

MAGISTERARBEIT

Titel der Magisterarbeit

„Grenzen der Erwerbstätigkeit von Frauen –
Welche Barrieren hindern Frauen an Beruf und
Karriere?“

Verfasserin

Silvia Max

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
(Mag. rer. soc. oec.)

Wien, im Juli 2011

Studienkennzahl lt. Studienblatt:
Studienrichtung lt. Studienblatt:
Betreuerin:

A 066 915
Betriebswirtschaft
Ass.-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Sabine Blaschke

Ich danke Frau Dr. Sabine Blaschke für die Betreuung meiner Magisterarbeit. Sie gab mir äußerst wertvolle und hilfreiche Anregungen bei der Bearbeitung meines Themas. Mein weiterer Dank gilt Gerhard Gutwenger, meinem ehemaligen Vorgesetzten und geschätzten Arbeitskollegen, der mir auch in schwierigen Zeiten die Vereinbarkeit meiner langjährigen Berufstätigkeit mit meinem Studium ermöglichte. Meiner ehemaligen Arbeits- und Studienkollegin Verena Kroboth möchte ich ebenfalls herzlich danken. Sie war mir eine einzigartige mentale Stütze, die stets an mich geglaubt hat und mir die notwendige Motivation zur Fertigstellung dieser Arbeit vermittelte. Zuletzt möchte ich meinen Freunden und meiner Familie von ganzem Herzen danken. Birgit Kratzer-Penninger, Reinhard Kratzer, meine Schwägerin Silvia, mein Bruder Walter sowie vor allem meine Mutter Anneliese sind großartige Menschen, die mich auf meinem langen und nicht immer einfachen Weg durch mein Studium begleitet haben und mir dabei stets hilfreich zur Seite standen. Ohne ihren Glauben an mich und ihre Unterstützung wäre es nicht möglich gewesen, diese Arbeit zu verfassen und mein Studium abzuschließen.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
Tabellenverzeichnis	5
Abbildungsverzeichnis	6
1 Einleitung	7
1.1 Themenstellung	7
1.2 Forschungsfrage	8
1.3 Vorgangsweise	9
2 Historische Entwicklung der Erwerbstätigkeit von Frauen	12
2.1 Entwicklung der Frauenarbeit in Österreich	12
2.1.1 Frauenarbeit in Österreich im 19. Jahrhundert	13
2.1.2 Die Industrialisierung in Österreich gegen Ende des 19. Jahrhunderts	14
2.1.3 Unmenschliche Arbeitsbedingungen	16
2.1.4 Der Kampf um Arbeit	17
2.1.5 Frauenarbeit während des Ersten Weltkrieges	19
2.1.6 Frauenarbeit im autoritären Ständestaat und während des Zweiten Weltkrieges	21
2.1.7 Die Nachkriegszeit	22
2.2 Gesamtgesellschaftliche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern	23
2.2.1 The Ideology of Separate Spheres	24
2.2.2 Das Male Breadwinner-Modell	28
2.3 Geschlechterkulturelle Modelle in Westeuropa	29
2.3.1 Familienökonomisches Modell	32
2.3.2 Hausfrauenmodell der Versorgerehe	33
2.3.3 Vereinbarkeitsmodell der Versorgerehe	33
2.3.4 Doppelversorgermodell mit staatlicher Kinderbetreuung	34
2.3.5 Doppelversorgermodell mit partnerschaftlicher Kinderbetreuung	34
2.3.6 Vergleich dieser Familienmodelle in Zusammenhang mit der Frauenerwerbstätigkeit	35

2.4	Die Frau im Erwerbsleben – Tradition versus Individualität	38
2.4.1	Traditionelle weibliche Erwerbsverläufe	38
2.4.1.1	Hausfrauenehe	39
2.4.1.2	Drei-Phasen-Modell von Myrdal und Klein	41
2.4.2	Umbruch im weiblichen Erwerbsverlauf	42
2.4.2.1	Veränderungen im Bildungsbereich	42
2.4.2.2	Veränderungen im Berufsbereich	43
2.4.2.3	Wandel der Mutterschaft von <i>der</i> Perspektive zu <i>einer</i> von vielen	45
2.5	Zusammenfassung	47
3	Aktuelle Beschäftigungsstruktur der Frauen in Österreich	48
3.1	Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern	48
3.1.1	Beschäftigungsausmaß	49
3.1.1.1	Kritische Betrachtung der Erwerbsquoten	49
3.1.1.2	Die Entwicklung der Erwerbsquoten von Frauen und Männern in Österreich	50
3.1.2	Branchen und Berufe	57
3.1.2.1	Verteilung der Geschlechter auf die einzelnen Branchen	57
3.1.2.2	Verteilung der Geschlechter auf die einzelnen Berufsgruppen	60
3.1.3	Frauen in Führungs- bzw. Entscheidungspositionen	63
3.1.3.1	Frauen in Entscheidungspositionen in der Politik	64
3.1.3.2	Frauen in Entscheidungspositionen in der öffentlichen Verwaltung und der Justiz	65
3.1.3.3	Frauen in Entscheidungspositionen in der Wirtschaft ..	65
3.2	Widersprüchliche Entwicklungstendenzen der Frauenarbeit und deren Folgen	70
3.3	Zusammenfassung	72
4	Barrieren für Frauen im Erwerbsleben	74
4.1	Geschlechtsspezifische Sozialisation	76
4.1.1	Definition der geschlechtsspezifischen Sozialisation	76
4.1.2	Phasen der Sozialisation	79
4.1.2.1	Familiäre Sozialisation	79

4.1.2.2	Schulische Sozialisation	87
4.1.2.3	Berufliche Sozialisation	91
4.1.3	Die Entwicklung der weiblichen Persönlichkeit	98
4.1.4	Einfluss auf die Erwerbschancen von Frauen	100
4.1.5	Kritische Betrachtung der bisherigen Ergebnisse	101
4.1.6	Zusammenfassung	104
4.2	Familienarbeit	104
4.2.1	Definition der Familienarbeit	105
4.2.2	Bedeutung der Familienarbeit in der Gesellschaft	106
4.2.3	Verantwortung für die Familienarbeit	107
4.2.3.1	Haushaltsführung	109
4.2.3.2	Kinderbetreuung	111
4.2.3.3	Betreuung von hilfs- und pflegebedürftigen Personen	111
4.2.4	Geschlechtsspezifische Entlohnungsdifferenzen als Legitimation traditioneller Arbeitsteilung innerhalb der Familie	112
4.2.5	Auswirkungen der Familienarbeit auf die Erwerbstätigkeit von Frauen	114
4.2.5.1	Berufsunterbrechungen	114
4.2.5.2	Reduzierung des Beschäftigungsausmaßes	116
4.2.5.3	Mehrfachbelastung für berufstätige Mütter	117
4.2.5.4	Probleme beim Wiedereinstieg nach Erwerbsunterbrechungen	118
4.2.6	Zusammenfassung	119
4.3	Geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes	121
4.3.1	Definition der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation	122
4.3.2	Formen der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt	122
4.3.3	Geschlechtsspezifische Segregation des österreichischen Arbeitsmarktes	123
4.3.3.1	Horizontale Segregation	124
4.3.3.2	Vertikale Segregation	129

4.3.3.3	Einkommensdifferenzen	131
4.3.3.4	Sonderformen der Segregation.....	133
4.3.4	Auswirkungen der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes	134
4.3.5	Zusammenfassung	135
4.4	Diskriminierung des weiblichen Geschlechts	137
4.4.1	Diskriminierung im Erwerbsleben der Frauen	137
4.4.1.1	Definition der Diskriminierung	137
4.4.1.2	Arten der Diskriminierung	138
4.4.1.3	Diskriminierungsursachen.....	139
4.4.2	Geschlechtsrollenstereotypisierung	141
4.4.2.1	Definition eines Stereotyps	141
4.4.2.2	Inhalte von Geschlechtsrollenstereotypen	142
4.4.2.3	Auswirkungen der Geschlechtsrollenstereotypisierung auf die Erwerbschancen von Frauen	143
4.4.3	Zusammenfassung	145
5	Exkurs: Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen	147
5.1	Notwendigkeit der Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen.....	147
5.2	Abbau der geschlechtsspezifischen Barrieren	149
5.2.1	Betriebliche Ebene	149
5.2.2	Staatliche Ebene	150
5.2.3	Gesellschaftliche Ebene	151
5.3	Zusammenfassung.....	153
6	Schlussbemerkungen.....	155
	Literaturverzeichnis	162
	Onlinequellenverzeichnis	171
	Anhang	173
	Tabellen	173
	Zusammenfassung	182
	Abstract.....	183
	Lebenslauf	184

