltungs- und Büroberufen (1.429), in Reinigungsberufen (1.220!) und Gesundheitsberufen (1.015) offen.

Nach **Wirtschaftsklassen** verteilt sich die Arbeitslosigkeit der Frauen zu 33% auf "Handel, Lagerung", zu 25% auf "Öffentliche Dienste" zu 17% auf "Gewerbe, Industrie", zu 11,1 % auf "Fremdenverkehr" und zu 6% auf "Geld- und Kreditwesen". Vergleicht man die Daten mit dem Vorjahr, hat die Arbeitslosigkeit v. a. in "Handel, Lagerung" zugenommen (+9,4%) und ist sie in der Wirtschaftsklasse "Fremdenverkehr" zurückgegangen (-6,7%).

Wie bereits erwähnt ist die **Dauer der Arbeitslosigkeit** in Wien weitaus höher als im Bundesschnitt.[9] Macht in Wien der Anteil der Frauen, die 1992 länger als ein Jahr arbeitslos waren, knapp ein Viertel aus, beträgt er in ganz Österreich 19%. 17% der Wienerinnen, die 1992 arbeitslos waren, waren dies zwischen 6 und 12 Monate lang (Vergleichswert Österreich: 14%). Bei weiteren 20% dauerte die Arbeitslosigkeit zwischen 3 und 6 Monate (Vergleichswert 19%), doch der überwiegende Teil, nämlich 38,6%, war weniger als 3 Monate arbeitslos (Vergleichswert: 47%).

Da die Verweildauer mit steigendem Alter ebenfalls zunimmt, ist das **Durchschnittsalter** bei den weiblichen Langzeitarbeitslosen (über 12 Monate) mit 40 Jahren am höchsten. Bei den Frauen, die unter 3 Monaten arbeitslos waren, beträgt das durchschnittliche Alter dagegen 34 Jahre. 30% der arbeitslosen Wienerinnen waren 1992 zwischen 19 und 30 Jahre alt. Knapp 27% waren in der Gruppe der 30 bis 40 Jährigen, gefolgt von den 40-50 Jährigen mit 23%. 18,2% waren über 50 Jahre alt.

Vor allem die Älteren haben es äußerst schwer, wieder einen Arbeitsplatz zu finden. Während in den Altersklassen bis 30 von 1991 auf 1992 die Zahl der arbeitslosen Frauen in Wien abgenommen hat (etwa bei den 19-25 Jährigen um 13%), ist der Zuwachs bei den 50-55 Jährigen mit einem Viertel enorm, und leider auch keine Ausnahme: In dieser Altersgruppe stieg die Zahl der Arbeitslosen bereits von 1990 auf 1991 um 26,9%.

Fast ein Viertel der Wiener Arbeitslosen (23,7%) sind aus unterschiedlichen Gründen als **"schwer vermittelbar"** eingestuft, wobei die Werte geschlechtsspezifisch sehr unterschiedlich sind. Bei den Männern beträgt der Anteil der Schwervermittelbarkeit 18%, bei den Frauen 31%. Sind Männer v.a. aus gesundheitlichen Gründen beeinträchtigt (zu 62% physische und 14% psychische Behinderungen; 11% Mobilitätseinschränkungen), sind es bei Frauen erwartungsgemäß überwiegend Mobilitätsein-

---

9 1991 war die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit in Wien 24,3 Wochen, während sie im gesamten Bundesgebiet 17,5 Wochen betrug. Das höhere Niveau der Dauer der Arbeitslosigkeit spiegelt teilweise auch die regionale Altersstruktur. Jugendliche Arbeitslose weisen generell eine kürzere Verweildauer auf, und ihre Gruppe ist in Wien unterrepräsentiert. Vgl. dazu den Beitrag von Mayerhofer in: Institut für Arbeitsmarktbetruung (1992): Arbeiten in Wien

schränkungen (in 60% der Fälle) und erst in zweiter Linie gesundheitliche Gründe (30% physische, 3,2% psychische Behinderungen), die ihre Vermittlung erschweren.

Bildungsstruktur der arbeitslosen und unselbständig beschäftigten Personen in Wien 1992[10]

	Arbeitslose insg. /in %	arbeitslose Männer /in %	alle männlichen Beschäftigten /in %	Arbeitslose Frauen /in %	alle weiblichen Beschäftigten /in %
max. Pflicht-schule	**25.934** 47,8	**14.622** 46,9	14,8	**11.312** 48,9	26,8
Lehre	**17.772** 32,7	**11.714** 37,6	42,0	**6.058** 26,2	24,5
mittlere Schule	**3.080** 5,7	**816** 2,6	8,3	**2.264** 9,7	17,4
Matura	**5.414** 10,0	**2.916** 9,3	21,6	**2.498** 10,8	20,2
Akademie und Universität	**2.072** 3,8	**1.093** 3,5	13,3	**979** 4,2	10,1
insgesamt[11]	**54.272** 100	**31.161** 100	100	**23.111** 100	100

Vergleicht man die jeweils höchste abgeschlossene Ausbildung der Frauen mit jener der Männer, so zeigt sich, daß anteilsmäßig mehr Frauen als Männer in der Gruppe mit der niedrigsten Ausbildung zu finden sind. wogegen sie bei den FacharbeiterInnen (Lehrabschluß) mit einem Anteil von 26% (Männer 37,6%) unterrepräsentiert sind. Im Vergleich zu den unselbständig Beschäftigten bestätigt sich annähernd die unterschiedliche Ausbildungsstruktur, und gleichzeitig wird die überdurchschnittliche Arbeitslosigkeit dieser Gruppen deutlich.

Auffallend ist weiters, daß weit mehr arbeitslose Frauen eine mittlere Schule abgeschlossen haben. Fast 10% haben diesen Schultypus absolviert, wobei es bei den Männern lediglich knapp 3% sind. Auch dieser Vergleich relativiert sich angesichts der Verteilung der unselbständig Beschäftigten, da Frauen weit häufiger solche Schulen besuchen als Männer.

Bei den höheren Ausbildungen sind die Unterschiede nicht mehr ganz so gravierend. 10,8% der arbeitslosen Frauen haben Matura (9,3% der Männer) und 4,2% eine Akademie oder Universität abgeschlossen (3,5% der Männer). Im Vergleich mit der Bildungsverteilung unter den Beschäftigten zeigt sich, daß hier das Risiko, arbeitslos zu werden, weit geringer als für andere Bildungsgruppen ist.

---

10 Quelle: SAMIS-Daten der Arbeitsmarktverwaltung (Jahresdurchschnitt 1992), ISIS Datenbank des ÖSTZ (Mikrozensus Stichtagsdaten Dezember 1992), eigene Berechnungen.

11 Die Differenzgröße zu 54.464 (vorgemerkte Arbeitslose insg.) ergibt sich aus der Restkategorie "Ungeklärte Ausbildung", die allerdings auf Männer und Frauen gleich verteilt ist.

Betrachtet man die Zusammensetzung der arbeitslosen Frauen mit höherer Ausbildung genauer, so sind v.a. die Gruppen mit mittlerer kaufmännischer Schule (1.425) und allgemein höher bildender Schule (1.546) am stärksten besetzt. Und das mit steigender Tendenz. Von 1991 auf 1992 kam es hier zu Zuwächsen von 7,7% resp. 5,5%.

Währenddessen hat sich die gewichtigste Gruppe der Pflichtschulabgängerinnen von 1991 auf 1992 zahlenmäßig nur wenig verändert (- 1,6%), und die Zahl der Frauen mit Lehrabschluß hat sich mit 2,4% nur wenig erhöht. Daraus kann geschlossen werden, daß geringe Ausbildung und Arbeitslosigkeitsrisiko zwar eindeutig korrelieren, daß aber auch Frauen mit einer besseren Ausbildung zunehmend von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

3.2. Berufliche Struktur in der Stichprobe von Abgängerinnen aus Arbeitslosigkeit

Die Grundstruktur der Frauenbeschäftigung reproduziert sich in der Abgängerinnenstichprobe in hohem Maße.

Aus den 15 ausgewählten homogenen Berufsgruppen des Kernbereiches sind 73% der Frauen in der Stichprobe (im Vergleich zu den geschätzten 75% der Frauenbeschäftigung in Österreich). Überrepräsentiert sind am deutlichsten die Bürofachkräfte, unterrepräsentiert sind vor allem die land- und forstwirtschaftlichen Berufe. Es kommen alle Gruppen vor, sehr schwach besetzt sind die Diplomkrankenpflegeberufe, die Pflicht-und Sonderschullehrerinnen, die Wirtinnen und Hotelführungskräfte und die Buchhalterinnen.

Übersicht: Wiener Abgängerinnen aus Arbeitslosigkeit in den Berufen des Kernbereiches der Frauenbeschäftigung (große Berufsgruppen mit überdurchschnittlichem oder durchschnittlichem Frauenanteil)

A über 90% Frauenanteil
B 75-90% Frauenanteil
C 65-75% Frauenanteil
D 55-65% Frauenanteil
E durchschnittlicher Frauenanteil

Anteil in der Abgängerinnen-Stichprobe (in %)		Anteil insges.
12.0	1. HändlerInnen/VerkäuferInnen (C)	12%
14.8	2. Bürofachkräfte (C)	9 %
2.1	3. Land-/Forstwirtschaftliche Berufe (E)	9 %
10.4	4. Reinigungsberufe (B)	8 %
8.7	5. sonstige Bürokräfte (C)	6 %
5.6	6. SchneiderInnen/TextilverarbeiterInnen (B)	5 %
3.6	7. KellnerInnen/KöchInnen (C)	4 %
57.2	*Zwischensumme*	*53 %*
4.8	8. Gastgewerbe-/Haushaltshilfsberufe (A)	4 %
1.6	9. BuchhalterInnen (B)	3 %
0.2	10. Diplomkrankenpflege (A)	3 %
1.5	11. Transport-/LagerarbeiterInnen (E)	3 %
65.3	*Zwischensumme*	*66%*
0.4	12. Pflicht-/SonderschullehrerInnen (C)	3 %
0.4	13. WirtInnen/Hotelführungskräfte (D)	2 %
4.6	14. FriseurInnen/KosmetikerInnen/MasseurInnen (B)	2 %
2.5	15. Gesundheitshilfsberufe (B)	2 %
73.2	*Summe der ersten 15 Berufsgruppen*	*75%*

Aus dem erweiterten Kernbereich I der kleineren Berufsgruppen mit erhöhtem Frauenanteil kommen fast 8% der Abgängerinnen (im Vergleich zu 9% der Frauenbeschäftigung in Österreich). Zwei Berufsgruppen sind nicht besetzt: Apothekerinnen und Rechenanlagenbedienerinnen. Am stärksten besetzt sind die Fürsorgerinnen/Sozialarbeiterinnen, die Kabelmacherinnen/Elektroarbeiterinnen und die Fakturistinnen/Lohnverrechnerinnen.

Übersicht: Wiener Abgängerinnen aus Arbeitslosigkeit in den Berufen des "erweiterten Kernbereichs I" der Frauenbeschäftigung (kleine Berufsgruppen mit überdurchschnittlichem Frauenanteil) A-D

A über 90% Frauenanteil
B 75-90%
C 65-75%
D 55-65%

Anteil in der Abgängerinnenstichprobe (in %)	
1.0	1. FakturistInnen/LohnverrechnerInnen (C; 25.700; w: 16.700)
0.2	2. TextilerzeugerInnen/-veredlerInnen (C; 24.300; w: 15.800+)
0.4	3. KindergärtnerInnen (A; 15.800; w: 14.200+)
0.6	4. Maschinschreibkräfte (A; 13.200; w: 11.900+)
0.8	5. KassenverwalterInnen/KassierInnen (C; 18.000; w: 11.700+)
0.6	6. BerufsfachlehrerInnen/KunsterzieherInnen (D; 20.100; w: 11.100+)
1.2	7. KabelmacherInnen/ElektroarbeiterInnen (C; 13.300; w: 8.600+)
--	8. RechenanlagenbedienerInnen (D; 13.100; w: 7.200+)
0.6	9. TelefonistInnen/FunkerInnen (B; 8.900; w: 6.700+)
2.3	10. FürsorgerInnen/SozialarbeiterInnen (B; 8.300; w: 6.200+)
0.2	11. ErzieherInnen (C; 5.600; w: 3.600+)
--	12. ApothekerInnen (D; 3.300; w: 1.800+)
7.9	*Summe der Abgängerinnenanteile*

Aus dem erweiterten Kernbereich II der Berufsgruppen mit durchschnittlichem Frauenanteil kommen fast 10% der Abgängerinnen (verglichen mit 5% der Frauenbeschäftigung). In diesem Bereich sind 6 der 15 Berufsgruppen nicht besetzt. Zwei Berufsgruppen sind besonders stark besetzt: Hilfsarbeiterinnen/Metallhelferinnen und Sozial/Geisteswissenschafterinnen.

Übersicht: Wiener Abgängerinnen aus Arbeitslosigkeit in den Berufen des "erweiterten Kernbereichs II" der Frauenbeschäftigung (kleine Berufsgruppen mit durchschnittlichem Frauenanteil) E

Anteil in der Abgängerinnen-stichprobe (in %)	
5.4	1. HelferInnen onB/MetallhelferInnen (E; 34.100; w:13.600)
--	2. Handelsführungskräfte/EinkäuferInnen (E; 27.900)
0.6	3. Druckereiberufe (E; 26.100)
0.4	4. AHS-LehrerInnen (E; 19.800)
--	5. Gummi/Kunststoff/PapierverarbeiterInnen (E; 16.200)
--	6. Führungskräfte öffentlich rechtliche Kpsch. (E; 11.500)
0.2	7. KunstmalerInnen/BildhauerInnen/ ZeichnerInnen (E; 9.800
--	8. Religiöse Berufe (E; 8.800)
0.8	9. Darstellende KünstlerInnen/ MusikerInnen (E; 8.300)
0.4	10. JournalistInnen/DolmetscherInnen (E; 5.500)
0.4	11. MetallmaschinenarbeiterInnen (E; 3.900)
--	12. Kameraleute/FotografInnen (E; 3.600)
--	13. BerufssportlerInnen (E; 3.500)
--	14. ArchivarInnen/BibliothekarInnen (E; 2.100)
1.4	15. Sozial-/GeisteswissenschafterInnen (E; 1.900)
9.6	*Summe der Abgängerinnenanteile*

Zum Randbereich der Frauenbeschäftigung zählen etwa 9% der Abgängerinnen (im Vergleich zu etwa 11% der Frauenbeschäftigung). Diese Berufsgruppen sind in der Mehrheit nicht besetzt, wenn sie besetzt sind, dann meist mit Einzelfällen. Das fol-

gende Schema gibt einen Überblick über diese Berufsgruppen und die Positionierung etwa der Hälfte der entsprechenden Fälle der Stichprobe.

Wiener Abgängerinnen aus Arbeitslosigkeit in den Berufen des Randbereiches der Frauenbeschäftigung (Berufsgruppen mit überdurchschnittlichem Männeranteil)

I. *Extrem männerdominiertes Feld*: In 27 Berufsgruppen mit insgesamt etwa 960.000 Beschäftigten liegt der Männeranteil über 90%, der Frauenanteil also unter 10% (Summe Abgängerinnen I: 0.6%)

-- Die Mehrzahl der *Techniker*-Berufsgruppen (82.000)

Facharbeiterberufe im Produktions- und Baubereich (543.100)

-- Maurer/Stukkateure/Gerüster
-- Zimmerer/Glaser
-- Dachdecker/Bodenleger
-- Schweißer/Installateure
-- Tischler/Holzverarbeiter
-- Eisen/Stahlschmied
-- Maler/Lackierer
-- Spengler
-- Schlosser
0.2 Elektro/Fernmeldemechaniker
-- Elektroinstallateur
-- Werkzeughersteller
-- Automaten/Maschineneinrichter

Hilfs- und Anlernarbeiterberufe vor allem im Baubereich (97.900)

-- Kran/Maschinenführer
0.2 Bauhelfer
-- Betonbauer/Eisenbieger
-- Gleis/Straßenbauer

-- *Sicherheitsberufe* (56.200)
0.2 *Verkehrsberufe* (178.800)

-- *Tierärzte* (1.300)

II. *Männerdominiertes Feld*: In 12 Berufsgruppen liegt der Männeranteil über 85% (Summe Abgängerinnen II: 0.6%)

Weitere *Techniker*-Berufsgruppen (14.600)

0.2 EDV-Techniker
-- Chemiker/Physiker/Geologen

Weitere *Facharbeiter*-Berufsgruppen (27.300)

-- Dreher/Stanzer

Weitere *Hilfs-/Anlernarbeiterberufe* (65.600; zusammen 107.500)

-- Grundstoffhersteller
-- Holzzurichter/Papiermacher

Traditionelle akademisch-professionelle Berufe (zusammen 22.000)

-- Rechtsanwälte/Notare,
-- Richter/Staatsanwälte
-- Hochschullehrer,
-- Ziviltechniker,

Führungskräfte (zusammen 36.900)

-- Führungskräfte im öffentlichen Dienst
0.4 Direktoren/Geschäftsführer

III. *"Diffusionsbereich"*: 10 Berufsgruppen, wo der Frauenanteil zwischen 15% und 25% liegt (Summe Abgängerinnen III: 2.9%)

Facharbeiterberufe

1.8 Nahrungs./Genußmittelhersteller (53.700; w: 8.100-13.400)
-- Feinmechaniker (19.000; w: 2.900-4.800).

Technische Berufe

0.4 Technische Zeichner/Laboranten (18.600; w: 2.800-4.700).

Professionelle Berufe

0.2 Ärzte (20.700; w: 3.100-5.200)
-- Verwaltungsfachkräfte (45.300; w: 6.800-11.300)
-- Wirtschaftstreuhänder (7.200; w: 1.100-1.800)
-- Marketing-/Werbefachleute (44.900; w: 6.700-11.200)
-- Transportfach-/aufsichtskräfte (39.200; w: 5.900-9.800).

Hilfs- und Anlernberufe

0.4 Chemiearbeiter (15.400; w: 2.300-3.900) und
0.2 Metallwarenmacher (7.400; w: 1.100-1.900).

Summe in diesen Bereichen: 4.1% (etwa 4% der Abgängerinnen konnten in dieser Berufsklassifikation nicht identifiziert werden).

Berufliche Strukturen und Wirtschaftsbereiche in der bearbeiteten Stichprobe

Im folgenden Schema werden in einer etwas stärker komprimierten Form jene Berufsgruppen und Wirtschaftsklassen dargestellt, die in der Stichprobe der Abgängerinnen aus Arbeitslosigkeit mit einer gewissen Häufigkeit vorkommen. Diese Aufstellung sagt zunächst etwas aus über die Konzentration auf bestimmte Bereiche.

a. *berufliche Konzentration*: Die jüngste Altersgruppe ist beruflich eher stärker konzentriert als die beiden anderen, am wenigsten die mittlere Altergruppe. Die häufiger vorkommenden Berufe passen in das allgemeine Schema der Frauenbeschäftigung. Die Berufe sind meist die Berufe, die die Frauen Mitte der 80er Jahre ausgeübt haben, oder später, wenn sie wieder arbeitslos geworden sind. Von den älteren zu den jüngeren Frauen zeigen sich Verschiebungen in der Zusammensetzung, die vor allem in Richtung der Büroberufe gehen: Der Anteil der Büroberufe zusammen steigt von 11% der über 40-Jährigen über 18% der 25-40-Jährigen auf 25% der unter 25-Jährigen. Entsprechend nimmt vor allem der Anteil der Bedienerinnen ab (14% - 19% - 4%).

b. *Wirtschaftsklassen*: Hinsichtlich der Wirtschaftsklassen zeigt sich insgesamt eine niedrigere Konzentration als bei den Berufen[12]. Das Muster ist bei der ersten (erfaßten) Wirtschaftsklasse -- die meist in den 70er Jahren lag -- altersgruppenspezifisch ähnlich wie bei den Berufen: In der jüngsten Altersgruppe die höchste, in der mittleren die niedrigste Konzentration. Bei der jüngsten und der mittleren Altersgruppe ist die erste Wirtschaftsklasse der Einstiegsbereich, in der älteren Gruppe ist es eher der Bereich des Wiedereinstieges. Im weiteren Verlauf, der die Laufbahnen bis zum Anfang der 90er Jahre abbildet, erhöht sich die Konzentration in allen Altersgruppen und es treten vor allem drei Wirtschaftsklassen hervor, wo gegen den Stichtag hin eine leichte Verstärkung der Konzentration und eine gewisse Zuwanderung zu beobachten ist (etwa 20% der Frauen in jeder der drei Gruppen sind in diesen drei Bereichen zusammengenommen beschäftigt):

- Gesetzgebung-Gerichtsbarkeit-Verwaltung,
- Speisewirtschaften und
- Reinigungsanstalten.

Der deutlichste Abwanderungsbereich ist die Körperpflege bei den jüngeren Frauen.

Als zusätzliche Information wird in der Übersicht auch die Zusammensetzung der Berufsgruppen nach den groben Qualifikationsstufen Pflichtschule (Qualst.1), Lehre (Qualst.2), Mittlere Schule (Qualst.3) und Matura oder Hochschule (Qualst.4) ausgewiesen. In manchen Berufsgruppen dominiert klar eine bestimmte Qualifikationsstufe (z.B. Bedienerin), andere Berufsgruppen sind sehr gemischt (z.B. kfm. Büroangestellte). In diesem Fall werden die bedeutensten Qualifikationsstufen durch Unterstreichung und Fettdruck hervorgehoben.

---

12 Dies kann nicht auf das formale Argument der unterschiedlichen Differenziertheit der Klassifikation zurückgeführt werden, da die berufliche Differenzierung viel stärker ist (auf Basis der "Sechssteller" der AMV gibt es ca 1.800 Kategorien, auf Basis der vierstelligen Wirtschaftsklassen gibt es ca. 450 Kategorien). Andererseits kann man die hohe Konzentration der Frauenerwerbstätigkeit anführen: In der Stichprobe kommen 175 sechsstellige Berufsgruppen tatsächlich vor.

Häufigere Berufsgruppen und Wirtschaftsklassen

Berufsgruppen im Jahr 1985/86		Erste Wirtschafts-klasse		Letzte Wirtschafts-klasse	
1. Jüngere Frauen					
Kfm.Büroangest. (Qualst.1,2,3,4	14%	Körperpflege	12%	GeGeVerwaltung	8%
Hilfsarbeiterin (Qualst.1)	8%			Speisewirtsch.	6%
Büroangestellte (Qualst.1,2,3,4	7%			Waren/Versandh	5%
Friseurin (Da/He) (Qualst.1,2)	5%			Reinigungsanst	5%
Verkäuferin (Qualst.1,2)	4%	Erz.Textil (FObki)	4%		
		EH-Blumen/Pflanzen	4%		
Bedienerin (Qualst.1)	4%				
Bürokauffrau (Qualst.2,3)	4%				
zusammen	46%		20%		24%

Zahl der weiteren vorkommenden Berufsgruppen: 56 Berufe
Darunter innerhalb der Qualifikationsgruppen häufiger vorkommend:
Qualst.1: Handelsarbeiterin, Küchengehilfin;
Qualst.2: Bekleidungsverkäuferin, Textilverkäuferin, Lebensmittelverkäuferin
Qualst.3: Textilverkäuferin, Ladnerin, Rezeptionistin, Köchin, Büropraktikantin
Qualst.4: Datatypistin, VS-Lehrerin, HS-Lehrerin

2. Mittlere Altergruppe

Bedienerin	10%	GeGeVerwaltung	6%	GeGeVerwaltung	8%
Kfm.Büroangest.	8%	Speisewirtsch.	5%	Speisewirtsch	7%
Büroangestellte	8%			Reinigungsanst	5%
				GH-sonst.Waren	3%
zusammen	26%		11%		23%

Zahl der weiteren vorkommenden Berufsgruppen: 103 Berufe
Darunter innerhalb der Qualifikationsgruppen häufiger vorkommend:
Qualst.1: Elektroarbeiterin, Küchengehilfin;
Qualst.2: Buchhalterin

3. Ältere Frauen

Bedienerin	14%	GeGeVerwaltung	10%	GeGeVerwaltung	13%
Fürsorg/Sozarb.	7%			Speisewirtsch	7%
Büroangestellte	6%				
Kfm.Büroangest.	5%				
Küchengehilfin	4%	Großhandel	4%	Reinigungsanst	3%
zusammen	36%		14%		23%

Zahl der weiteren vorkommenden Berufsgruppen: 65 Berufe
Darunter innerhalb der Qualifikationsgruppen häufiger vorkommend:
Qualst.2: Damenschneiderin

Branchenmobilität in der jüngeren Altersgruppe

Eine genauere Betrachtung der Branchenmobilität aufgrund der Fallanalysen zeigt in der jüngeren Altersgruppe bestimmte Muster. Diese Altergruppe ist zwischen 1960 und 1970 geboren und hat den Berufseinstieg in den späten 70er Jahren und in den 80er Jahren. Am Ende der Beobachtungsfrist ist diese Gruppe etwa zwischen 20 und 30 Jahre alt.

- Die hinsichtlich ihrer längerfristigen Einkommensentwicklung *besten Fälle* zeigen eine Zuwanderung in den öffentlichen Dienst und in Produktionsbranchen sowie in die Bereiche Sozialversicherungsträger und Werbewesen. Abwanderung findet statt aus Bereichen im Handel sowie aus ärztlichen Ordinationen und medizinischen Laboratorien.

- Unter den *schlechtesten Fällen* findet man Zuwanderung in Bereiche des Handels und in das Reinigungswesen, Abwanderung findet vor allem statt aus Produktionsbranchen und aus der Körperpflege.

- Die Betrachtung der *mittleren Fälle* in der größten Gruppe der Arbeitnehmerinnen mit der Qualifikationsstufe Pflichtschule zeigt ähnlich wie die beste Gruppe vor allem Zuwanderung in Produktionsbranchen und Abwanderung aus Handelsbranchen. Ähnlich wie in der schlechtesten Gruppe gibt es eine Abwanderung aus der Körperpflege und eine Umschichtung von Gasthöfen/Pensionen in Speisewirtschaften. Außerdem kommt in gewissem Maß Zuwanderung in das Realitätenwesen vor.

Branchenmobilität in der jüngeren Altersgruppe (I)

Qualifikationsstufe
Plichtschulabsolventinnen

beste 10 Fälle

Abwanderung	Zuwanderung
Ärztl. Ordinat. (3x)	**Einzelhandel (4x)**
Einzelhandel (5x)	**GeGeVerw. (4x)**
Fürsorgewesen	Produktion
Gasthof Pension	Sozialversich.

mittlere 10 Fälle

Produktion (3x)	Produktion (5x)
Köperpflege (2x)	Realitäten (2x)
Einzelhandel (4x)	Körperpflege
Gasthof Pension	Speisewi.(2x)

schlechteste 10 Fälle

Reinigung	Filmentwicklung
Kindergarten	nicht-öff.Interessenvertr.
Körperpflege	Reinigung (2x)
GeGeVerw.	Handel
Produktion (5x)	Produktion (2x)
Gasthof Pension	Speisewi.(2x)
	GeGeVerw

Lehrabsolventinnen

beste 10 Fälle

Abwanderung	Zuwanderung
GeGeVerw.[13]	GeGeVerw.
Produktion (3x)	**Gastgew.(2x)**
Handel (3x)	Sozialversich.
Körperpflege	Filmentwickl.
Bau	**Produkt. (3x)**
Wäscherei	Werbewesen
	Fürsorgewes.

schlechteste 10 Fälle

Einzelhandel (2x)	Körperpflege
Körperpflege (4x)	Handel (4x)
Kindergarten	GeGeVerw.
Produktion (3x)	Wi.beratung
	Produktion
	Speisewi.
	Bau

Branchenmobilität in der jüngeren Altersgruppe (II)

Qualifikationsstufe
Mittlere Schulen

beste 5 Fälle

Abwanderung	Zuwanderung
Handel (2x)	**Produktion (2x)**
Rel.Einr.	PostFernm.
sonst. priv. Vers.	Gasth.Pens.
Produktion	GeGeVerw.

schlechteste 5 Fälle

Ha.Vermittl.	**Handel (3x)**
Produktion	**Produktion (2x)**
Gasth.Pens.	
Ärztl.Ord.	
Sozialvers.	