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Frauenbeschäftigung in Österreich im Jahr 1910.....	15
Tabelle 2: Erwerbsquoten von Frauen in Prozent	37
Tabelle 3: Typisierung der Berufe nach dem Frauenanteil	126
Tabelle 4: Erwerbs- und Arbeitslosenquoten der Männer 1985 bis 1995.....	173
Tabelle 5: Erwerbs- und Arbeitslosenquoten der Frauen 1985 bis 1995.....	173
Tabelle 6: Erwerbstätigen- bzw. Arbeitslosenquoten der Männer 1996 bis 2009	174
Tabelle 7: Erwerbstätigen- bzw. Arbeitslosenquoten der Frauen 1996 bis 2009	174
Tabelle 8: Frauenerwerbstätigenquoten ausgewählter Länder 2003 bis 2009 in Prozent.....	175
Tabelle 9: Teilzeitquoten der Frauen ausgewählter Länder 2003 bis 2009 in Prozent.....	175
Tabelle 10: Teilzeitquoten nach nationaler Definition von Männern und Frauen in Österreich 2000 bis 2008 in Prozent.....	176
Tabelle 11: Unselbständig Erwerbstätige nach Geschlecht und Branche 2009.....	176
Tabelle 12: Geschlechtsspezifische Zusammensetzung aller Branchen für 2009 (absolut in Tausend sowie in Prozent).....	177
Tabelle 13: Erwerbspersonen nach Geschlecht und Berufsgruppen in Prozent 2001.....	178
Tabelle 14: Geschlechtsspezifische Zusammensetzung aller Berufshauptgruppen 2001	179
Tabelle 15: Frauenanteile in Prozent nach Sektoren für Geschäfts- führung und Aufsichtsrat 2008 bis 2010.....	179
Tabelle 16: Anteile der weiblichen Board-Mitglieder nach Ländern 2006, 2008 und 2010	180
Tabelle 17: Segregation der Berufe – Frauen- und Männeranteile für die Jahre 1998 und 1994	181

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Erwerbsquoten von Männern und Frauen 1985 bis 1995	51
Abbildung 2: Arbeitslosenquoten von Männern und Frauen 1985 bis 1995	52
Abbildung 3: Erwerbstätigenquote von Männern und Frauen 1996 bis 2009	53
Abbildung 4: Erwerbstätigenquoten 2003 bis 2009 im Ländervergleich.....	54
Abbildung 5: Teilzeitquoten 2003 bis 2009 im Ländervergleich.....	55
Abbildung 6: Teilzeitquoten von Männern und Frauen in Österreich 2000 bis 2008.....	56
Abbildung 7: Unselbständig Erwerbstätige nach Geschlecht und Branche 2009.....	58
Abbildung 8: Geschlechtsspezifische Zusammensetzung aller Branchen für 2009	59
Abbildung 9: Erwerbspersonen nach Geschlecht und ISCO-Berufshauptgruppen 2001.....	61
Abbildung 10: Geschlechtsspezifische Zusammensetzung aller Berufshauptgruppen 2001.....	62
Abbildung 11: Frauenanteile in Geschäftsführung und Aufsichtsrat nach Sektoren 2008	66
Abbildung 12: Frauenanteile in Geschäftsführung und Aufsichtsrat nach Sektoren 2009	67
Abbildung 13: Frauenanteile in Geschäftsführung und Aufsichtsrat nach Sektoren 2010	67
Abbildung 14: Weibliche Board-Mitglieder nach Ländern für 2006, 2008 und 2010	69

1 Einleitung

Im ersten Kapitel erfolgt ein Abriss über das Thema dieser Arbeit, die aktuelle Relevanz, die Forschungs- bzw. Unterfragen sowie die Vorgangsweise bei der Bearbeitung und Beantwortung der einzelnen Fragen.

1.1 Themenstellung

Das Thema dieser Arbeit sind die Grenzen der Erwerbstätigkeit von Frauen, das heißt es soll untersucht werden, welche Barrieren viele Frauen daran hindern, ihren favorisierten Beruf im gewünschten Beschäftigungsausmaß und in der angestrebten Position auszuüben. Viele Frauen können entweder gar nicht oder nicht im gewünschten Ausmaß erwerbstätig sein, weil sie für die Obsorge betreuungsbedürftiger Kinder oder die Pflege kranker Familienangehöriger verantwortlich sind.¹ Außerdem üben überdurchschnittlich viele Frauen sogenannte typische Frauenberufe² in bestimmten Branchen aus, die häufig durch niedrigere Entlohnung, geringeres Ansehen und wenig Aufstiegsmöglichkeiten gekennzeichnet sind.³ Weiters zeigen aktuelle Studien, dass bereits viele Frauen über die gleiche Ausbildung, Qualifikation und Karriereorientierung wie Männer verfügen und sie trotzdem kaum in Führungspositionen anzutreffen sind.⁴

Demografische Veränderungen wie sinkende Geburtenraten, das Älterwerden der Bevölkerung, der Rückgang des gesamten Erwerbspersonenpotenzials bei gleichzeitig starkem Anstieg des Anteils an Pensionsbeziehern sowie der künftige potenzielle Mangel an qualifizierten Fach- und Führungskräften führen jedoch dazu, dass das bisher ungenutzte weibliche Erwerbspersonenpotenzial zunehmend an

¹ Cornelißen, 2008, S. 176ff.

² Leitner, 2001, S. 4ff.

³ Kreimer, 1999, S. 12ff.

⁴ Osterloh/Littmann-Wernli, 2000, S. 1.

Bedeutung gewinnt.⁵ Zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen ist es aber zunächst notwendig, jene Barrieren auf familiärer, betrieblicher, politischer und gesellschaftlicher Ebene zu identifizieren, welche die Beschäftigung weiblicher Personen einschränken.

1.2 Forschungsfrage

Im Hinblick auf die Themenstellung dieser Arbeit wurde folgende Forschungsfrage formuliert:

Warum ist die Erwerbstätigkeit von Frauen häufig eingeschränkt, das heißt warum können scheinbar viele Frauen nicht ihren favorisierten Beruf im gewünschten Beschäftigungsausmaß und in der angestrebten Position ausüben?

Einige Untersuchungen zu diesem Thema zeigen, dass offenbar Einstiegs- und Aufstiegsbarrieren für weibliche Erwerbspersonen existieren, sodass vielen Frauen entweder der Zugang zur Erwerbsarbeit oder der Aufstieg in Führungspositionen erschwert wird. Zu den Einstiegsbarrieren zählen zum Beispiel Erziehungs- und Pflegeleistungen im familiären Umfeld, welche häufig eine Mehrfachbelastung für Frauen bewirken und zum Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden. In vielen Fällen ist es Frauen – vor allem Müttern – nicht möglich, überhaupt erwerbstätig zu sein oder sie sind gezwungen, ihre Erwerbstätigkeit auf Teilzeitniveau einzuschränken.⁶ Zu den Aufstiegsbarrieren zählen zum Beispiel Vorurteile oder geschlechtsbezogene Diskriminierung durch männliche Kollegen und Vorgesetzte, die in Folge vielen Frauen den beruflichen Aufstieg erschweren und in einem relativ niedrigen Anteil von weiblichen Führungskräften resultieren.⁷ Andere Studien beschäftigen sich in diesem Kontext mit der geschlechtsspezifischen Sozialisation sowie der

⁵ Rost, 2004, S. 16f.

⁶ Cornelißen, 2008, S. 177ff.

geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Die traditionelle geschlechtliche Arbeitsteilung spielt bei der Entwicklung der Frauenarbeit ebenfalls eine wichtige Rolle. In der vorliegenden Arbeit soll nun untersucht werden, inwiefern die Mehrfachbelastung durch Familie und Beruf, die geschlechtsspezifische Sozialisation, die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes sowie die geschlechtsbezogene Diskriminierung verantwortlich sind für die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt. Ergänzend sollen potenzielle Interdependenzen zwischen diesen Hindernissen für Frauen im Erwerbsleben und der geschlechtlichen Arbeitsteilung in der Gesellschaft analysiert werden. Weiterführend ist besonders im Hinblick auf den Abbau der Barrieren die Frage von Bedeutung, ob und in welchem Umfang Frauen selbst zur Entstehung bzw. Stabilisierung dieser Hindernisse beitragen.