Höhere Schule, Universität[a]

beste Fälle

Abwanderung	Zuwanderung
Bank	Werbewesen
Wasserkraftw.	Ha.Vermittl.

schlechteste Fälle

Ha.Vermittl.	Krankenanst.
GesundhFürs.	SoWirtsch.die.t

---

[13] Wirtschaftsklasse Gesetzgebung, Gerichtsbarkeit, Verwaltung

[a] in dieser Gruppe sind insgesamt nur 10 Fälle

Branchenmobilität in der mittleren Altersgruppe

Die mittlere Altergruppe ist zwischen 1945 und 1960 geboren und hat den Berufseinstieg in den 60er bis in die späten 70er Jahre erlebt. Am Ende der Beobachtungsfrist ist diese Gruppe zwischen 30 und 45 Jahre alt. Die Betrachtung der Einzelfälle der mittleren Altersgruppe zeigt andere Bewegungen als die Betrachtung der Fälle in der jüngeren Altergruppe.

- Für die *besten Fälle* sind Produktionsbranchen sowohl der wichtigste Bereich der Abwanderung, als auch der wichtigste Bereich der Zuwanderung. Weiters findet eine Zuwanderung in den Handel statt. Ansonsten ist die Bewegung sehr divers auf verschiedenste einzelne Bereiche verteilt. Der öffentliche Dienst spielt als Zuwanderungsbereich in dieser Altergruppe (noch) keine Rolle.

- Unter den *schlechtesten Fällen* zeigt sich Abwanderung aus Produktionsbranchen und Zuwanderung in den Handel und das Gastgewerbe als deutliche Tendenz. Der Bereich Körperpflege ist nur vereinzelt vertreten.

Branchenmobilität in der mittleren Altersgruppe (I)

Qualifikationsstufe
Plichtschulabsolventinnen

beste 10 Fälle

Abwanderung	Zuwanderung
Bau	nicht-öff.Interessenvertr.
Sozialvers.	**Gartenbau(2x)**
Gartenbau(2x)	Speisewi.
Speisewi.	**Produktion (2x)**
Produktion (3x)	Haushaltung
Einzelh.	**Handel(2x)**
	öff.Sicherheit

schlechteste 10 Fälle

nöff.IV	Kunst
GeGeVerw.	Produktion
Speisewi.(2x)	**Speisewi.(2x)**
Produktion (4x)	**Handel(2x)**
Landwi.	**Reinig.(2x)**
Bau	Landwi.
	Wi.dienste

Lehrabsolventinnen

beste 10 Fälle

Abwanderung	Zuwanderung
Wi.beratung	Bewachungsinst.
Produktion (4x)	Schule
GeGeVerw.	**Fürsorgews.(2x)**
Handel (3x)	**Handel (2x)**
	Produktion (2x)
	Speisewi.

schlechteste 10 Fälle

Speisewi.	Ärztl.Ord.
Bau	**Speisewi.(2x)**
Wäscherei	**Handel (4x)**
Produkt.(4x)	Wi.berat.
Körperpfl.	GeGeVerw.
Einzelh.(2x)	Gesundh.ws.

Branchenmobilität in der mittleren Altersgruppe (II)

Qualifikationsstufe
Mittlere Schulen

beste 5 Fälle

Abwanderung	Zuwanderung
Produkt.	Körperpfl.
Wiberat.	Bau
Spedition(3x)	Realitätenws.(2x)
	Produkt.

schlechteste 5 Fälle

Speisewi.	Speisewi.
Kinderg.	Körperpfl.
Schule	Schule
priv.Vers.	Rechtsberat.
Apotheke	Fürsorgews.

Höhere Schule, Universität

beste 5 Fälle

Abwanderung	Zuwanderung
Produkt.(3x)	**Produkt.(3x)**
Hotel	Handel
Soz.vers.	Bank

schlechteste 5 Fälle

Handel	Reinigung
Produkt.	Fürsorgews.
GeGeVerw.(2x)	GeGeVerw
Kreditws.	Wissensch.(2x)

Branchenmobilität in der älteren Altersgruppe

Die ältere Gruppe ist vor 1945 geboren und hat den Berufseinstieg bis in die frühen 6oer Jahre erlebt, zum Ende der Beobachtungsfrist ist diese Gruppe 45 Jahre oder älter. Unter den Fällen der älteren Altergruppe sind die Pflichtschulabsolventinnen besonders stark vertreten. Vergleicht man die besten bzw. schlechtesten Fälle der verschiedenen Altersgruppen in dieser Qualifikationsstufe, so zeigen sich keine deutlichen Muster.

Branchenmobilität in der älteren Altersgruppe (I)

Qualifikationsstufe
Plichtschulabsolventinnen

beste 10 Fälle

Abwanderung	Zuwanderung
GeGeVerw.	Bau
Realit.	Aktienbank
Produkt.(2x)	Realit.
Handel (5x)	**Produkt.(2x)**
Energie	Energie
	Handel (3x)
	soprivVers.

mittlere 10 Fälle

Speisewi.	Sozialvers.
GeGeVerw.	**Handel (3x)**
Produkt.(5x)	**GeGeVerw.(3x)**
Handel(2x)	**Produkt.(3x)**
Hauswartg.	

schlechteste 10 Fälle

Realit.	Taxi
Handel(2x)	Werbe.Messews.
GeGeVerw.(2x)	**GeGeVerw.(2x)**
Krankenanst.	**Fremdenverk.(2x)**
Sozialvers.	Reinigung
Fremdenvk.(2x)	Bau
Produkt.	Ärztl.Ord.
	Fürsorgews.

Das vielleicht hervorstechendste Ergebnis aus der Betrachtung der Einzelfälle ist die enorme Branchenmobilität. Unter den 160 Fällen, die die Grundlage für die vorstehenden Aufstellungen abgeben, sind lediglich 5 Fälle ohne Branchenwechsel vertreten. Die Zahl der Branchenwechsel pro Fall liegt typischerweise im Bereich von etwa 5 unterschiedlichen Branchen. Auffallend sind auch Austauschprozesse, d.h., daß die Personen, die in Branchen gelandet sind, die insgesamt Zuwanderungsbranchen sind, eher nicht mit den Personen identisch sind, die ursprünglich bereits in diesen Branchen waren.

Exkurs: Branchenmobilität von LehrabsolventInnen

Im Zusammenhang mit den Arbeiten an der Arbeitsgruppe des Beirates für Wirtschafts- und Sozialforschung über "Qualifikation 2000" wurde unter dem Gesichtspunkt der *Mobilität von ehemaligen Lehrlingen nach Wirtschaftsklassen* eine Sonderauswertung des Hauptverbandes durchgeführt, welche den Verbleib der Lehrlinge des Geburtsjahrganges 1961, die am 1.10.1978 sozialversicherungspflichtig erfaßt waren (der Großteil im 3. Lehrjahr) über einen Zeitraum von fast 10 Jahren (bis zum 1.10.1987) dokumentiert. Bei dieser Auswertung ist bereits die enorme Branchenmobilität aufgefallen, es wurde aber keine genauere Analyse vorgenommen. Es erscheint nützlich, diese Bewegungen etwas genauer zu betrachten. Der untersuchte Jahrgang liegt altersmäßig genau an der Grenze zwischen unserer jüngeren und unserer mittleren Altersgruppe.

Zunächst kann man die allgemeine Beschäftigungsentwicklung in den Branchen, wo die Lehrlinge ausgebildet wurden, im erfaßten Zeitraum betrachten. Dabei sieht man deutlich, daß nur ein geringer Teil der Lehrlinge dieses Jahrganges (15.4%) in den acht Branchen ausgebildet wurde, wo die Unselbständigenbeschäftigung im Beobachtungszeitraum deutlich expandiert hat. Der größte Teil der Lehrlinge wurde in stagnierenden (62.2%) oder schrumpfenden (22.4%) Branchen ausgebildet. Die Beobachtung des weiteren Verbleibs zeigt außerdem aber auch, daß eine Expansion der Unselbständigenbeschäftigung allein nicht ausreicht, um die AbsolventInnen in den Ausbildungsbranchen zu halten: z.B. hat die Abwanderung aus den Feldern im expansiven Bereich, wo die Lehrlingsausbildung eine quantitativ bedeutsame Rolle spielt (Arbeiterberufe im Gaststättenwesen und Körperpflege), ein sehr hohes Ausmaß. Wanderungsgewinne in diesem Lehrlingsjahrgang gibt es in Branchen, deren Beschäftigungsentwicklung insgesamt stagniert hat: Handel/Lagerung (männliche und weibliche Arbeiterlehrlinge) und Verkehr/Nachrichtenwesen (männliche Angestelltenlehrlinge). In allen anderen Bereichen gibt es Wanderungsverluste.

Die Auswertung zeigt ein sehr hohes Ausmaß an *Mobilität zwischen Wirtschaftsklassen* in den ersten zehn Jahren nach Abschluß der Lehre, und sie macht die außerordentlich starke *Verflechtung der Wirtschaftsbereiche durch Mobilitätsströme* deutlich, wobei der Aspekt der spezifischen Verwendung der beruflichen Qualifikation jedoch nur bedingt sichtbar wird.

Der besseren Anschaulichkeit und Interpretierbarkeit halber wurden die Lehrlinge in vier Gruppen differenziert:

(1) männliche Arbeiterlehrlinge (N = 29.900, *wichtigste Wirtschaftsklassen:* Metall, Bau, Holz, Gaststättenwesen, Nahrungsmittel); Verbleib in Ausgangsbereich: 37.2%

(2) weibliche Angestelltenlehrlinge (N = 11.800, *wichtigste Wirtschaftsklassen:* Handel/Lagerung, Metall, Bau, Nahrungsmittel, Bekleidung); Verbleib in Ausgangsbereich: 26.2%

(3) weibliche Arbeiterlehrlinge (N = 6.300; *wichtigste Wirtschaftsklassen:* Körperpflege, Gaststättenwesen, Bekleidung, Handel/Lagerung, Nahrungsmittel); Verbleib in Ausgangsbereich: 18.1%

(4) männliche Angestelltenlehrlinge (N = 4.400, *wichtigste Wirtschaftsklassen:* Handel/Lagerung, Metall, Bau, Verkehr/Nachrichten, Geld/Kredit/ Versicherung); Verbleib in Ausgangsbereich: 38.9%

Entwicklungsmuster

Unter den aufgelisteten zwanzig quantitativ bedeutsamsten Kombinationsfeldern aus Geschlecht, arbeitsrechtlicher Stellung und Wirtschaftsklasse gibt es -- wie schon erwähnt -- nur drei Bereiche, wo im untersuchten Lehrlingsjahrgang *per saldo* ein Beschäftigungszuwachs stattgefunden hat, in den übrigen 17 Feldern hat sich die Beschäftigung verringert, darunter in 8 Gruppen sogar auf weniger als die Hälfte des Anfangsbestandes.

Die absolute Bestandsentwicklung, die sich per saldo ergibt, setzt sich aus verschiedenen Komponenten zusammen: Neben dem *Verbleib* im Ausbildungsbereich gibt es auch *Abwanderung* und *Zuwanderung*. Aus der Analyse dieser Bewegungen in den einzelnen Gruppen kann man bestimmte typische Muster herausfiltern.

Es gibt *drei dominante Muster*, in denen sich zusammen etwas mehr als 70% der AbsolventInnen bewegt haben.

1. Muster: Moderate per-saldo-Verringerung der Beschäftigung (auf 60-70% des Anfangsbestandes) bei relativ hohem Verbleib in der Ausbildungswirtschaftsklasse (35-40% des Ausgangsbestandes) und mittlerem Anteil an Zugängen aus anderen Ausbildungswirtschaftsklassen (30-50% des Endbestandes). Das Ausmaß der Abwanderung übersteigt die Zuwanderung um ein Vielfaches. In dieses Muster fallen drei wichtige Gruppen von männlichen Arbeiterlehrlingen: Metall, Bau und Nahrungsmittel sowie die männlichen Angestelltenlehrlinge im Metallbereich, zusammen etwa zwei Fünftel des Jahrganges. Beschäftigung in diesen Bereichen hat eine gewisse Attraktivität für die einschlägigen Absolventen und auch für Zuwanderer aus anderen Wirtschaftsbereichen.

2. Muster: Starke Verringerung der Beschäftigung (auf 20-35%) bei mittlerem Verbleib (20-30%) und niedriger Zuwanderung (unter 10 bis unter 20%). In dieses Muster fallen *die beiden größten Gruppen von weiblichen Lehrlingen, Angestellte in*

Handel/Lagerung und Arbeiterinnen in Körperpflege, etwa ein Fünftel des Jahrganges. Es ist ein klarer Abwanderungsbereich, der gegenüber Zuwanderung von Absolventinnen aus anderen Bereichen geschlossen oder nicht attraktiv ist. Der Endbestand setzt sich zu einem hohen Anteil aus einschlägig Ausgebildeten zusammen.

3. Muster: Starke Verringerung der Beschäftigung (auf 25-45%) bei geschlechtsspezifisch niedrigem Verbleib (unter 20% bzw. um 30%) und mittlerer Zuwanderung (25-30%). In dieses Muster fallen die männlichen Arbeiter in Holz und Gaststättenwesen und die *weiblichen Arbeiterinnen im Gaststättenwesen*, etwa ein Siebentel des Jahrganges. Es handelt sich ebenfalls um einen Abwanderungsbereich, der jedoch nicht durch Verbleib sondern durch Austauschprozesse gekennzeichnet ist.

Für die verbleibenden AbsolventInnen ergeben sich weitere sechs unterschiedliche Muster, die nur für jeweils sehr kleine Gruppen gelten.

a. Davon sind zwei Muster durch *hohe Attraktivität* gekennzeichnet: Hoher Verbleib und hoher Anteil an Zugängern bei Beschäftigtenzuwachs (männliche Angestellte im Geld/Kredit/Versicherungswesen und in Verkehr/Nachrichten) oder moderater Verringerung der Beschäftigung (männliche Angestellte in Bau, *weibliche Angestellte in Metall*), 3% des Jahrganges;

b. Ein weiteres Muster ähnelt dem dominanten Muster Nr.2 der großen weiblichen Lehrlingsgruppen: *Abwanderung und Geschlossenheit*, jedoch ist die Verbleibsrate höher. Dieses gilt für die männlichen Angestellten in Handel/Lagerung, etwa 5% des Jahrganges;

c. Die drei verbleibenden Muster sind -- ähnlich dem dominanten Muster Nr.3 durch *Austauschprozesse* gekennzeichnet: Niedriger Verbleib und hoher Anteil an Zugängen bei unterschiedlicher per-saldo-Beschäftigungsentwicklung: Zuwachs (*weibliche Arbeiter in Handel/Lagerung*), moderate Verringerung (*weibliche Angestellte in Bekleidung, weibliche Arbeiter und Angestellte in Nahrungsmittel*), deutliche Verringerung (*weibliche Angestellte im Bau, weibliche Arbeiter in Bekleidung*), zusammen etwa 6% des Jahrganges.

Diese Auswertung zeigt, daß die deutliche Mehrheit der 10 herausgehobenen quantitativ wichtigsten weiblichen Lehrlingsgruppen in den Mobilitäts-Mustern vertreten sind, die durch Abwanderung und Austauschprozesse gekennzeichnet werden müssen. Nur eine kleine weibliche Lehrlingsgruppe, nämlich die Angestelltenlehrlinge in der Metallbranche, ist -- im Vergleich zu sieben männlichen Lehrlingsgruppen -- in einem Muster, das auf einigermaßen attraktive Bedingungen schließen läßt, vertreten.

Mobilitätsraum

Wenn man aus den vier Segmenten jene Wanderungsströme identifiziert, welche gruppenspezifisch jeweils mindestens 1 Prozent der Ausgangsmasse ausmachen, so erhält man die Bewegungen von zusammen 7.700 ehemaligen Lehrlingen, das sind 15 Prozent des Ausgangsbestandes (bzw. 25 % der Abwanderungen im Bereich der 20 wichtigsten Lehrlingsgruppen). Diesen Bereich kann man als "typischen Mobilitätsraum" für die ehemaligen Lehrlinge interpretieren.

Es sind 14 der 25 Wirtschaftsklassen involviert, wobei es sich bei den übrigen 11 meist um kleine und/oder schrumpfende Branchen handelt (beides ist der Fall bei Papier, Keramik/Glas, Bergbau, Textil, Leder, Haushaltung/Hauswartung; klein und stagnierend sind Druck/Verlag und Energie/Gas/Wasser; groß und schrumpfend ist die Land- und Forstwirtschaft) oder aber um solche, für die die Lehrausbildung keine Rolle spielt (Unterricht/Forschung und Kunst/Unterhaltung/Sport).

Offensichtliche Zuwanderungsbranchen sind die Gebietskörperschaften und Handel/Lagerung.
Branchen, aus denen eine *Abwanderung* erfolgt, in welche aber keine Gruppe zuwandert, sind Holz und Körperpflege.
Eher *Zuwanderungsbereiche* sind die Branchen

- Verkehr/Nachrichten (männliche Arbeiter aus Metall und Bau)
- **Nahrungsmittel** (männliche und *weibliche Angestellte aus Handel/Lagerung*)
- **Gesundheit/Fürsorge** (*weibliche Angestellte aus Handel/Lagerung*)
- Geld/Kredit/Versicherungswesen (männliche Angestellte aus Handel/Lagerung)
- Wirtschaftsdienste (männliche Angestellte aus Handel/Lagerung)
- Chemie (männliche Angestellte aus Handel/Lagerung)
- **Metall** (männliche Arbeiter aus Bau, *weibliche Arbeiter aus Körperpflege/Reinigung und weibliche Angestellte aus Handel/Lagerung*)
- Bau (männliche Arbeiter aus Holz und Metall)
- **Gaststättenwesen** (männliche und *weibliche Angestellte aus Handel/Lagerung*).

In diesem "Mobilitätsraum" existieren einige wechselseitige Austauschbeziehungen: Zwischen Bau und Metall (männliche Arbeiter), zwischen Handel/Lagerung und Metall sowie zwischen Handel/Lagerung und Beherbergung/Gaststättenwesen. Auch zwischen **Bekleidung** und **Handel/Lagerung** gibt es schließlich einen *Austausch unter den jungen Frauen*: Einerseits wandern ehemalige weibliche Arbeiterlehrlinge von der Bekleidung in Richtung Handel/Lagerung, andererseits wandern ehemalige weibliche Angestelltenlehrlinge von Handel/Lagerung in Richtung Bekleidung.

Da der berufliche Aspekt in diesen Mobilitätsströmen nicht definiert ist, kann man ihre funktionale Bedeutung nicht direkt interpretieren. Nur drei Beziehungen lassen zumindest in gewissem Ausmaß direkt auf eine berufsfremde wenig qualifizierte Verwendung schließen:

- weibliche Arbeiter-Lehrlinge aus Körperpflege in Metall;
- männliche sowie weibliche Angestellten-Lehrlinge aus Handel/Lagerung in das Beherbergungs-/Gaststättenwesen.

Insgesamt zeigen sich in dieser Auswertung zwei Phänomene: Einerseits gibt es eine große branchenübergreifende Mobilität, was sich aus der beruflichen Heterogenität der wirtschaftlichen Einheiten auch logisch ergibt. Andererseits ist auch nur ein geringer Teil der Mobilität nach wirtschaftlichen Einheiten überhaupt strukturell definiert.

Der größere Teil scheint sich eher in stochastischer Form abzuspielen. In den abgegrenzten "typischen Mobilitätsraum", in dem eine Häufung von gerichteten Bewegungen festzustellen ist, fallen nur etwa 30 % der männlichen Abgewanderten bzw. 10 bis 15 % der weiblichen Abgewanderten. Dies steht im Einklang mit den Befunden zur Flexibilität der Arbeitnehmer, weist aber auf der anderen Seite auch darauf hin, daß man nur in geringem Maße Voraussagen treffen kann.

Leider sind in der Datenbasis keine entsprechend in die Tiefe gehenden Informationen über Bewegungen zwischen Berufen vorhanden. Wie bereits gezeigt wurde, sind -- eher wenig qualifizierte und nicht spezialisierte -- Berufe im Bereich der Büroangestellten ein bedeutender beruflicher Schwerpunkt.

4. LAUFBAHNEN VON ARBEITSLOSEN FRAUEN IN WIEN - FALLDARSTELLUNGEN

4.1. Datenbasis und Stichprobe

4.1.1. Der Datensatz

Als Grundlage für die vorliegenden Auswertungen wurde ein Datensatz verwendet, der aus einer Kombination von Daten aus dem EDV-System der Arbeitsmarktverwaltung (AMS-System) und aus den Versicherungsverläufen des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger (HPTVB-Daten) besteht. Diese Datenquellen beschreiben einerseits Grundmerkmale der Personen, andererseits die Versicherungsverläufe.

- Die Informationen über *Personenmerkmale* (Geschlecht, Alter, Ausbildung, Familienstand, Kinder, Staatsangehörigkeit, Berufsart; sowie verschiedene Merkmale, die sich auf Arbeitslosigkeitserfahrungen beziehen) kommen aus dem AMS-System. Sie sollten, wenn sie ordnungsgemäß erfaßt sind, für jede Person den Stand zum Zeitpunkt des letzten Kontaktes mit dem Arbeitsamt repräsentieren. Daraus resultiert für die Betrachtung von mehrjährigen Verläufen das Problem, daß diese Information nicht auf dem aktuellen Stand ist: Es kann sein, daß über mehrere Jahre kein Kontakt mit dem Arbeitsamt stattgefunden hat; es kann aber auch sein, daß die bei einem früheren Kontakt eingetragenen Informationen bei einem neuerlichen Kontakt nicht aktualisiert werden. Bei einigen Informationen (v.a. Geburt von Kindern) konnte dies aufgrund der HPTVB-Daten korrigiert werden. Vor allem bei der Berufsbezeichnung, aber auch beim Familienstand ist dies ein wichtiges Handicap der Daten.

- Die Information über die *Versicherungsverläufe* enthält in Tagen den Erwerbsstatus (Beschäftigt als ArbeiterInnen oder Angestellte oder Lehrling, Arbeitslos, etc.; zusätzlich wurde ein Status "nicht-definierte Zeit" generiert, der jene Perioden umfaßt, in denen die Frauen in den Daten nicht erfaßt sind). Für jedes Beschäftigungsverhältnis sind Merkmale des jeweiligen Dienstgebers (Wirtschaftsklasse, ob ein Dienstgeber mehrmals vorkommt, etc.) sowie das Tages-Einkommen auf Basis der Bemessungsgrundlage (Anfang, Ende, Durchschnitt des Dienstverhältnisses) verfügbar. [1] Diese Informationen beziehen sich auf einen Zeitraum von maximal fast 20 Jahren, zwischen 1.1.1972 (ab diesem Tag sind die Verläufe beim HPTVB gespeichert, Informationen aus dem AMS-System gibt es teilweise auch für frühere Zeitpunkte) und 30.6.1991 (dies war der Stichtag für das Ende der Karrieren). Auswahlkriterium für die Generierung der Stichprobe war die Beendigung einer Arbeitslosigkeitsepisode im Jahr 1985 oder 1986, d.h. es handelt sich um eine Zufallsstichprobe von AbgängerInnen aus Arbeitslosigkeit, aus der dann in einem zweiten Schritt die Frauen in Wien ausgewählt wurden.

---

1 Für eine genauere Beschreibung der Daten vgl. Beidl, Gabi/ Buzecki, Gerhard/ Fischer, Georg/ Lassnigg, Lorenz/ Pichelmann, Karl, (1990) Indikatorensystem zur Beschreibung individueller Beschäftigungsverläufe, Vorstudie, Forschungsbericht des IHS, Wien 1990

Neben der bereits erwähnten Handicaps gibt es zwei weitere Einschränkungen der Aussagekraft der Daten: Erstens sind die Angaben über das Einkommen lückenhaft, zweitens gibt es keine Information über die Arbeitszeit, auf die sich das Einkommen bezieht. Gerade bei Frauen kann man nicht ohne weiteres davon ausgehen, daß Normalarbeitsverhältnisse von 38-40 Stunden pro Woche die Regel sind. Bis zu einem gewissen Grad kann aus dem Verlauf auf Übergänge zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung geschlossen werden.

Mit allen Einschränkungen, mit denen diese Daten behaftet sind, geben sie dennoch ein Bild über Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsverläufe, wie es sonst nicht verfügbar ist. Der im folgenden zur Illustration dargestellte Verlauf zeigt die Komplexität der Information, die verarbeitet wurde. Im Unterschied zum üblichen Umgang mit derartigen Verlaufsdaten, wo die Information auf bestimmte Indikatoren reduziert wirde, haben wir einen Zugang gewählt, der die Komplexität und Vielfalt der Karrieren möglichst beibehält: Eine qualitative Darstellung und Analyse quantitativer Daten. Diese Vorgangsweise hat sich vor allem aus der Überlegung ergeben, daß im alltäglichen Umgang mit Berufsverläufen eben aufgrund der Vielfältigkeit bestimmte "Reduzierungen" vorgenommen werden, die möglicherweise der Realität nicht gerecht werden und zu stereotypisierten Vorstellungen und Bildern über "übliche Erwerbsverläufe" führen, die in der Tat jedoch nicht "üblich" sind.

IVSNR:	70	GEBJAHR:	40	SEX : W		STAAT: A	
FAMSTD:	V	AUSBLD:	MK	BERART	:	770104	
KINDER:	2	SVB:		AAMTCODE:		9010	

DG	WIKL	VSTR	ECHT.	DV	VON	BIS	TAGE	QUAL	EKA	EKE	EKD
1	0	999	0		5.5.64	27.8.65	480	31	0	0	0
9	0	0	0		5.5.64	27.8.65	480	38	0	0	0
8	0	0	0		28.8.65	31.12.71	2317	37	0	0	0
3	7399	11	1		1.1.72	15.8.78	2419	4	123	362	228
8	0	0	0		16.8.78	31.8.78	16	37	0	0	0
6	0	41	0		1.9.78	31.8.82	1461	6	131	258	105
5	0	41	0		1.1.82	31.8.82	243	6	0	0	0
8	0	0	0		1.9.82	14.11.82	75	37	0	0	0
4	5442	11	1		15.11.82	31.8.83	290	4	304	333	318
7	0	80	0		1.9.83	23.11.83	84	28	0	0	0
9	0	0	0		1.9.83	27.11.83	88	38	0	0	0
1	0	999	0		24.11.83	27.11.83	4	31	0	0	0
2	7699	11	1		28.11.83	31.3.85	490	4	316	371	336
7	0	80	0		1.4.85	30.6.85	91	28	0	0	0
9	0	0	0		1.4.85	24.9.85	177	38	0	0	0
8	0	0	0		1.7.85	20.7.85	20	37	0	0	0
7	0	80	0		21.7.85	7.9.85	49	28	0	0	0
1	0	999	0		8.9.85	24.9.85	17	31	0	0	0
8	0	0	0		25.9.85	31.7.91	2136	37	0	0	0

4.1.2. Zusammensetzung des Samples

Unser Sample umfaßt insgesamt 481 Personen. Einen ersten Eindruck über seine Zusammmensetzung vermitteln folgende Häufigkeitsauszählungen.

Staatsbürgerschaft

Value	Frequency	Valid Percent	Cum Percent
Österreich	430	89.4	89.4
AFG	1	.2	89.6
Deutschland	2	.4	90.0
Türkei	12	2.5	92.7
Yugoslawien	35	7.3	99.8
keine Angabe	1	.2	100.0
Total	481	100.0	

89% der Frauen haben die österreichische Staatsbürgerschaft, 11% sind Ausländerinnen, von diesen 11% kommen 2% aus einem EG-Land.

Familienstand

Value	Frequency	Valid Percent	Cum Percent
keine Angabe	4	.8	.8
geschieden	101	21.0	21.8
ledig	153	31.8	53.6
verheiratet	213	44.3	97.9
verwitwet	10	2.1	100.0
Total	481	100.0	

44% der Frauen sind verheiratet, 55% sind zumindest nominell alleinstehend/ selbstverantwortlich für ihren Lebensunterhalt. Inwieweit die einen in ihrem Partner eine Hilfe haben bzw. die anderen wirklich ohne Unterstützung sind, steht auf einem anderen Blatt.