1.3 Vorgangsweise

Etliche Studien belegen Zusammenhänge zwischen der Mehrfachbelastung von Frauen durch Familie und Beruf, der geschlechtsspezifischen Sozialisation, der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes und geschlechtsbezogener Diskriminierung einerseits und der Erwerbstätigkeit von Frauen andererseits. Viele Untersuchungen setzen sich jedoch meist nur mit jeweils einem Einflussfaktor der Frauenarbeit auseinander. In der vorliegenden Arbeit wird daher versucht, einen Überblick über alle zuvor genannten Barrieren für Frauen im Erwerbsleben zu geben und potenzielle Interdependenzen aufzuzeigen. Es wird vermutet, dass die Existenz einzelner Hindernisse die Entstehung weiterer Barrieren begünstigt und verstärkt. Zusätzlich soll der Einfluss der traditionellen geschlechtlichen Arbeitsteilung auf diese Hindernisse untersucht werden. Um die Forschungsfrage beantworten zu können, wurden weiterführend drei Unterfragen abgeleitet, welche in den einzelnen Kapiteln dieser Arbeit

⁷ Schubert/Littmann-Wernli, 2001, S. 23ff.

nacheinander bearbeitet und beantwortet werden. Diese Unterfragen lauten wie folgt:

1. *Wie hat sich die Erwerbstätigkeit von Frauen in den letzten 200 Jahren entwickelt?*
2. *Wie sieht aktuell die Beschäftigungsstruktur von Frauen in Österreich aus?*
3. *Welche geschlechtsspezifischen Barrieren drängen viele Frauen in eine berufliche Randposition?*

Die erste Frage wird im zweiten Kapitel bearbeitet. Sie soll darauf eingehen, wie sich die Rolle der Frau in Bezug auf die außerhäusliche Erwerbsarbeit seit dem 19. Jahrhundert entwickelt hat, welche geschlechterkulturellen Modelle in diesem Zeitraum entstanden sind, in welchem Ausmaß diese Modelle bzw. deren Varianten heute noch Aktualität aufweisen und welchen potenziellen Einfluss diese Modelle heute auf die Erwerbstätigkeit der Frauen haben. Abschließend sollen in diesem Kapitel Veränderungen in der Struktur weiblicher Erwerbsverläufe sowie der Wandel der Frauenrolle in den Bereichen Bildung, Beruf und Mutterschaft diskutiert werden.

Die zweite Frage bezieht sich auf den aktuellen Stand der Erwerbstätigkeit von Frauen in Österreich. Anhand amtlicher Statistiken sollen zum Beispiel das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß erwerbstätiger Frauen oder deren Anteil an Führungspositionen dargestellt werden. Einerseits soll untersucht werden, ob und in welchem Ausmaß bzw. in welchen Bereichen signifikante Unterschiede in den Erwerbsbiografien von Frauen und Männern vorliegen. Andererseits sollen Vergleiche mit den Frauenerwerbsquoten anderer Länder durchgeführt werden. Dadurch soll ermittelt werden, ob der Anteil weiblicher Erwerbspersonen in Österreich Steigerungspotenzial besitzt. Die Bearbeitung und Beantwortung der zweiten Unterfrage erfolgt im dritten Kapitel.

Die dritte Frage soll klären, welche geschlechtsspezifischen Barrieren vorherrschen und wie sie zu fehlenden oder ungleichen Erwerbschancen für Frauen führen können. Der Schwerpunkt liegt hier auf der

Mehrfachbelastung für berufstätige Frauen und dem daraus folgenden Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der geschlechtsspezifischen Sozialisation, der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes sowie auf der geschlechtsbezogenen Diskriminierung von Frauen. Das vierte Kapitel beschäftigt sich ausführlich mit dieser Frage.

Zusätzlich zu diesen drei Unterfragen soll in der vorliegenden Arbeit ein weiterer Aspekt behandelt werden: die Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen. Dieser Abschnitt trägt zwar nicht direkt dazu bei, die Forschungsfrage zu beantworten, aber er ergänzt sinnvoll die Thematik rund um die Erwerbstätigkeit der Frauen. Dazu soll noch einmal auf die verschiedenen Gründe eingegangen werden, welche eine besondere Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen rechtfertigen. Abschließend soll kurz aufgezeigt werden, in welchen Bereichen angesetzt werden kann, um die geschlechtsspezifischen Barrieren abzubauen und gleiche Erwerbschancen für beide Geschlechter zu schaffen. Die Bearbeitung dieses Gesichtspunktes erfolgt im Rahmen eines Exkurses in Kapitel fünf. Im sechsten und letzten Kapitel werden die wichtigsten Erkenntnisse noch einmal zusammengefasst, um abschließend die anfangs gestellte Forschungsfrage beantworten zu können.

2 Historische Entwicklung der Erwerbstätigkeit von Frauen

In diesem Kapitel soll die erste Unterfrage bearbeitet und beantwortet werden. Diese sei an dieser Stelle noch einmal angeführt:

1. *Wie hat sich die Erwerbstätigkeit von Frauen in den letzten 200 Jahren entwickelt?*

Um die aktuelle Situation der Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt einschließlich vorherrschender Benachteiligungen besser interpretieren zu können, soll im ersten Abschnitt auf die historische Entwicklung der Frauenarbeit in Österreich eingegangen werden. Der untersuchte Zeitraum beginnt kurz vor der Industrialisierung und endet mit den späten 1980er Jahren. Im zweiten Abschnitt liegt der Schwerpunkt in der gesamtgesellschaftlichen Arbeitsteilung. Untersucht wird hier die Notwendigkeit der Verteilung von Erwerbsarbeit und Familienarbeit auf die beiden Geschlechter aufgrund der industrialisierungsbedingten Trennung von Heim und Arbeitsplatz. Der dritte Abschnitt beschäftigt sich mit einigen ausgewählten Modellen dieser geschlechtlichen Arbeitsteilung und dem jeweiligen Einfluss auf die Erwerbstätigkeit von Frauen. Abschließend wird im vierten und letzten Abschnitt der Umbruch in weiblichen Erwerbsverläufen sowie die veränderte Einstellung der Frauen zu Bildung, Beruf und Mutterschaft diskutiert.

2.1 Entwicklung der Frauenarbeit in Österreich

In diesem Abschnitt wird die historische Entwicklung der Frauenarbeit in Abhängigkeit wichtiger Ereignisse wie zum Beispiel der Industrialisierung oder der beiden Weltkriege beschrieben. Unter *Frauenarbeit* wird dabei die bezahlte Erwerbsarbeit verstanden, die von weiblichen Personen ausgeübt wird, wobei kritisch angemerkt werden muss, dass der Begriff der Erwerbsarbeit in der Literatur oft nicht eindeutig definiert ist. Bereits

Braun (1901, S. 245) kritisierte dies: *„Schon der Begriff der Berufsthätigen [sic!] überhaupt ist kein feststehender, Deutschland und Oesterreich [sic!] zählen, zum Teil in hohem Maße, die mithelfenden Familienangehörigen dazu, während England z.B. sie vollständig ausscheidet.“* In der vorliegenden Arbeit werden nun folgende Definitionen verwendet: *Familienarbeit* wird auch als *Hausarbeit* oder *soziale Reproduktion* bezeichnet und *„umschreibt die Erneuerung menschlicher Ressourcen über die Generationen hinweg, um physisch und psychisch am Produktionsprozeß [sic!] teilnehmen zu können.“*⁸ *Erwerbsarbeit* bzw. *Berufsarbeit* ergibt sich dann, *„wenn die Arbeitenden nicht mehr unmittelbar für den Eigenbedarf (der Familie) oder zur Bewältigung kollektiver Probleme (des Stammes, des Kibbuz usw.) tätig sind, sondern zum Zweck der individuellen Existenzsicherung für den Markt arbeiten [...]“*⁹

2.1.1 Frauenarbeit in Österreich im 19. Jahrhundert

Für viele Frauen war Erwerbsarbeit schon lange vor der Industrialisierung selbstverständlich.¹⁰ Ihre Arbeit war ein wichtiger Beitrag in der Landwirtschaft, der Viehzucht und dem Gewerbe.¹¹ So schrieb Freundlich (1918, S. 1):

„Die Sklavin und die Frau des leibeigenen Bauern, die Frau des Handwerkers und des Gutsherrn, sie alle haben einen Teil der volkswirtschaftlichen Produktion beigestellt und ihre Aufgabe war es niemals, nur Kinder zu erzeugen und zu pflegen und die kleinen Arbeiten des Haushaltes zu versehen, wie es heute in vielen tausenden Familien geschieht.“

Die meisten gewerblich tätigen Frauen waren im Viktualien-, Obst- und Milch- sowie im Textilhandel aktiv.¹² In den landwirtschaftlichen Betrieben nahmen Frauen meist eher eine untergeordnete Stellung ein, und sie

⁸ Kreimer, 1999, S. 168.