Schwervermittelbarkeit

Value	Frequency	Valid Percent	Cum Percent
keineAngabe/Behinderung	356	74.0	74.0
blind oder fast blind	1	.2	74.2
Einberufung Präsenzdienst (?)	1	.2	74.4
geistige Behinderung	2	.4	74.8
körperliche Behinderung	34	7.1	81.9
längere Abwesenheit	1	.2	82.1
Mobilitätseinschränkung	66	13.7	95.8
psychische Behinderung	4	.8	96.7
Schwangerschaft	16	3.3	100.0
Total	481	100.0	

74% der Frauen haben keine Behinderung oder machen zumindestens keine Angabe dazu. Unter den Behinderungen tritt am häufigsten 'Mobilitätseinschränkung' auf (13,7%), gefolgt von den körperlichen Behinderungen (7,1%), an dritter Stelle steht 'Schwangerschaft (3,3%). Damit sind 17% der Frauen familien- oder kinderbedingt schwer vermittelbar (= 65,6% der Behinderungen).

Anzahl der Kinder

Value	Frequency	Valid Percent	Cum Percent
0	193	40.1	40.1
1	140	29.1	69.2
2	108	22.5	91.7
3	28	5.8	97.5
4	7	1.5	99.0
5	4	.8	99.8
6	1	.2	100.0
Total	481	100,0	

60 % der Frauen haben Kinder (zum Vergleich: 44% sind verheiratet, 17 % sind familienbedingt schwervermittelbar).

Anzahl der verschiedenen Dienstgeber

Value	Frequency	Valid Percent	Cum Percent
0	3	.6	.6
1	17	3.5	4.2
2	37	7.7	11.9
3	41	8.5	20.4
4	57	11.9	32.2
5	50	10.4	42.6
6	35	7.3	49.9
7	50	10.4	60.3
8	39	8.1	68.4
9	35	7.3	75.7
10	18	3.7	79.4
11	15	3.1	82.5
12	14	2.9	85.4
13	12	2.5	87.9
14	8	1.7	89.6
15	5	1.0	90.6
16	8	1.7	92.3
17	6	1.2	93.6
18	3	.6	94.2
19	2	.4	94.6
20	5	1.0	95.6
21	5	1.0	96.7
22	1	.2	96.9
23	2	.4	97.3
24	2	.4	97.7
25	9	1.9	99.6
26	2	.4	100.0
Total	481	100.0	

Diese Tabelle ist ohne die Angabe der Anzahl der Berufsjahre, in denen diese Vielzahl von unterschiedlichen Dienstgebern zusammengekommen ist, nur bedingt aussagekräftig; aber immerhin kann man sehen, wo der Kernbereich liegt und wie breit die Streuung ist.

4.1.3. Die ökonomischen Verhältnisse: Einkommen und Stabilität

Ziel unserer Bemühungen ist die Identifizierung möglichst erfolgreicher Karrieren und ihrer möglichen Ursachen. Was aber als 'erfolgreich' zu bezeichnen ist, ist nicht so einfach zu sagen. Minimalanforderung ist sicher ein ausreichendes und ausreichend kontinuierliches Einkommen, das die persönliche Unabhängigkeit zu gewährleisten im Stande ist. Auf diesem Hintergrund stellen die Höhe des Einkommens und eventuell die Dauer/Kontinuität von Dienstverhältnissen entscheidende Variablen dar.

Berechnung der Jahreseinkommen für jede Person

Zur Berechnung der Jahreseinkommen wurde die Anzahl der Beschäftigungstage mit dem (durchschnittlichen) Tageseinkommen dieser Periode multipliziert und über den Zeitraum jeden Jahres aufsummiert. Dienstverhältnisse, die über einen Jahreswechsel hinausreichen, wurden aufgeteilt; sich überschneidende Dienstverhältnisse wurden in kürzere Einheiten zerlegt, entsprechend den Zeitgrenzen der Perioden, in denen ein bzw. mehrere Einkommen gleichzeitig erzielt wurden. Dienstverhältnisse, die zum Zeitpunkt der Erhebung gerade aufrecht waren, bei denen also kein Enddatum gegeben war, wurden am 30.6.91 abgeschnitten, um die Anzahl der Tage bis zu diesem Zeitpunkt berechnen zu können. Die Angaben des 1. Halbjahres wurden (bis auf die Durchschnittswerte) auf ein ganzes Jahr hochgerechnet, um nicht den falschen Eindruck eines Einkommensrückgangs zu erzeugen.

Die errechneten Einkommen unterschätzen das tatsächlich verfügbare Geld zum einen um die Einkommen, zu denen keine Angaben gemacht wurden (d.s. Dienstverhältnisse mit 0 Schilling Einkommen, die aus der Berechnung herausgefallen sind), zum zweiten fehlen alle Transferleistungen (Krankengeld etc.). Jedoch wurden letzte Dienstverhältnisse, zu denen keine Einkommensangaben vorlagen, insofern korrigiert, als das letzte bekannte durchschnittliche Tageseinkommen zur Berechnung der Jahreseinkommen herangezogen wurde. Dies schien uns angebracht, weil diese letzten Perioden manchmal sehr lange dauerten und ihre Nichtbeachtung vermutlich den Eindruck mehr verzerrt hätte als ihre Berücksichtigung anhand dieses Näherungswertes.

Gruppen- und Indicesbildung

Aufgrund der Menge der zu betrachtenden Fälle und der Komplexität der Lebensläufe, wie sie sich in unseren Daten-sheets darstellen, ist es ziemlich schwierig, einen Überblick über die Fälle zu bekommen und eine begründete Auswahl an Musterkarrieren zu treffen. Zur Objektivierung dieses Verfahrens wurden die Fälle in Gruppen mit ähnlicher Ausgangslage zusammengefaßt und zwei Indikatoren entwickelt, die zwar nicht alle Aspekte, die eine Auswahl begründen können, berücksichtigen, aber eine sinnvolle Annäherung darstellen.

Gruppenbildung:

Als Kriterien zur Bildung der Gruppen schienen uns das Alter bzw. die Zeit, in der jemand seine Ausbildung gemacht hat, auf den Arbeitsmarkt getreten ist usw. sowie die Aus-/Vorbildung sinnvoll. Die Alterseinteilung orientiert sich am Jahr 1985, als die Frauen arbeitslos gemeldet waren, denn die Chancen, einen neuen Job zu finden, hängen auch vom Alter ab. Daraus ergeben sich die Gruppen 'bis 25 Jahre' '26 - 40 Jahre' und 'über 40 Jahre'. Die Bildungsvariable wurde vierfach unterteilt in 'Pflichtschule mit und ohne Abschluß', 'Lehre und Lehre mit Meisterprüfung', 'mittlere Schulbildung (MB,MK,MT,MS) und 'Matura und mehr'.

Die Verteilung der Personen auf die Gruppen nach Alter und Bildung

Count Row Pct Col Pct	PS PO	LE LM	MB MK	MA UV	Row Total
bis 25 Jahre	71 46.4 24.6	52 34.0 55.3	19 12.4 33.9	11 7.2 26.2	153 31.8
26-40 Jahre	120 59.7 41.5	29 14.4 30.9	26 12.9 46.4	26 12.9 61.9	201 41,8
über 40 Jahre	98 77.2 33.9	13 10.2 13.8	11 8.7 19.6	5 3.9 11.9	127 26.4
Column Total	289 60.1	94 19.5	56 11.6	42 8.7	481 100.0

Hinsichtlich des Alters verteilen sich die Frauen halbwegs gleichmäßig über alle Kategorien; zumindestens in unserer Stichprobe hat keine Altersgruppe besonders gute Chancen, dem Problem der Arbeitslosigkeit zu entkommen. Bei den Bildungsabschlüssen besteht ein deutliches Gefälle von den niedrigen zu den höheren Abschlüssen; am meisten betroffen sind die Frauen mit Pflichtschulabschluß, manche haben nicht einmal diesen.

Indices:

Bei der Konstruktion der Indices ließen wir uns von der Überlegung leiten, daß nicht die absolute Höhe des Einkommens allein für die Auswahl ausschlaggebend sein kann, denn dann würden alle anderen Aspekte des Lebens entwertet werden, andererseits sollte ein gewisses Einkommensminimum, das eine unabhängige Existenz zu gewährleisten im Stande ist, nicht unterschritten werden:

- Als erster Indikator wurde das durchschnittlich je Jahr in der erfaßten Periode erzielte Einkommen verwendet. Dazu wurden die Jahreseinkommen mit dem Ver-

braucherpreisindex korrigiert, (denn wegen der Inflation sind gleiche Summen zu unterschiedlichen Zeitpunkten verdient unterschiedlich viel wert) und durch die Anzahl der Jahre geteilt, die jemand in unseren Daten präsent ist. In dieser Summe drücken Jahre, in denen kein Einkommen erzielt wurde, das durchschnittliche Einkommen, Kontinuität oder aber absolute Spitzeneinkommen wirken sich positiv aus. Zu bedenken bleibt bei dieser Art der Indexbildung, daß bei Personen, die vor ihrem ersten Dienstverhältnis arbeitssuchend gemeldet waren, diese nicht-definierten Zeiten das durchschnittliche Einkommen drücken, bei Personen aber, die möglicherweise auch arbeitssuchend waren, dies aber nicht gemeldet haben, sodaß ihr erster Eintrag ein Dienstverhältnis ausweist, diese vorlaufenden nicht-definierten Zeiten nicht dokumentiert sind und deshalb in die Berechnung auch nicht eingegangen sind. Da für die Zeit vor Januar 1972 eben nur diese eine Periode der Arbeitssuche dokumentiert ist und wir über die nachfolgende Zeit bis 1/72 nichts wissen, empfiehlt es sich, in allen Fällen nur die Zeit nach 1/72 in Betracht zu ziehen.

Darüberhinaus wollten wir eine gewisse Offenheit gegenüber der Art der Einkommensbeschaffung bewahren und uns nicht von vornherein auf das männliche Karrieremuster einer möglichst kontinuierlichen Beschäftigung festlegen. Deshalb ist für uns eine Reihe von Spitzeneinkommen, die dann Einkommenslücken erlauben, letztendlich aber ihre Frau ernähren, eine zwar problematische, aber durchaus legitime Form der Ressourcenbeschaffung.

- Also zählten wir als zweiten Indikator die relative Häufigkeit der Spitzeneinkommen, die jede Person erzielen konnte. Als Spitzeneinkommen wurden Einkommen betrachtet, die über dem Durchschnittseinkommen der Gruppe liegen, gewichtet mit der Anzahl der Vergleichspunkte. Problematisch an diesem Index ist der Umstand, daß dabei tendenziell Jüngere besser abschneiden, denn ihnen fällt es mit ihren nur über wenige Jahre reichenden Vergleichen leichter, in allen Fällen (= 100%) über dem Durchschnitt zu liegen als Älteren, bei denen z. B. jedes Babyjahr den Prozentwert drückt.

4.1.4. Die Auswahl der "Besten"

Um zu einer Auswahl für die Graphiken (4 Personen) und zu einem Maßstab für die inhaltliche Betrachtung zu kommen, wurden die Personen jeder Gruppe anhand dieser beiden Indices gereiht und jeweils die besten fünf in die engere Wahl gezogen: berücksichtigt wurde, wer in beiden Reihen unter den besten fünf war; zudem wurde darauf geachtet Frauen mit und ohne Kinder zu gleichen Teilen in die Betrachtung miteinzubeziehen. Restplätze wurden an die Besten jeder Indexreihe zu gleichen Teilen vergeben.

Ein diffiziles Problem bei dieser Auswahl ist die Behandlung von Codierungsfehlern. Eigentlich dürfte es sie ja gar nicht geben, aber .... In unserem Fall besteht die Schwierigkeit nun darin, daß Personen in die Auswahl der Besten geraten sind, bei denen wir uns nicht sicher sind, ob deren Einkommen tatsächlich so hoch sind, wie angegeben, oder ob es sich um Codierungsfehler handelt. Eliminieren wir sie fälsch-

licherweise als Codierungsfehler, verlieren wir unsere Spitzenverdienerinnen, betrachten wir sie fälschlicherweise als Spitzenverdienerinnen, obwohl es sich um Codierungsfehler handelt, sitzen wir einem Phantom auf. Derartig verdächtige Fälle wurden von uns einzeln genau analysiert und bei Unplausibilität ausgeschieden.

Erschwerend kommt hinzu, daß anzunehmen ist, daß in höherem Alter, wenn die Kinder selbständig geworden sind, manche Frauen ihre Wochenstundenzahl erhöhen bis hin zu einer Vollzeitbeschäftigung. Einzelne Einkommenssprünge mögen hierin ihre Erklärung finden.

Die Einkommensverläufe dieser besten vier Personen wurden zusammen mit dem Durchschnitt der gesamten Gruppe in Graphiken veranschaulicht, die in den jeweiligen Gruppenbeschreibungen zu finden sind..

Beim Lesen dieser Graphiken ist darauf zu achten, daß die Achse, auf der das Alter beginnend mit 15 Jahren aufgetragen ist, innerhalb jeder Altersgruppe gleich ist, von Altersgruppe zu Altersgruppe aber in der Länge variiert. Ebenso variiert der Maßstab auf der Einkommensachse. Er hängt ab vom maximalen Jahreseinkommen in der jeweiligen Gruppe.

4.2. Falldarstellungen

Einleitung

Die Grundkonzeption des Projektes ging davon aus, über die Verfügbarkeit von Informationen über längerfristige Erwerbsverläufe *typische Verlaufsmuster* von Abgängerinnen aus Arbeitslosigkeit im Wiener Arbeitsmarkt aufzufinden, genauer darzustellen, zu analysieren und Schlußfolgerungen daraus zu ziehen. Angeleitet war diese Vorgangsweise von zwei Grundüberlegungen:

- Die erste Überlegung besteht in der Voraussetzung, daß in den realen Arbeitsmarktvorgängen normalerweise *"folgerichtige Verlaufmuster"* vorkommen, die eine bestimmte innere Logik haben. Ihre Stützung erfährt diese Voraussetzung in theoretischen Zugängen zur Erklärung der Vorgänge am Arbeitsmarkt, die das Vorhandensein von bestimmten typischen Mobilitätsketten als zentrales Phänomen einerseits beobachten, andererseits voraussagen. Also folgerichtige positive Verlaufsmuster. Eine weitere Argumentation postuliert folgerichtige negative Verlaufsmuster, die aus der Interaktion von dequalifizierenden Wirkungen von Arbeitslosigkeitserfahrungen mit Mißerfolgen bei Wiedereinstiegsversuchen systematische Ausgliederungsvorgänge voraussagen. Diese Überlegungen regen dazu an, längerfristige individuelle Verläufe zu analysieren. Eine weitere Unterstützung erfährt das Paradigma der folgerichtigen Verlaufsmuster vom häufig kolportierten und durch Fakten gestützten Phänomen, daß sich auch die Personalauswahl häufig auf den bisherigen Verlauf als Auswahlkriterium bezieht.
- Die zweite Überlegung bezieht sich auf die Wahl des analysierten Datenbestandes. Häufig werden für die Analyse von längerfristigen Verläufen qualitative Fallstudien in Form von retrospektiven Interviews durchgeführt. Derartige Studien sind mit zwei gravierenden Problemen konfrontiert: a. Auswahlproblemen; b.

Erinnerungsproblemen. Da es sich bei längerfristigen Verläufen um extrem komplexe Vorgänge handelt -- dies zumindest zeigen unsere Fälle jedenfalls -- entsteht hier die Gefahr von verzerrten Betrachtungsweisen, die eher zur "objektivierten" Hervorbringung der vorgefaßten Meinungen der Forscher als zur Erzeugung von zusätzlicher Information führt. Diese beiden Probleme sind durch das vorhandene Material umgangen worden, andererseits entstehen jedoch aus dem verwendeten Material bedeutende Informationslücken über Aspekte, die schlicht in den Daten nicht vorhanden sind.

Der Grundansatz der Analyse ging nun vom Konzept folgerichtiger Karrieren aus, und es war intendiert, in den Karrieren von *positiven Beispielsfällen* Vorgänge zu finden, die arbeitsmarktpolitisch verwertet werden könnten. Dabei war vor allem an systematische Mobilitätsbewegungen zwischen Wirtschafts- bzw. Beschäftigungsbereichen und in zweiter Linie an Regelmäßigkeiten im Zeitverlauf innerhalb der erfolgreichen Karrieren gedacht worden. Diese Suche war bewußt explorativ angelegt, um Vorgänge zu finden, die man nicht ohnehin schon weiß.

Unmittelbare arbeitsmarktpolitische Implikationen dieser Vorgangsweise sind die folgenden:

Erstens geht man damit über eine zeitpunktbezogene Betrachtung hinaus, indem man die Arbeitsmarktvorgänge und entsprechend auch die Interventionen bei bestimmten individuellen Fällen nicht nur aus der aktuellen (Querschnitts-) Situation heraus zu bestimmen versucht -- wobei eine individuelle Längsschnittbetrachtung dann zu einer mehr oder weniger zufälligen Abfolge von wahrgenommenen Gelegenheiten wird -- sondern die Bedeutung von aktuellen Interventionen im Zusammenhang von längerfristigen Verläufen zu bestimmen versucht. Ein Extrembeispiel für diese Problematik besteht in der Frage, ob nicht ein aktueller und für sich genommen "erfolgreicher" Vermittlungsversuch sich längerfristig als ungünstig für den Verlauf herausstellen kann. Eine längere Suchzeit hätte trotz der damit verbundenen Kosten und Frustrationen eventuell ein besseres Ergebnis gebracht.

Eine zweite Implikation besteht in der Annahme, daß die zu einem bestimmten Zeitpunkt vorhandenen offenen Stellen -- im Längsschnitt betrachtet -- tatsächlich Punkte in einem System von "vorgezeichneten Bahnen" sind. Wenn ein solches System existiert, und wenn man es kennt, so kann man voraussagen, welche Aussichten mit dem Zugang in eine bestimmte Position verbunden sind. Das Wissen um diese Vorgänge ist dann unzweifelhaft eine wichtige Ressource für die Tätigkeit der Arbeitsmarktverwaltung. In der Tat weiß man jedoch nicht sehr viel darüber, und insbesondere ist das vorhandene Wissen ziemlich undeutlich. D.h. es ist bis zu einem gewissen Grad nachgewiesen, daß es Strukturierungen und Segmentierungen am Arbeitsmarkt und im Beschäftigungssystem gibt, was man weiß ist jedoch zu unbestimmt, um daraus zu Ableitungen für die konkrete Praxis zu gelangen.

Was zeigt sich nun in unseren Fallanalysen auf dem angesprochenen Hintergrund?

Der wichtigste Befund ist wohl der, daß *folgerichtige Verläufe* unter den erfolgreichen Abgängerinnen äußerst selten vorkommen. Es lassen sich auch keine augenfälligen

qualitativen Unterschiede in Richtung auf Verlaufstypen zwischen den erfolgreicheren und den weniger erfolgreichen Fällen festmachen. Der Unterschied scheint vor allem darin zu bestehen, daß das Verhältnis zwischen der Dauer der Beschäftigungsepisoden und der Dauer der Arbeitslosigkeits- oder sonstigen Nicht-Beschäftigungsepisoden variiert, auch die Zahl der Wechsel von Dienstgebern bzw. Branchen nimmt bei den weniger erfolgreichen Fällen in den meisten Subgruppen zu. Es ist dabei jedoch so, daß auch die erfolgreichen Fälle ein Ausmaß an stochastischen Bewegungen aufweisen, das einigermaßen groß ist: In keiner der ausgewählten Extremgruppen der jüngeren Frauen ist der Durchschnitt der pro Person und Laufbahn vorkommenden Branchen kleiner als 3. Der Maximalwert liegt auch bei den erfolgreicheren Fällen nicht selten bei 8 bis 10 verschiedenen Branchen pro Person. In der mittleren Altergruppe liegt die durchschnittliche Zahl der unterschiedlichen Dienstgeber pro Person in den günstigen Extremgruppen bei 5-10, in den ungünstigen Extremgruppen bei 6-12. Die älteren Gruppen sind nur unzureichend vergleichbar, da die Vorkarriere weitgehend abgeschnitten ist.

Dieses Gesamtbild läßt zwei unterschiedliche Gesamtrichtungen der Interpretation zu:

a. Es könnte darauf verweisen, daß sich die Abgängerinnen aus Arbeitslosigkeit -- von vielleicht einzelnen Ausnahmen abgesehen -- im sekundären Arbeitsmarktsegment bewegen. Für diesen Bereich wäre eine derartige Form von Karrieren plausibel, folgerichtige Verläufe würden sich in anderen Arbeitsmarktsegmenten befinden und daher unter den Abgängerinnen aus Arbeitslosigkeit nicht auftauchen. Gegen diese Interpretation spricht die in den anderen zitierten Befunden schwache Abgrenzung zwischen den Beschäftigten-Gruppen mit und ohne Arbeitslosigkeitserfahrung.

b. Es könnte andererseits darauf verweisen, daß die Vorstellungen von strukturierten Arbeitsmärkten, die vorgezeichnete Laufbahnen anbieten, entweder unzutreffend oder zu rigide sind.

4.2.1. Altersgruppe I: Die Jüngeren (unter 25-Jährige)

Die in dieser Gruppe zusammengefaßten Frauen sind zur Zeit ihrer Arbeitslosigkeit 1985 oder 1986 im Alter von etwa 19 bis 25 Jahren gewesen und zum Stichtag daher zwischen 25 und 31.

In der Stichprobe sind 153 Fälle aus dieser Gruppe erfaßt worden.

Ausbildungs- und Berufsstruktur

Etwa die Hälfte der Abgängerinnen (46%) haben keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluß, etwa ein Drittel (34%) hat eine Lehrlingsausbildung abgeschlossen, 12% eine mittlere Schule und 7% haben Matura oder den Abschluß einer Hochschule/Universität.

In der jüngeren Gruppe sind vier zusammengefaßte Berufsgruppen in deutlich erhöhtem Ausmaß vertreten: Büroberufe (29%, absolut: 44), Verkaufsberufe (14%; absolut: 22), Hilfsberufe in der Produktion (12%; absolut:18) und Schönheitspflege (10%; absolut: 15)

In den Büroberufen haben von den 44 Frauen 14 eine mittlere Schule abgeschlossen, 12 einen Lehrabschluß, und je 9 Pflichtschule bzw. Matura oder höher. Der Ausbildungsstand dieser Berufsgruppe ist also sehr gemischt.

Von den 22 Verkäuferinnen haben 16 -- also mehr als zwei Drittel -- einen Lehrabschluß oder den Abschluß einer mittleren Schule, 6 haben keine Ausbildung über die Pflichtschule hinaus.

Die Frauen in Hilfsberufen haben alle nur Pflichtschule, und in der Schönheitspflege dominiert der Lehrabschluß.

Außer den 18 Frauen in Hilfsberufen sind 14 (10%) weitere in Produktionsberufen tätig gewesen, 9 mit Pflichtschule und 5 mit Lehrabschluß (1 Mechanikerin, 2 Textilarbeiterinnen, 1 Papierarbeiterin und eine Arbeiterin im Nahrungs-/ Genußmittelbereich).

Die Frauen mit mittlerem oder höherem formalem Abschluß sind überwiegend in Büroberufen tätig, Abgängerinnen von mittleren Schulen außerdem in Handelsberufen und im Gastgewerbe, unter den Absolventinnen von höheren Bildungsgängen sind auch 2 Lehrerinnen.

Nur eine von den 153 Frauen -- die Mechanikerin -- kommt aus einem untypischen Beruf.

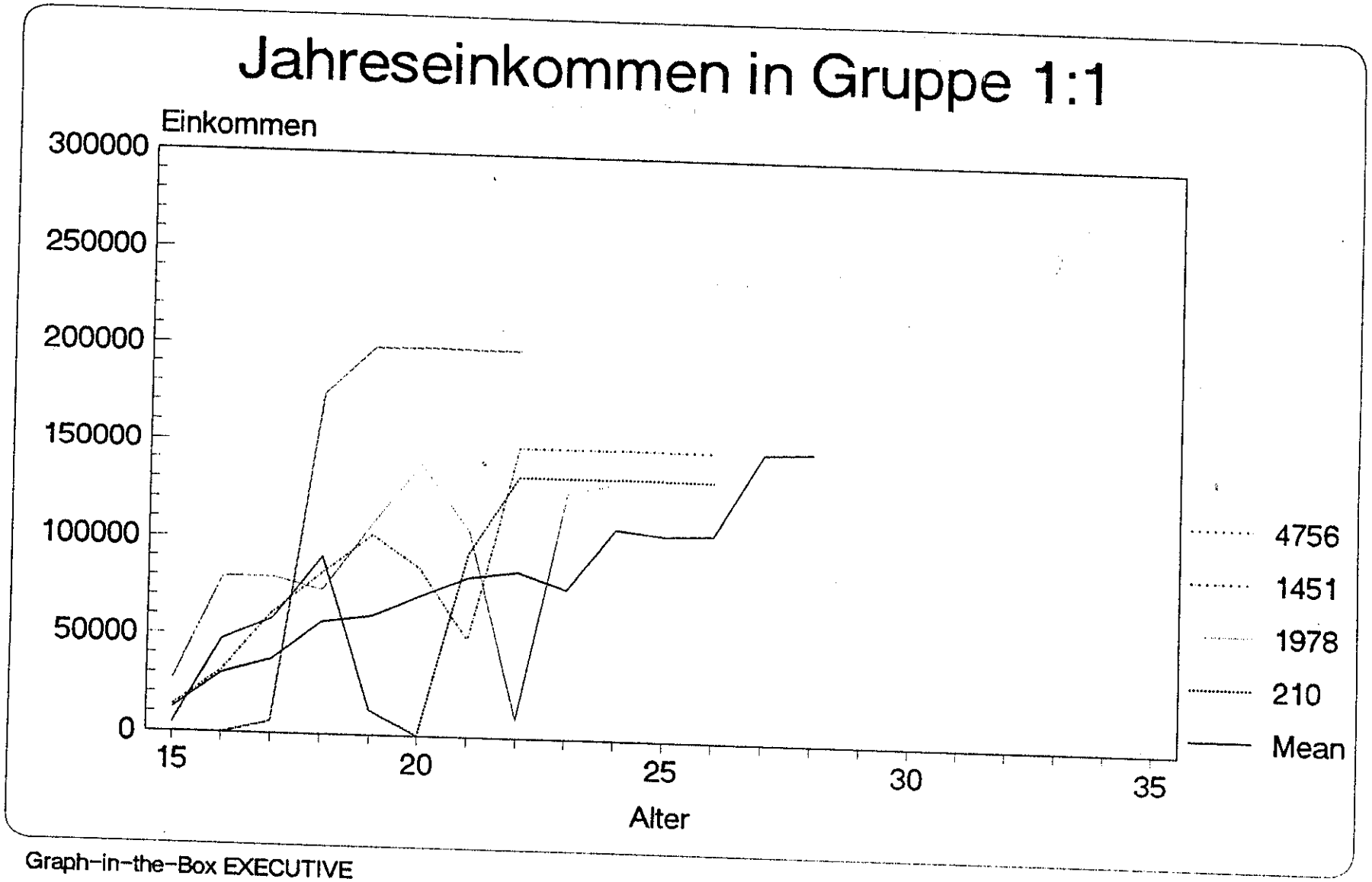
Subgruppe 1.1
Ausbildung: nicht über Pflichtschule

Die Untergruppe besteht aus 71 Personen. Die Informationen über den Beschäftigungsverlauf umfassen bei mehr als zwei Drittel der Gruppe über 10 Jahre, darunter bei einem Drittel 14-16 Jahre. 39 Frauen, also etwas mehr als die Hälfte haben Kinder, davon 24 ein Kind und 3 mehr als zwei Kinder. Gegenüber dem längerfristigen durchschnittlichen Jahreseinkommen liegen je etwa die Hälfte der Frauen mit Kindern unterhalb bzw. oberhalb, zwei der drei Frauen mit mehr als zwei Kindern liegen unter den einkommensmäßig schlechtesten 10 Fällen. 16 Frauen, also etwa ein Fünftel, haben eine Eintragung, die auf Vermittlungsbehinderungen hinweist (7 Mobilitätseinschränkung, je 4 körperliche Behinderung bzw. Schwangerschaft, 1 psychische Behinderung). Vermittlungseinschränkungen konzentrieren sich zu zwei Dritteln auf die untere Einkommenshälfte. 6 Frauen haben nicht die österreichische Staatsbürgerschaft.