⁹ Beck-Gernsheim, 1981, S. 26.

¹⁰ Münz/Neyer, 1990, S. 6.

¹¹ Freundlich, 1913, S. 3.

standen in einem mehr oder weniger stark ausgeprägten Abhängigkeitsverhältnis zum Inhaber des Betriebes.¹³ Die meisten Frauen waren mithelfende Familienmitglieder, Bauernmägde, Stalldirnen oder Tagelöhnerinnen.¹⁴ Güter wie zum Beispiel Kleidung, Nahrungsmittel und Gebrauchsgüter des täglichen Bedarfs wurden innerhalb des Hauses hergestellt. Somit war für Frauen der Haushalt Heim und Arbeitsstätte zugleich. Er war jener Ort, an dem sie sowohl für reproduktive als auch für produktive Arbeiten zuständig waren.¹⁵

2.1.2 Die Industrialisierung in Österreich gegen Ende des 19. Jahrhunderts

Die Industrialisierung fand in Österreich im Gegensatz zu anderen Ländern relativ spät statt. Erst gegen Ende des 19. Jahrhunderts kam es zur technischen Umgestaltung der Produktion und zur Entstehung zahlreicher Fabriken.¹⁶ Es folgte der Einsatz moderner Maschinen für die Spinnerei, Weberei, Stickerei, Näherei etc. Dadurch verlor jedoch die Produktion im eigenen Haushalt aufgrund der effizienteren Massenproduktion in den Fabriken langsam an Bedeutung und machte es überdies möglich, ungelernte Arbeiter ohne Muskelkraft einzustellen, was einen grundsätzlichen Anstieg der Frauen- und Kinderarbeit bewirkte.¹⁷ In einigen europäischen Ländern kam es zu einer stetigen Abnahme der in der Landwirtschaft und im Hausdienst beschäftigten Frauen und zu einer Zunahme der proletarischen Frauenarbeit in der Industrie und im Handel.¹⁸ In Österreich vollzog sich der Übergang von der Agrar- zur Industriegesellschaft jedoch etwas langsamer. Zwischen 1880 und 1890 gab es zwar auch in Österreich einen beträchtlichen Rückgang weiblicher häuslicher Dienstboten, jedoch verzeichnete die Landwirtschaft im gleichen Zeitraum einen starken Zuwachs an weiblichen Erwerbstätigen.

¹² Theimer, 1909, S. 48.

¹³ Ebenda, S. 32.

¹⁴ Leichter, 1927, S. 10.

¹⁵ Müller, 1983, S. 61.

¹⁶ Boschek, 1930, S. 10f.

¹⁷ Braun, 1901, S. 209; Freundlich, 1918, S. 2.

1890 waren insgesamt 3.652.445 Frauen in der Landwirtschaft tätig. Das ergab einen Frauenanteil von 65 Prozent bzw. einen Männeranteil von nur 35 Prozent.¹⁹ Tabelle 1 enthält eine Übersicht über die Frauenbeschäftigung im Jahr 1910.

Tabelle 1: Frauenbeschäftigung in Österreich im Jahr 1910

	absolut	in Prozent
Land- und Forstwirtschaft	4.294.003	63,4
Industrie und Gewerbe	897.403	13,3
Handel und Verkehr	540.272	8,0
Öffentlicher und Militärdienst/ freie Berufe/Berufslose	1.038.085	15,3
	6.769.763	100,0

Quelle: modifiziert übernommen aus: Österreichisches Statistisches Handbuch 34, 1915, S. 16f, (zit. nach: Rigler, 1976, S.55).

Im Jahr 1910 betrug die Anzahl der in der Landwirtschaft tätigen Frauen bereits knapp 4,3 Millionen. Obwohl somit knapp zwei Drittel aller erwerbstätigen Frauen in diesem Bereich beschäftigt waren, setzte dennoch bereits die Landflucht ein. Vor allem junge Frauen verließen die Landwirtschaft und wanderten in den öffentlichen Dienst, in die Industrie sowie in den Handel und Verkehr einschließlich des Gastgewerbes ab.²⁰ Typische Frauenberufe waren zu dieser Zeit Bauernmagd, Stalldirne, Tagelöhnerin auf dem Land, Dienstmädchen, Heimarbeiterin, Kellnerin, Hilfsarbeiterin, Verkäuferin, Kanzleikraft oder eben Industriearbeiterin.²¹ Jene Frauen, die in der Industrie tätig waren, konzentrierten sich dabei vor allem zum Beispiel auf Berufe in der Kleider- und Wäschekonfektion, Schneiderei, Näherei, Spitzenfabrikation, Stickerei und Häkelei, Weberei und in der Spinnerei.²² Knapp vor Beginn des Ersten Weltkrieges lag somit die Frauenerwerbsquote abzüglich der Rentnerinnen, der in Berufsvorbereitung und in Pflege befindlichen Frauen bereits bei 43,4

¹⁸ Braun, 1901, S. 252ff.

¹⁹ Ebenda, S. 253.

²⁰ Leichter, 1927, S. 7.

²¹ Ebenda, S. 10.

²² Braun, 1901, S. 262f.

Prozent.²³ Österreich zählte somit zu Beginn des 20. Jahrhunderts zu den Ländern mit der höchsten Frauenerwerbsquote.²⁴ Mit der Übernahme der Lohnarbeit änderte sich nun die Stellung der Frau im Erwerbsleben grundlegend und nachhaltig, denn nun war sie wie der Mann außerhalb des Hauses gegen Entlohnung erwerbstätig.²⁵

Im Gegensatz zu den proletarischen Frauen war für die bürgerlichen Frauen der vorindustriellen Zeit die außerhäusliche Erwerbstätigkeit jedoch keineswegs die Norm. Sie übernahmen häusliche Tätigkeiten und die Kindererziehung, genossen Religions- und Haushaltsunterricht und sollten in erster Linie ihren Männern gesellige und verständnisvolle Partnerinnen sein. Im Zuge der Industrialisierung kam es jedoch zu einer zunehmenden Verarmung des Bürgerstandes. Revolutionen, die zunehmende Anzahl alleinstehender Frauen sowie die allgemeine wirtschaftliche Not zwangen neben den proletarischen nun auch die bürgerlichen Frauen vermehrt zur außerhäuslichen Lohnarbeit.²⁶ Viele fanden eine Anstellung als Lehrerin, Post- und Telegraphenbeamtin, Gerichtssachverständige oder Bürobeamtin.²⁷ Weitere typische Berufe für bürgerliche Frauen waren zum Beispiel auch Handelsangestellte wie Buchhalterin oder Handelsreisende, Krankenpflegerin und Hebamme.²⁸ Viele bürgerliche Frauen hatten jedoch nie einen Beruf erlernt und mussten als ungelernte Arbeiterinnen in den industriellen Fabriken eine Beschäftigung annehmen.²⁹

2.1.3 Unmenschliche Arbeitsbedingungen

Auch wenn die proletarischen Frauen früher und häufiger als die bürgerlichen Frauen zur außerhäuslichen Erwerbsarbeit gezwungen waren, so kämpften doch beide Gruppen gegen gleich schlechte Arbeitsbedingungen. Die Arbeiterinnen waren extremen körperlichen

²³ Leichter, 1927, S. 5.

²⁴ Freundlich, 1913, S. 5.

²⁵ Münz/Neyer, 1990, S. 6.

²⁶ Braun, 1901, S. 101f.

²⁷ Ebenda, S. 142.

²⁸ Ebenda, S. 178f.

Belastungen ausgesetzt. Hinzu kamen große Hitze, fehlende Frischluftzufuhr, keine gesonderten Wasch- und Ankleideräume, schlechte Beleuchtung und die niedrigere Entlohnung.³⁰ Die Löhne der Frauen schwankten zwischen 50 und 75 Prozent der Männerlöhne.³¹ Die Gründe für die niedrigere Entlohnung waren aus der Sicht der Männer einfach. Einerseits nahm man an, dass viele der Arbeiterinnen verheiratet seien und ihre Männer sie versorgen würden. War die Frau ledig, ging man davon aus, dass sie im Elternhaus unterkam. In beiden Fällen unterstellte man den Frauen, dass sie nur einen kleinen Zuverdienst bräuchten. Andererseits führte man niedrigere Löhne auch auf die fehlende Bildung und Qualifikation der Frauen zurück³², was jedoch aufgrund mangelnder Bildungsmöglichkeiten für das weibliche Geschlecht nicht verwunderlich war.

2.1.4 Der Kampf um Arbeit

Mit der Zunahme der weiblichen Erwerbsarbeit wuchs aber auch deren Ablehnung. Viele Männer empfanden die billigen Arbeiterinnen als große Konkurrenten im Kampf um Arbeit. Paradoxerweise reichte das Einkommen der Männer meist nicht aus, um die gesamte Familie zu ernähren, sodass mit zunehmender Kinderanzahl der Zuverdienst der Frauen oftmals unverzichtbar war und auch immer mehr verheiratete Frauen auf entgeltliche Erwerbsarbeit angewiesen waren.³³ Andere Kritiker der Frauenarbeit sagten den erwerbstätigen Frauen minderwertige körperliche und geistige Fähigkeiten nach und sahen das Dasein als Ehefrau und Mutter als den einzig richtigen Beruf für Frauen an.³⁴ Die Abnahme der Heiratsfrequenz, die zunehmende Anzahl alleinstehender Frauen sowie die allgemeine wirtschaftliche Not führten jedoch zur Entwicklung einer immer stärker werdenden Frauenbewegung, deren

²⁹ Ebenda, S. 101.

³⁰ Ebenda, S. 235f.

³¹ Leichter, 1927, S. 10.

³² Braun, 1901, S. 188 und S. 236.

³³ Münz/Neyer, 1990, S. 7; Braun, 1901, S. 174.

³⁴ Braun, 1901, S. 189ff.

oberstes Ziel neben Zugang zu Universitäten und höheren Lehranstalten der erbitterte Kampf um Arbeit war.³⁵ Die sozialdemokratische Frauenbewegung kämpfte konkret um gleichen Lohn für gleiche Arbeit, bessere Arbeitsbedingungen, Versicherungsschutz, um spezifische Schutzbestimmungen wie zum Beispiel Mutterschutz, Verbot der Nacharbeit und kürzere Arbeitszeiten sowie das allgemeine Wahlrecht.³⁶ Im Gegensatz dazu waren die Ziele und Forderungen der bürgerlichen Frauenbewegung nicht so einheitlich. Während der radikalere Flügel vor allem um das Recht auf Bildung und den Zugang zu Universitäten und akademischen Berufen kämpfte, ging es dem konservativen Flügel weniger darum, den Frauen langfristig das Recht auf Arbeit zu ermöglichen. Diese Frauen sahen die Erwerbstätigkeit als vorübergehende Notlösung an und traten daher eher für die Aufwertung von Hausarbeit und Mutterschaft ein.³⁷ Außerdem waren die bürgerlichen Frauen zum Beispiel lange Zeit nicht mit der Frage des Mutterschutzes konfrontiert, weil sie oftmals aufgrund von Berufsverböten auf Ehemann und Kinder verzichteten, sobald sie zum Beispiel im öffentlichen Dienst angestellt waren, oder mit der Heirat die Erwerbstätigkeit aufgaben.³⁸ Aufgrund des erhöhten Risikos von Totgeburten sowie der erhöhten Mütter- und Säuglingssterblichkeit wurden jedoch bald einige Arbeitsschutzbestimmungen wie zum Beispiel Arbeitszeitregelungen und Verbot der Nacharbeit durchgesetzt.³⁹ Dieser Mutterschutz, der im Grunde zu einer Einschränkung der Erwerbstätigkeit der schwangeren Frauen und der Mütter führte, war aber nicht nur im Sinne der betroffenen Frauen. Diese Schutzbestimmungen, die den Einsatz von Frauen (und Kindern) als billige Arbeitskräfte in den Fabriken weniger attraktiv machten, galten nicht für kleingewerbliche Produzenten, sodass sich diese

³⁵ Ebenda, S. 208.

³⁶ Münz/Neyer, 1990, S. 7f.

³⁷ Ebenda, S. 8f.

³⁸ Ebenda, S. 12. Zur ausführlichen Beschreibung des Themas Berufsverbot siehe Abschnitt 2.4.1.1.

³⁹ Für eine ausführliche Behandlung des Themas *Mutterschutz in Österreich* siehe zum Beispiel Münz/Neyer, 1990 sowie Popp, 1910. Bezüglich *Arbeiterinnenschutz* siehe Freundlich, 1913 und Braun, 1901, S. 482ff.

wirtschaftliche Vorteile davon erhofften.⁴⁰ Aber auch die Kritiker der Frauenarbeit unterstützten die Forderung nach diesen Schutzbestimmungen, denn sie hofften darauf, dass wieder mehr Frauen sich nur dem Haushalt und den Kindern widmen würden.⁴¹

2.1.5 Frauenarbeit während des Ersten Weltkrieges

Mit dem Ersten Weltkrieg begann die Integration von Frauen in fast alle Produktionsbereiche.⁴² Man war auf die Frauen als Arbeitskräfte angewiesen, um eingerückte oder bereits gefallene Männer zu ersetzen. Aufgrund des Arbeitskräftemangels gab es nun für Frauen zahlreiche Einsatzmöglichkeiten wie Freundlich (1918, S. 6) darstellt:

„Wo werden Frauen beschäftigt? Und die Antwort ist sehr einfach, ü b e r a l l. Kein Mann und kein Mensch hätten jemals geglaubt, daß [sic!] die Frau soviel Geschicklichkeit und Anpassungsfähigkeit bekunden wird, um an jeder Stelle, wohin man sie immer stellen mag, ihren ‚Mann‘ zu stellen, wie es tatsächlich der Fall gewesen ist.“

Viele Frauen wurden zu Straßenbahnschaffnerinnen, Briefträgerinnen, gingen in den Verkehrsdienst um bei der Wagenreinigung und der Beleuchtung zu helfen, arbeiteten als Kraftwagenführerinnen oder bei den elektrischen Dampfkranen am Verladeplatz.⁴³ Die Arbeiterinnen wurden aber verstärkt auch in der Rüstungs- und Munitionsindustrie eingesetzt.⁴⁴ Zur Deckung des enormen Arbeitskräftebedarfs wurden viele Arbeitsschutzbestimmungen wie zum Beispiel das Nachtarbeitsverbot wieder außer Kraft gesetzt, um einen möglichst uneingeschränkten Einsatz der Arbeiterinnen zu ermöglichen.⁴⁵

Nach dem Kriegsende und dem Zerfall der Donaumonarchie kam es zu einem extremen Anstieg der Arbeitslosigkeit, der vor allem die Frauen traf. Die Gründe dafür waren unter anderem die Rückkehr der Männer vom

⁴⁰ Münz/Neyer, 1990, S. 12.

⁴¹ Leichter, 1927, S. 84.

⁴² Freundlich, 1918, S. 6.

⁴³ Ebenda, S. 7.

⁴⁴ Münz/Neyer, 1990, S. 23.