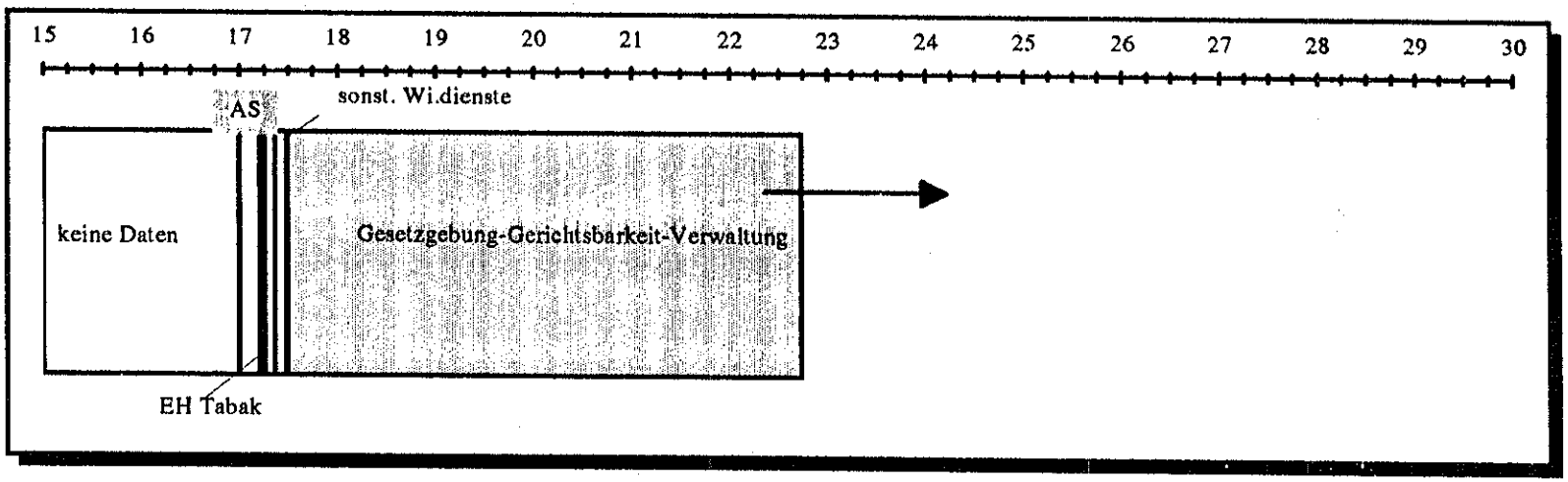
Extremgruppenvergleich der einkommensmäßig besten und schlechtesten Fälle

Dauerdienstverhältnisse mit mehr als 1000 Tagen kommen unter den besten Fällen häufiger vor als unter den schlechtesten Fällen. Dienstgeberwechsel kommen unter den schlechtesten Fällen deutlich häufiger vor (unter den besten 10 Fällen durchschnittlich etwa 5 Dienstgeber, unter den schlechtesten 10 Fällen sind es 7, bzw. 9 unter Einbeziehung eines Extremfalles mit 26 Dienstgebern in 15 Jahren). Auch Branchenwechsel kommen bei den schlechtesten Fällen häufiger vor: Durchschnittlich etwa 8 unterschiedliche Branchen gegenüber etwa 4 unterschiedlichen Branchen bei den besten 10 Fällen. Unter den schlechtesten Fällen dominieren Arbeiterinnendienstverhältnisse: 4 Fälle haben nur Arbeiterdienstverhältnisse, bei 5 Fällen gibt es vereinzelt Angestelltendienstverhältnisse unter einer deutlichen Mehrheit von Arbeiterinnendienstverhältnissen. Nur eine Frau wechselte nach einem Beginn in einem Arbeiterinnendienstverhältnis in eine Abfolge von Angestelltendienstverhältnissen. Unter den besten Fällen gibt es 4 mit reinem Angestelltenverlauf, 2 Frauen haben vereinzelt Arbeiterdienstverhältnisse in einem Angestelltenverlauf, 2 Frauen haben nur Arbeiterinnendienstverhältnisses und in 2 Verläufen gibt es vereinzelt Angestelltenverhältnisse in einer Mehrheit von Arbeiterdienstverhältnissen. Unter den schlechtesten 5 Fällen kommen als Berufe vor: Eine Büroangestellte, zwei Hilfsarbeiterinnen, eine Handelsarbeiterin und eine Bedienerin. Die Berufe der besten Fälle unterscheiden sich jedoch nicht besonders von diesen. Von der Verlaufsinformation her scheint der wesentliche Unterschied zwischen den schlechteren und den besseren Fällen darin zu bestehen, daß bei den besseren Fällen in insgesamt instabilen Karrieren mehr Beschäftigungszeit anfällt als bei den schlechteren Fällen. Es ist nicht erkennbar, daß ansonsten systematische Unterschiede in den Verläufen vorhanden wären.

Im folgenden zeigt eine Grafik die Einkommensstruktur und wird exemplarisch einer der besten Fälle detailliert beschrieben. (Weitere Falldarstellungen befinden sich im Anhang.)


Jahreseinkommen in Gruppe 1:1
Einkommen
300000
250000
200000
150000
100000
50000
0
15
20
25
30
35
Alter
4756
1451
1978
210
Mean
Graph-in-the-Box EXECUTIVE

EK11



Fall 4756

Geboren: 1968 (am Stichtag 23 Jahre, Auswahl-Arbeitslosigkeit mit 18 Jahren), kein Kind, ledig, Hilfsarbeiterin, Ausbildung: Pflichtschule (ev. Schulabbruch).

Beginn der Karriere im September 1985 (17-jährig) mit 4-monatiger gemeldeter Arbeitssuche unterbrochen von einem kurzen Dienstverhältnis im Einzelhandel Tabak (333,- Tageseinkommen). Nach einem 2-wöchigen niedrig bezahlten Dienstverhältnis als Arbeiterin im Bereich sonstige Wirtschaftsdienste Übergang in den Angestelltenstatus ohne Verbesserung der Bezahlung (180,- Tageseinkommen - Teilzeit?). Verbleib jedoch nur 1 Monat, dann nahtloser Wechsel in den Bereich Gesetzgebung-Gerichtsbarkeit-Verwaltung mit deutlichem Einkommenszuwachs (anfangs 376,- Tageseinkommen, Ende: 872,-). Verbleib bis zum Stichtag (5 1/4 Jahre)

Kurzcharakteristik: Erfolgreicher Einstieg in stabiles Dienstverhältnis im öffentlichen Dienst nach kurzer instabiler Suchphase.

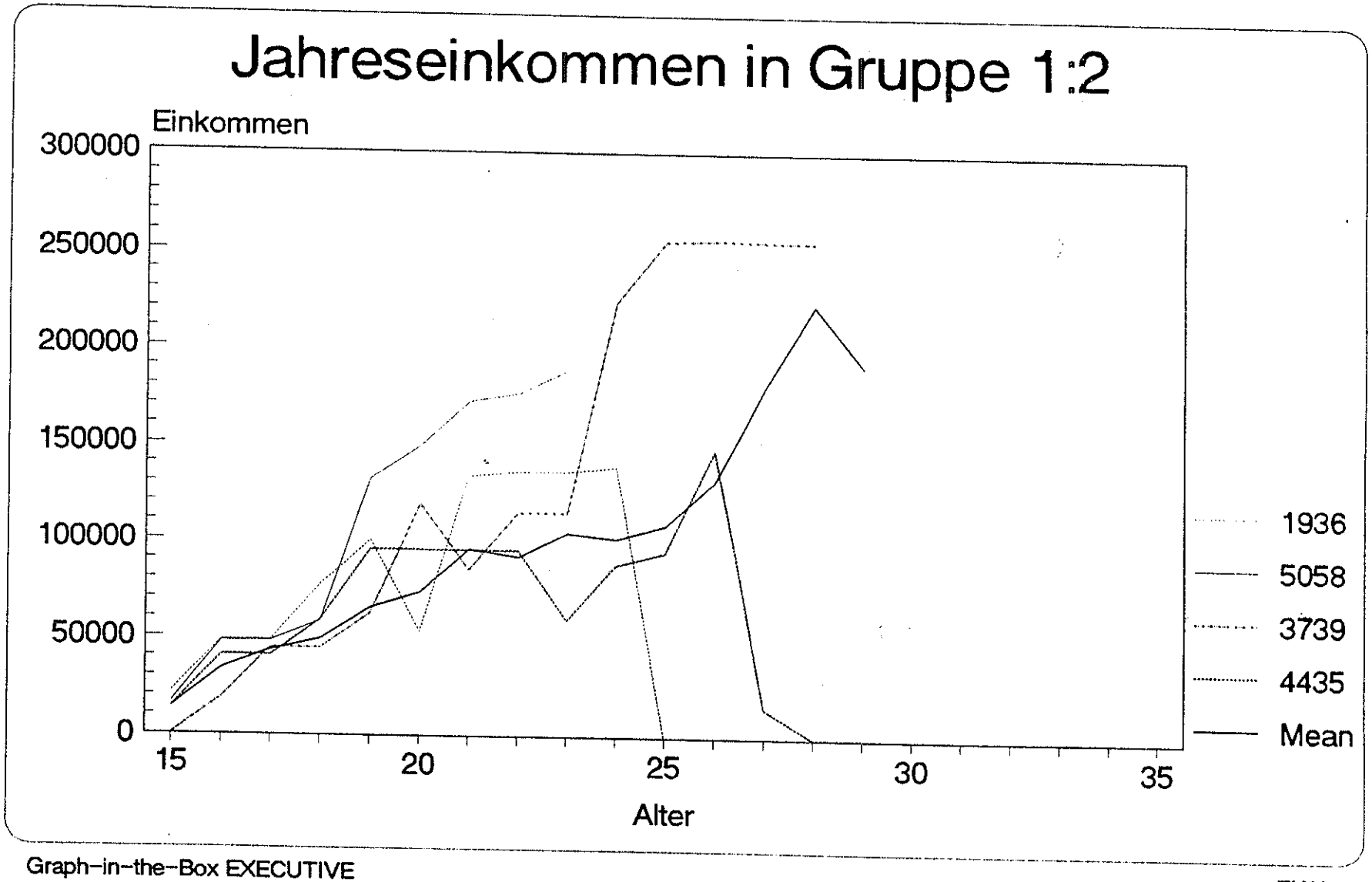
Subgruppe 1.2
Ausbildung: Lehrabschluß

In dieser Gruppe befinden sich 52 Fälle. Die erfaßten Verläufe erstrecken sich bei etwa der Hälfte der Fälle auf 14-16 Jahre, nur bei 4 Fällen sind weniger als 10 Jahre erfaßt. 24 Frauen haben Kinder, die Mehrheit (17) ein Kind, nur 2 Frauen haben mehr als zwei Kinder. 11 Frauen haben Vermittlungseinschränkungen, darunter 6 wegen Mobilitätsbeschränkung, 4 wegen Schwangerschaft, 1 wegen körperlicher Behinderung. In dieser Gruppe haben die Frauen, die etwa im obersten Viertel der Einkommensverteilung liegen, auffällig wenig Kinder und auch wenig Vermittlungseinschränkungen. Es gibt keine Frau mit ausländischer Staatbürgerschaft.

Extremgruppenvergleich der einkommensmäßig besten und schlechtesten Fälle

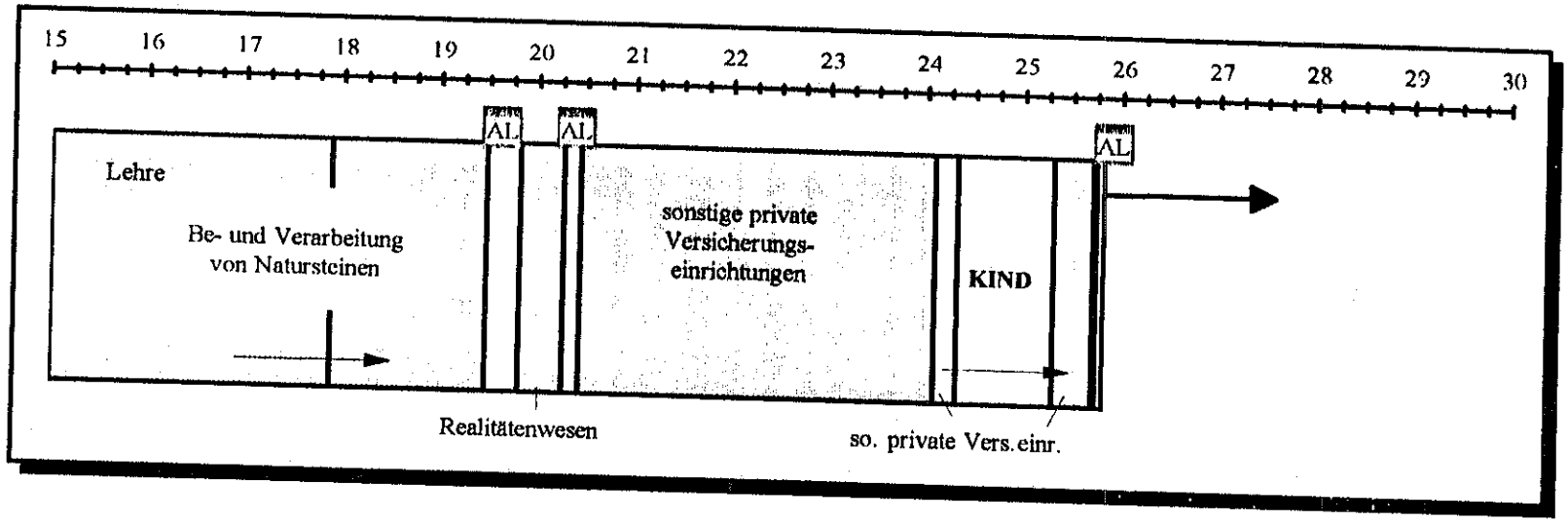
Da die Lehrlingsaubildung als Dienstverhältnis zählt, haben die Frauen dieser Gruppe zu drei Viertel mindestens ein Dienstverhältnis mit mehr als 1000 Tagen gehabt. Die übrigen haben entweder kürzere Lehren abgeschlossen, oder aber während der Lehre gewechselt -- diese Fälle konzentrieren sich im unteren Bereich der Einkommensverteilung. Für mehr als die Hälfte der Frauen mit mindestens einem Dauerdienstverhältnis war die Lehre gleichzeitig ihr längstes Dienstverhältnis. Die Mobilität sowohl nach Branchen als auch nach unterschiedlichen Dienstgebern unterscheidet sich in der Gruppe der Lehrabsolventinnen nicht nach den einkommensmäßigen Extremfällen. Die Frauen mit den besten Einkommen hatten ebenso wie die Frauen mit den schlechtesten Einkommen im Durchschnitt 8-9 Dienstgeber in 6-7 unterschiedlichen Branchen. Je 8 Verläufe sind reine Arbeiterinnen bzw. reine Angestelltenverläufe, die Arbeiterinnen liegen überwiegend in der unteren Hälfte der Einkommensverteilung, die Angestellten in der oberen Hälfte. Es gibt jeweils aber auch Fälle, die von diesem Muster abweichen. Berufsgruppen unter den schlechtesten Fällen: 2 Friseurinnen, 1 Bürokauffrau, 1 Buchbinderin, eine Naturblumenbinderin.