Kriegsdienst, fehlende Kohle und Rohstoffe zur Wiederbelebung der Industrie sowie das Einstellen vieler Betriebe, die überwiegend Frauen beschäftigt hatten. Allein in Wien versechsfachte sich von Juli 1918 bis Juli 1919 die Zahl der arbeitssuchenden Frauen.⁴⁶ Aus arbeitsmarktpolitischen Überlegungen wurde daher das Nachtarbeitsverbot für Frauen und Jugendliche wieder in Kraft gesetzt.⁴⁷ Auch die Frage des Mutterschutzes wurde wieder diskutiert, allerdings mit dem Hintergedanken, durch Zugeständnisse die Erwerbstätigkeit der Frauen reduzieren zu können. Aus diesem Grund gab man relativ schnell einzelnen Forderungen nach Schutzbestimmungen für Frauen nach, und erhoffte sich dadurch einen Rückgang der Frauenarbeit, die noch einige Jahre zuvor während des Krieges selbstverständlich und gern gesehen war.⁴⁸ Um 1920 erlebte aufgrund der zahlreichen Entlassungen die Heimarbeit wieder einen Aufschwung. Durch Häkeln, Stricken, Ajourarbeiten, Bedienung, Reinigung oder Wäschewaschen fanden vor allem alte, kranke und verheiratete Frauen eine alternative Verdienstmöglichkeit.⁴⁹ Obwohl nun wie schon zu Beginn der Industrialisierung wieder die meisten Frauen in der Landwirtschaft tätig waren, war die Frauenarbeit in der Zwischenkriegszeit doch zumindest von einer strukturellen Umschichtung geprägt. Einerseits kam es in Wien zu einer Verschiebung der Frauenarbeit vom häuslichen Dienst in die Fabriken, Büros und Warenhäuser bzw. in den Ländern von der Arbeit in der Landwirtschaft zur Industriearbeit. Andererseits erfolgte ein Übergang von der selbständigen zur unselbständigen Arbeit. Zwischen 1910 und 1923 ging der Anteil weiblicher Selbständiger um 33,6 Prozent zurück. Eine weitere Entwicklungstendenz war das Vordringen der Frauen in Berufszweige, die lange Zeit den Männern vorbehalten waren. Die größten Zuwächse an weiblichen Erwerbstätigen gab es im Geld-, Kredit-

⁴⁵ Tálos, 1981, S. 119; Freundlich, 1918, S. 80ff.

⁴⁶ Leichter, 1930, S. 28.

⁴⁷ Münz/Neyer, 1990, S. 27.

⁴⁸ Ebenda, S. 30.

⁴⁹ Rigler, 1976, S. 128.

und Versicherungswesen, gefolgt von der Maschinenindustrie und dem Verkehrswesen.⁵⁰

2.1.6 Frauenarbeit im autoritären Ständestaat und während des Zweiten Weltkrieges

Während der Zeit des autoritären Ständestaates ab 1933/1934 war die Verringerung der Frauenerwerbstätigkeit das große Ziel vieler Politiker und Ideologen. Traditionelle Frauenbilder und Familienmodelle sollten wieder an Bedeutung gewinnen. Ab dem Jahr 1934 kam es zur Entlassung verheirateter Frauen aus dem öffentlichen Dienst sowie zur Schaffung von Zugangsbeschränkungen für das Hochschulstudium.⁵¹ Zusätzlich sollten fiskalische Anreize Frauen zum Rückzug aus dem Erwerbsleben und zum Gebären vieler Kinder animieren. Ehestandsdarlehen sollten jungen, vermögenslosen Paaren die Gründung eines Hausstandes ermöglichen. Dieses Darlehen wurde jedoch nur gewährt, wenn die Ehefrau ihren Arbeitsplatz aufgab. Die zurückzuzahlende Darlehenssumme sank dabei mit der Anzahl der Kinder. Kinderbeihilfen, finanzielle Unterstützung bei der Ausbildung der Kinder, Erleichterungen bei Lohn-, Einkommens-, Vermögens- und Erbschaftssteuer sowie Wohngeldzuschüsse waren weitere finanzielle Maßnahmen.⁵² Überdies wurden sozialhygienische Maßnahmen wie zum Beispiel Müttererholungsaktionen realisiert. Ergänzend kamen repressive Handlungen hinzu. So waren institutionelle Familienberatung und Aufklärung über Sexualität verboten, Empfängnisverhütung wurde zurückgedrängt und Schwangerschaftsabbrüche unterbunden.⁵³ Mit dem Anschluss an das nationalsozialistische Deutschland und dem Übergang zu kriegswirtschaftlichen Verhältnissen trat der Versuch der Rückkehr zur traditionellen Rolle der Frau als Hausfrau und Mutter aber wieder in den Hintergrund: Schutzbestimmungen für Frauen wurden wieder außer Kraft

⁵⁰ Leichter, 1930, S. 28ff.

⁵¹ Münz/Neyer, 1990, S. 34.

⁵² Castell, 1984, S. 41f.

⁵³ Ebenda, S. 42; Münz/Neyer, 1990, S. 35.

gesetzt und Zugangsbeschränkungen aufgehoben, um eine möglichst rasche Eingliederung der Frauen in den Produktionsprozess gewährleisten zu können. Sie ersetzten die eingerückten oder bereits gefallenen Männer. Daher erreichte im Jahr 1944 der Anteil der erwerbstätigen Frauen an allen unselbständig erwerbstätigen Personen den bis dahin historischen Höchststand von 60 Prozent.⁵⁴

2.1.7 Die Nachkriegszeit

Im Gegensatz zu den Nachkriegszeiten des Ersten Weltkrieges waren die 1940er und frühen 1950er Jahre nicht von starker Arbeitslosigkeit geprägt, sondern im Zuge des Wiederaufbaus von einer erheblichen Nachfrage nach Arbeitskräften, die ohne weibliche Erwerbstätige nicht zu decken gewesen wäre. Die Ausgliederung der Frauen aus dem Erwerbsleben war in dieser Zeit daher nicht von Bedeutung. Erst in den späten 1950er Jahren wurde die Erwerbstätigkeit der Frauen wieder in Frage gestellt. Die Gründe dafür waren der Konjunkturunbruch Mitte der 1950er Jahre, steigende Arbeitslosigkeit sowie sinkende Geburtenraten.⁵⁵ Deshalb folgte 1957 eine Neugestaltung des Mutterschutzgesetzes und ein umfassender Ausbau der Mutterschaftsleistungen. Mutterschutz, Karenzurlaub und Kündigungsschutz räumten Müttern eine Sonderstellung ein, wodurch sie einerseits besonderen Schutz bei Schwangerschaft und Kindererziehung genossen, andererseits aber auch ihre Erwerbstätigkeit nur noch begrenzt ausüben konnten.⁵⁶ Im Zeitraum von 1962 bis 1984 schwankte die Erwerbsquote von Frauen im Alter von 15 bis unter 60 Jahren zwischen etwas mehr als 53 Prozent und knapp 58 Prozent. Im Jahr 1962 betrug sie 54,9 Prozent, zwei Jahre später stieg sie auf 55,2 Prozent. In den Folgejahren sank die Quote wieder ab und erreichte im Jahr 1968 den niedrigsten Wert von 53,3 Prozent. In den 1970er Jahren nahm sie allmählich wieder zu und erreichte im Jahr 1977 den bis dahin höchsten Wert von 57,7 Prozent. Anfang der 1980er Jahre sank die Quote auf 56,9

⁵⁴ Münz/Neyer, 1990, S. 37f.

⁵⁵ Ebenda, S. 40.

Prozent. Im Jahr 1984 stieg sie wieder an und erreichte 57,1 Prozent.⁵⁷ Aufgrund fehlender bedeutender historischer Ereignisse in der Entwicklung der Frauenarbeit in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts sei abschließend hier nur noch auf zwei interessante Aspekte hingewiesen. Erstens gab es in den 1960er Jahren wie schon in der Zeit nach dem Ersten Weltkrieg eine strukturelle Veränderung der Frauenarbeit. Der Schwerpunkt weiblicher Erwerbstätigkeit verlagerte sich von der Industrie in den Dienstleistungssektor und es waren nun auch vermehrt verheiratete Frauen und Mütter außerhäuslich erwerbstätig.⁵⁸ So hatte sich der Anteil der verheirateten Mütter an den gesamten Berufstätigen während der 1960er Jahre fast verdoppelt.⁵⁹ Zweitens wurde in Österreich im Gegensatz zu anderen Ländern wie zum Beispiel Schweden die Frauenarbeit längerfristig hauptsächlich nur über die Bildungsexpansion und die Einführung der Individualsteuer gefördert und der kurz- und mittelfristige Arbeitskräftebedarf in erster Linie über die Rekrutierung billiger ausländischer Arbeitskräfte gedeckt.⁶⁰ Die Erwerbstätigkeit der Frauen in Österreich gegen Ende des 20. Jahrhunderts wird weiterführend näher in Kapitel 3 beschrieben. Die Rolle des Staates und sein Einfluss auf die Frauenerwerbsbeteiligung im Rahmen wohlfahrtsstaatlicher Politik wird näher im Abschnitt 5.2.2 behandelt.

2.2 Gesamtgesellschaftliche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern

Dieser Abschnitt beschäftigt sich mit der Entstehung getrennter Lebensbereiche – nämlich der öffentlichen und der privaten Sphäre – sowie mit der Zuweisung dieser Sphären an die beiden Geschlechter.

⁵⁶ Ebenda, S. 41f.

⁵⁷ WIFO-Datenbank, (zit. nach: Pelz, 1986, S. 134).

⁵⁸ Pelz, 1986, S. 96.

⁵⁹ Bundesministerium für soziale Verwaltung, 1972, (zit. nach Pelz, 1986, S. 97).

⁶⁰ Biffl, 1994, S. 529.

2.2.1 The Ideology of Separate Spheres

In den Abschnitten 2.1.1 und 2.1.2 wurde bereits erwähnt, dass im Zuge der Industrialisierung und der billigeren Massenproduktion in den Fabriken die häusliche Produktion an Bedeutung verlor und dadurch nicht mehr das Heim, sondern zum Beispiel die Fabrik nun Arbeitsplatz war. Diese räumliche Trennung von Heim und Arbeitsstätte führte ebenfalls zu einer lokalen Trennung von Familien- und Erwerbsarbeit.⁶¹ Während die Erwerbsarbeit nun überwiegend außerhäuslich zum Beispiel in den industriellen Fabriken ausgeübt wurde, war das Heim immer noch jener Ort, an dem grundsätzlich die Familienarbeit – bestehend aus Haushaltsführung, Kindererziehung und Pflege kranker Familienangehöriger – erledigt wurde. Auf diese Weise entstanden zwei verschiedene Sphären. Einerseits gab es nun die häusliche Sphäre, welche die soziale Reproduktion und das private Familienleben betraf, also die (unbezahlte) Familienarbeit. Andererseits entstand eine öffentliche Sphäre, welche die (bezahlte) Erwerbsarbeit beinhaltete.⁶² Reskin und Padavic (2002, S. 22ff) sprechen in diesem Zusammenhang von der *ideology of separate spheres*, in der zugleich in Anlehnung an das traditionelle bürgerliche Ideal den Frauen die private Sphäre einschließlich Haushalt und Kindererziehung und den Männern die öffentliche Sphäre mit der Berufsarbeit zugeordnet wurde. Betrachtet man die Existenz dieser beiden Sphären zunächst aber aus neutraler Sicht, so musste zwischen den Geschlechtern lediglich eine Vereinbarung darüber getroffen werden, wer einerseits die reproduktiven Arbeiten (=Familienarbeit) und andererseits die produktiven Arbeiten (=Erwerbsarbeit) übernehmen soll.⁶³ Diese Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern hatte mehrere Auswirkungen zur Folge:

⁶¹ Müller, 1983, S. 61.

⁶² Chodorow, 1985, S. 12ff.

⁶³ Dies geschieht unter der Annahme, dass die jeweilige Spezialisierung auf ausschließlich Erwerbsarbeit oder Hausarbeit den Nutzen des gesamten Haushaltes optimiert. Zur etwas ausführlicheren Beschreibung dieser mikroökonomischen Haushaltstheorie in Zusammenhang mit der Frauenerwerbstätigkeit siehe zum Beispiel Lauterbach, 1994, S. 75ff.

1. Ein Familienmitglied – theoretisch Mann oder Frau – übernimmt die reproduktiven Arbeiten, die grundsätzlich innerhalb des Hauses ausgeübt werden, und kann daher nicht vollständig dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.
2. Das andere Familienmitglied übernimmt die außerhäusliche Erwerbstätigkeit und damit auch zwangsweise die Verantwortung, ein ausreichend hohes Einkommen zu erzielen, welches für die Versorgung der gesamten Familie ausreicht.⁶⁴
3. Jenes Familienmitglied, das die Familienarbeit übernimmt, begibt sich in eine abhängige Position. Es kann entweder gar kein eigenes Einkommen oder durch zusätzliche, zeitlich jedoch eingeschränkte Erwerbsarbeit nur ein relativ geringes Einkommen erzielen.⁶⁵

Solange alle Personen, die in der Familie oder einem familienähnlichen Verbund leben, entsprechend ihrer Neigungen gleiche Wahlmöglichkeiten bei der Ausgestaltung der Arbeitsteilung haben, wird die gewählte Arbeitsteilung relativ unkompliziert verlaufen. Problematisch wird dieses arbeitsteilige System erst dadurch, indem die beiden Sphären und die damit verbundenen Rollen eindeutig an die beiden Geschlechter vergeben werden und auch für Frauen und Männer gelten, die keine Familie bzw. keine Kinder haben.⁶⁶ Wahlmöglichkeiten existieren also im Grunde kaum. So sind in vielen industriellen Ländern in erster Linie Frauen für die Familienarbeit zuständig, während die Männer davon weitgehend befreit sind und sich überwiegend der Erwerbsarbeit widmen.⁶⁷ Allerdings gab es durchaus auch Gesellschaften, in denen die Rollenverteilung genau umgekehrt erfolgte. Diese matriarchalisch geprägten Gesellschaften waren

⁶⁴ Denkbar wäre natürlich auch, dass die berufliche sowie die reproduktionsbezogene Arbeit nicht dauerhaft nur von jeweils einem Geschlecht ausgeübt wird, sondern zwischen den Geschlechtern rotiert oder dass diese beiden Formen der Arbeit auch von beiden Geschlechtern übernommen werden (Beck-Gernsheim, 1981, S. 43).

⁶⁵ Kreimer, 1999, S. 169f.

⁶⁶ Ebenda, S. 170.

⁶⁷ Scheu, 1992, S. 13.

*„gekennzeichnet durch die Herrschaft der Frauen über die Männer, durch die geringere Stellung der Männer, ihre Unterdrückung und durch eine absolute Umkehrung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung. Auch hier existierten aufgrund der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung geschlechtsspezifische Unterschiede, nur genau umgekehrt.“*⁶⁸

Laut Vaerting (1921, S. 3) existierte diese Art der „Frauenherrschaft“ zum Beispiel in alten ägyptischen und auch griechischen Kulturvölkern als auch in verschiedenen Naturvölkern wie zum Beispiel den Irokesen. Frauen hatten in diesen Gesellschaften das alleinige Besitz- und Erbrecht und dadurch Handlungs- und Entscheidungsfreiheiten, die den Männern nicht zustanden.⁶⁹ Die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern war dadurch gekennzeichnet, dass die Frauen Geschäfte und Arbeiten außerhalb des Hauses verrichteten bzw. den Handel auf dem Markt betrieben, während die Männer Arbeiten innerhalb des Hauses übernahmen.⁷⁰ Ob bzw. inwiefern diese umgekehrte Arbeitsteilung tatsächlich zur „Unterdrückung“ des männlichen Geschlechts – wie Scheu es ausdrücklich formuliert hat – führte, ist jedoch umstritten und kann an dieser Stelle nicht geklärt werden. Ein anderer wichtiger Aspekt soll in diesem Kontext jedoch näher betrachtet werden. So ist sowohl in matriarchalisch als auch in patriarchalisch geprägten Gesellschaften die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern stets mit einer Machtasymmetrie verbunden. Ein Geschlecht ist primär für die Familienarbeit zuständig, welche zwar wichtig für das Überleben der Gesellschaft ist, jedoch nach außen kaum sichtbar, wenig anerkannt und grundsätzlich unbezahlt ist. Das andere Geschlecht hingegen übernimmt die Erwerbsarbeit, verfügt dadurch über eine gewisse Dominanz im Produktionsprozess und somit auch über ökonomische Unabhängigkeit.⁷¹ In Österreich überwiegt die Rollenverteilung nach dem traditionellen bürgerlichen Ideal, das heißt es sind überwiegend die Frauen für die Familienarbeit zuständig, auch wenn die

⁶⁸ Ebenda, S. 29f.

⁶⁹ Vaerting, 1921, S. 35ff; Mead, 1970, S. 17.

⁷⁰ Vaerting, 1921, S. 35ff.

⁷¹ Scheu, 1992, S. 21ff; Vaerting, 1921, S. 35ff.