Im folgenden zeigt eine Grafik die Einkommensstruktur und wird exemplarisch einer der besten Fälle detailliert beschrieben. (Weitere Falldarstellungen befinden sich im Anhang.)



Graph-in-the-Box EXECUTIVE

EK12



Fall 1936

Geboren: 1965 (am Stichtag 26 Jahre, Auswahl-Arbeitslosigkeit mit 20 Jahren), ein Kind (1990), Familienstand unbekannt, Bürokauffrau, Ausbildung: Lehre im Bereich Be- und Verarbeitung von Natursteinen, Angestelltenstatus in der Behaltefrist, 1980-83

Nach der Lehre zunächst für etwa 1 1/2 Jahre Verbleib im Lehrbetrieb (Tageseinkommen 255,-). Nach 4-monatiger Arbeitslosigkeit Wechsel in ein kurzes Diensverhältnis im Bereich Realitätenwesen (Tageseinkommen 300,-).

Anfang 1986 (21-jährig) nach etwa 2-monatiger Arbeitslosigkeit Wechsel in den Bereich sonstige private Versicherungseinrichtungen (Tageseinkommen 372,-), Verbleib bis Mitte 1989 (3 1/2 Jahre, längstes Dienstverhältnis). Anschließend nahtloser Wechsel in einen anderen Betrieb im gleichen Bereich mit nicht unbeträchtlichem Einkommenszuwachs (Tageseinkommen 493,-), etwa nach drei Monaten Unterbrechung wegen Mutterschaft. Nach dem Karenzurlaub im Frühjahr 1991 Rückkehr zum gleichen Dienstgeber, nach vier Monaten Abgang aus dem Dienstverhältnis, zwei Wochen nicht-definierte Zeit, dann Arbeitslosenmeldung bis zum Stichtag.

Kurzcharakteristik: An sich stabile Karriere mit beträchtlicher Mobilität zwischen Wirtschaftsbereichen. Dienstgeberwechsel während der Schwangerschaft, Wiedereinstieg anscheinend problematisch, aber nicht ausreichend erfaßt.

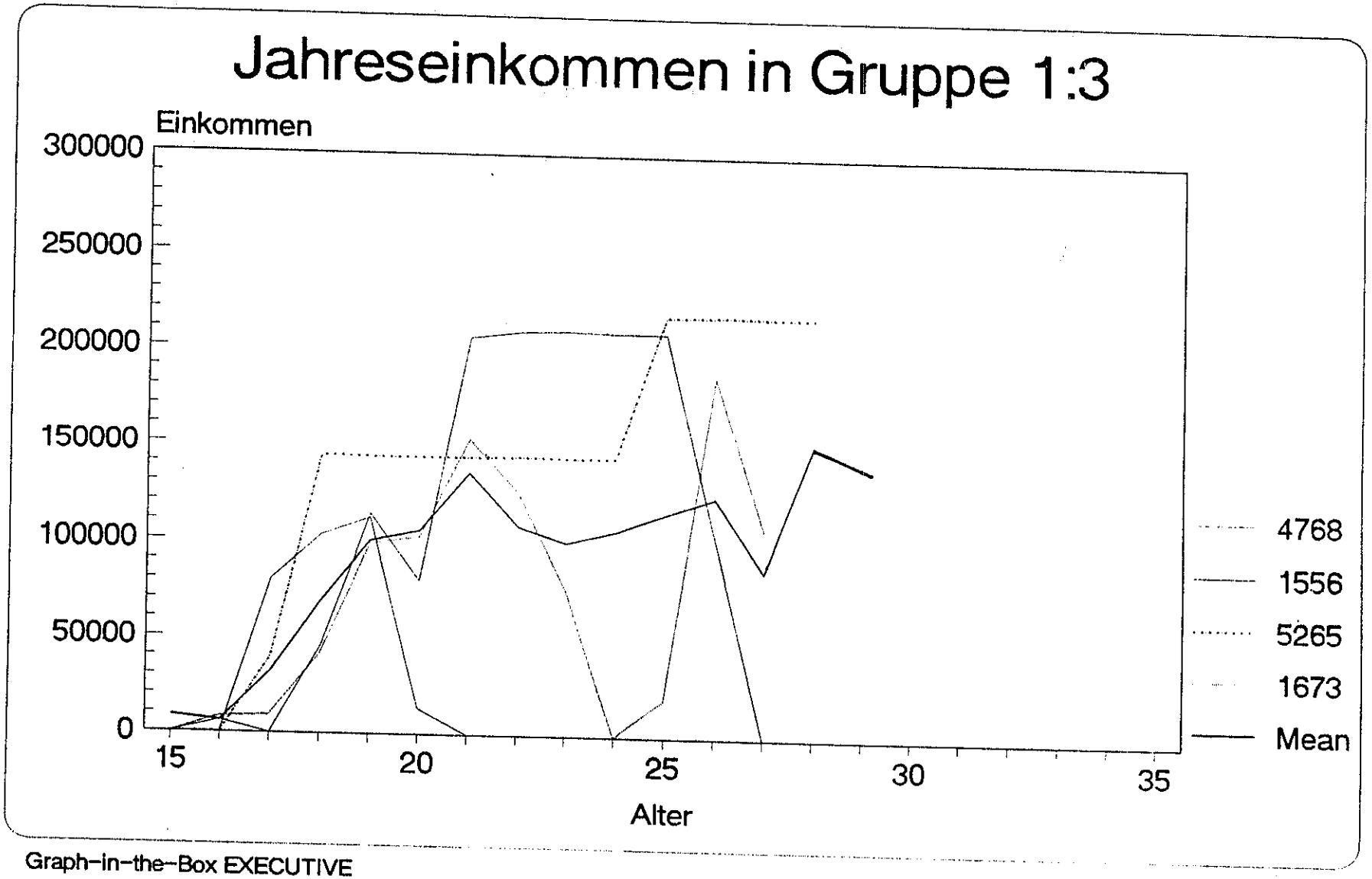
Subgruppe 1.3
Ausbildung: mittlere Schule

19 Frauen aus der Stichprobe fallen in diese Gruppe. Die erfaßten Verläufe sind tendenziell etwas kürzer und konzentrieren sich bei 10-13 Jahren. Die kürzeren Karrieren konzentrieren sich in der unteren Hälfte der Einkommensverteilung. Etwa die Hälfte der Frauen hat Kinder, meistens ein Kind. Die Frauen mit Kindern liegen in der Mitte der Einkommensverteilung, d.h. sowohl die besten als auch die schlechtesten Extremfälle haben meist keine Kinder. 4 Frauen haben Vermittlungseinschränkungen eingetragen (darunter 2 Mobilitätsbeschränkungen, 1 Schwangerschaft, 1 psychische Behinderung), diese liegen alle in der unteren Hälfte der Einkommensverteilung. Unter den 19 Frauen, die im Durchschnitt einen 10-jährigen Erwerbsverlauf hatten, sind nur 2 mit mindestens einem Dienstverhältnis von mehr als 1000 Tagen, beide liegen in der oberen Hälfte der Einkommensverteilung. Berufsmäßig ist diese Gruppe sehr homogen und konzentriert sich auf die Büroberufe (14 Fälle), Handelsberufe (3 Fälle) und den Fremdenverkehr (2 Fälle).

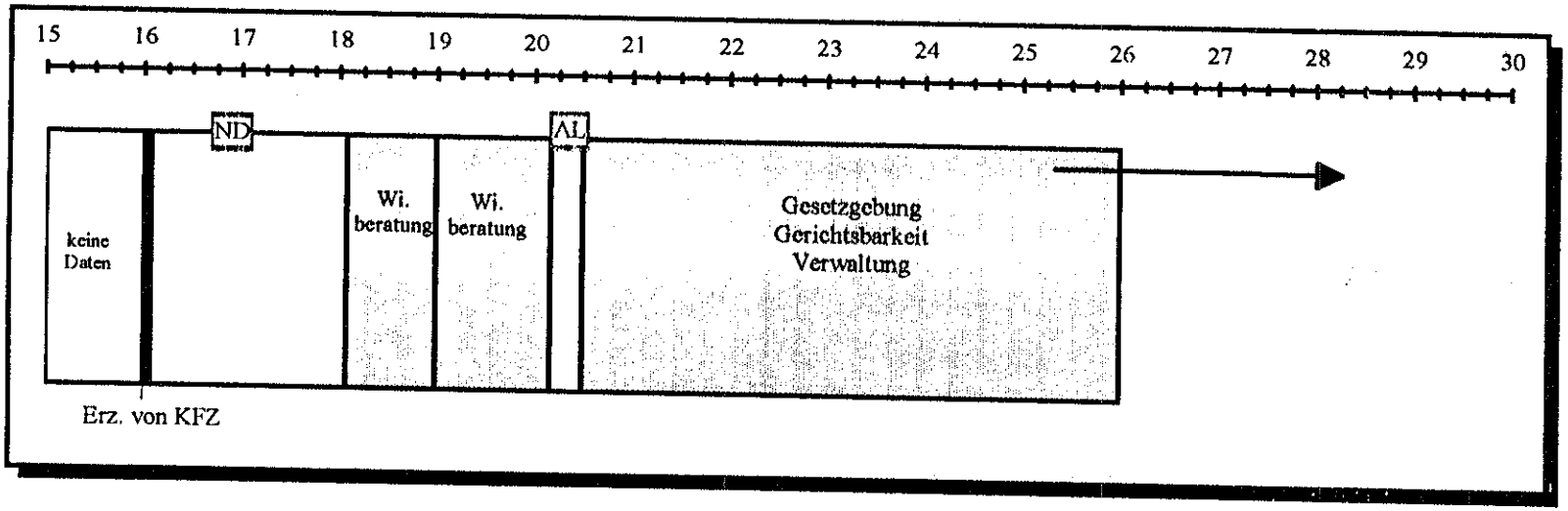
Vergleich der einkommensmäßig besten und schlechtesten Fälle

Aufgrund der kleinen Gruppengröße ist es angebracht, als "Extremgruppen" jeweils nur die besten bzw. schlechtesten 5 Fälle zu vergleichen. Branchenmobilität und Dienstgeberwechsel sind unter den schlechtesten Fällen stärker als unter den besten Fällen: Erstere haben etwa 7 Dienstgeber in 7 unterschiedlichen Branchen gehabt, letztere etwa 4 Dienstgeber in 3 Branchen. Insgesamt dominieren Angestelltenverhältnisse; es gibt keinen Verlauf mit nur Arbeiterinnendienstverhältnissen, jedoch 7 reine Angestelltenverläufe, davon 3 unter den fünf besten Fällen und 2 unter den fünf schlechtesten Fällen. Bei 9 Verläufen gibt es Arbeiterdienstverhältnisses, es dominieren jedoch Angestelltenverhältnisse, diese liegen in der Mitte der Einkommensverteilung. Es gibt drei Fälle, wo Arbeiterinnendienstverhältnisse dominieren, diese liegen einkommensmäßig ganz unterschiedlich.

Im folgenden zeigt eine Grafik die Einkommensstruktur und wird exemplarisch einer der besten Fälle detailliert beschrieben. (Weitere Falldarstellungen befinden sich im Anhang.)


Jahreseinkommen in Gruppe 1:3
Einkommen
300000
250000
200000
150000
100000
50000
0
15
20
25
30
35
Alter
4768
1556
5265
1673
Mean
Graph-in-the-Box EXECUTIVE

EK13



Fall 4768

Geboren: 1965 (am Stichtag 26 Jahre, Auswahl-Arbeitslosigkeit mit 21 Jahren), keine Kinder, ledig, kaufmännische Büroangestellte, Ausbildung: Mittlere kaufmännische Schule (MK)

Beginn der Karriere im Juli 1981 (16-jährig) als Arbeiterin in der Erzeugung von Kraftfahrzeugen, wahrscheinlich Ferialarbeit; anschließend bis Juli 1983 eine nicht-definierte Zeit, wahrscheinlich Fortsetzung der Schule.

Im August 1983 (18-jährig) Eintritt in ein Dienstverhältnis im Bereich der Wirtschaftsberatung, nach fast einem Jahr unmittelbarer Wechsel in einen anderen Betrieb im Bereich Wirtschaftsberatung, Verbleib bis Herbst 1985. Sowohl innerhalb der Dienstverhältnisse als auch beim Wechsel Einkommenszuwächse (Tageseinkommen von 286 - bis 301,- bzw. von 318,- auf 340).

Nach Beendigung im Herbst 1985 etwa 4 Monate ohne Beschäftigung (zuerst 1 Woche nicht-definierte Zeit, dann 3 Wochen Arbeitssuche, dann 3 Monate Arbeitslosigkeit mit Bezug. Jänner 1986 Eintritt in ein Dienstverhältnis im Bereich Gesetzgebung-Gerichtsbarkeit-Verwaltung, das bis zum Stichtag aufrecht ist. Anfangseinkommen lag deutlich über dem Letztbezug und verdoppelte sich im 5 1/2 -jährigen Zeitraum (Tageseinkommen von 411,- auf 876,-).

Kurzcharakteristik: Trotz des einmaligen Auftretens von Arbeitslosigkeit ein reibungsloser Verlauf mit gezielt erscheinender Mobilität.