Frauenerwerbstätigkeit stetig zunimmt.⁷² Hier stellt sich die Frage, warum ausgerechnet die Frauen für die Führung des Haushaltes, die Kindererziehung und die Pflege kranker Familienangehöriger zuständig sind. Es gibt mehrere Ansätze zur Klärung der Ursache dieser Art der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung. Der biologische Ansatz zum Beispiel geht davon aus, dass rein biologische Unterschiede zwischen Mann und Frau die Ursache dieser Arbeitsteilung sind. Befürworter dieser traditionellen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern argumentieren, dass die Frau emotionaler und sozialer sei, und dadurch besser zur Aufzucht von Kindern geeignet sei. Allein aufgrund ihrer Gebärfähigkeit sei sie für die soziale Mutterschaft besser geeignet als der Mann.⁷³ Da auf dieses Thema später noch detailliert im Kapitel 4.2.3 eingegangen wird, sei an dieser Stelle nur kurz erwähnt, dass dieses Argument empirisch nicht belegt werden konnte.

Der Ansatz der gesellschaftlichen Bedingtheit hingegen nimmt an, dass diese Arbeitsteilung das Resultat bestimmter gesellschaftlicher Verhältnisse ist, und lässt dabei biologische Unterschiede entweder komplett außen vor oder reduziert diese allein auf die Gebärfähigkeit bzw. die Zeugungsfunktion. Scheu (1992, S. 23ff) kam zu dem Ergebnis, dass aufgrund der Existenz von matriarchalischen, patriarchalischen und auch gleichberechtigten Gesellschaften die heutigen Unterschiede zwischen den Geschlechtern keine natürliche Ursache haben können, sondern Ausdruck der spezifischen gesellschaftlichen Arbeitsteilung sind, die wiederum selbst das Ergebnis historischer Entwicklungsprozesse in der Gesellschaft ist. Zu den unterschiedlichen Ausprägungen der gesamtgesellschaftlichen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern und dem Einfluss der jeweiligen Kultur siehe Pfau-Effinger (2000) bzw. Abschnitt 2.3. Im nächsten Abschnitt wird zunächst auf das „Urmodell“ geschlechtlicher Arbeitsteilung eingegangen, in welchem den Frauen der

⁷² Die österreichische Sozialpolitik unterstützt das traditionelle Arbeitsteilungsmodell der *Ernährerehe* dabei auf vielfältige Weise (Kapeller u. a., 1999, S. 95ff).

⁷³ Scheu, 1992, S. 13ff.

Haushalt bzw. den Männern die Berufsarbeit zugewiesen wird – dem sogenannten *male breadwinner-Modell*.⁷⁴

2.2.2 Das Male Breadwinner-Modell

Im deutschsprachigen Raum wird dieses Modell meist als *Versorgerehe* bezeichnet. Hier übernimmt der Mann die bezahlte Erwerbsarbeit und zugleich die finanzielle Versorgung der Familie, während die Frau für die unbezahlte Familienarbeit verantwortlich ist. Die Frau ist somit vollständig ökonomisch vom Mann abhängig, sofern sie nicht aufgrund eigener Erwerbstätigkeit ein eigenes Einkommen erzielt, was jedoch in der Praxis wegen der familiären Pflichten nur in eingeschränktem Maße möglich ist.⁷⁵ Dieses Modell beruht auf dem traditionellen bürgerlichen Ideal, welches bereits in Abschnitt 2.1 beschrieben wurde. Es entwickelten sich zwei gesellschaftliche Richtlinien, die in abgeschwächter Form noch heute Gültigkeit besitzen:

1. Der Mann gilt als ‚Haushaltsvorstand‘ und ist daher der Ernährer der Familie. Das hat ihn einerseits dazu berechtigt, eine höhere berufliche Stellung als seine Partnerin einzunehmen, andererseits wurde dies zur Rechtfertigung geschlechtsspezifischer Lohndifferenzen verwendet.
2. Diese Asymmetrie sollte auch am Arbeitsmarkt gewahrt bleiben, das heißt Frauen sollten nicht mit Männern konkurrieren bzw. nicht deren Vorgesetzte sein. Diese Ungleichheit fand zum Beispiel ihren Ausdruck in sogenannten ‚Tandemberufen‘ wie Arzt und Arzthelferin oder Chef und Sekretärin.⁷⁶ Die höhere berufliche Position war dem Mann vorbehalten, während die Frau die untergeordnete Stellung annehmen musste.

⁷⁴ Kreimer, 1999, S. 172.

⁷⁵ Ebenda, S. 174.

⁷⁶ Kreckel, 1993, S. 55f.

Dieses Modell ist in mehrfacher Hinsicht problematisch und sogar diskriminierend und hatte nie für alle Frauen Gültigkeit. Wie bereits in den vorherigen Abschnitten beschrieben wurde, waren zum Beispiel viele proletarische, aber auch alleinstehende bürgerliche Frauen zur Erwerbsarbeit gezwungen. Auch für weibliche Angehörige rassistischer oder ethnischer Minderheiten war die Berufsarbeit Normalität, was sie zugleich aber nicht von der Familienarbeit befreite.⁷⁷ Außerdem reichte das Einkommen vieler Männer nicht aus, um die gesamte Familie zu ernähren, sodass viele verheiratete Frauen ebenfalls außerhäuslich arbeiten und zum Familieneinkommen beitragen mussten.⁷⁸ Das größte Problem dieses Modells aber lag und liegt auch heute noch in der geschlechtsspezifischen Asymmetrie, das heißt in der Unterordnung der Frauen im Familien- als auch im Berufsleben.⁷⁹ Die historische Entwicklung der Frauenarbeit war lange Zeit geprägt vom fehlenden Zugang zu Eigentum und zu finanziellen Ressourcen, vom Ausschluss von höherer Bildung und vielen Berufen und von der Ausgrenzung von politischen Abstimmungsprozessen⁸⁰ und all dies geschah offensichtlich nur mit dem Ziel, die Machtasymmetrie zwischen Mann und Frau nicht nur im privaten, sondern auch im öffentlichen Leben zu wahren. Diese traditionelle geschlechtliche Arbeitsteilung nach bürgerlichem Ideal trug somit zur Stabilisierung der geschlechtlichen Asymmetrie bei. Im Kapitel 4 der vorliegenden Arbeit soll später untersucht werden, inwiefern die traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern Einfluss auf die geschlechtsspezifischen Barrieren für Frauen im Erwerbsleben hat.

2.3 Geschlechterkulturelle Modelle in Westeuropa

In den letzten Jahrzehnten haben sich die Rahmenbedingungen, unter denen sich das zuvor vorgestellte *male breadwinner-Modell* entwickelt hat, deutlich verändert. Der Zugang zu höherer Bildung und dadurch zu vielen

⁷⁷ Kreimer, 1999, S. 172.

⁷⁸ Münz/Neyer, 1990, S. 7; Braun, 1901, S. 174.

⁷⁹ Kreimer, 1999, S. 173.

Berufen, die zunehmende Berufs- und Karriereorientierung der Frauen, die scheinbar vollständige Integration in gesellschaftliche, politische und wirtschaftliche Prozesse sowie die grundsätzlich unterstützte Forderung nach Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern tragen dazu bei, die geschlechtsspezifische Machtasymmetrie langsam zu beseitigen.⁸¹ Dennoch besitzt das *male breadwinner-Modell* auch heute noch – wenn auch in abgeschwächter Form – weit verbreitete Gültigkeit. Die Kritiker der Frauenarbeit äußern sich mittlerweile mit etwas mehr Bedacht und die stetige Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit impliziert eine immer größer werdende Akzeptanz berufstätiger Frauen. Trotzdem sind immer noch überwiegend Frauen für die Familienarbeit zuständig. Pfau-Effinger (2000) untersucht den Einfluss von kulturellen Leitbildern zu Mutterschaft und Kindheit auf die Erwerbstätigkeit von Frauen. Sie nimmt an, dass man internationale Differenzen im Ausmaß und in der Form der Frauenerwerbsbeteiligung besser verstehen kann, wenn man sie im Kontext des Geschlechter-Arrangements⁸² des jeweiligen Landes analysiert, wobei innerhalb dieses Arrangements ein oder auch mehrere geschlechterkulturelle Modelle dominieren können.⁸³ Diese Modelle bezeichnet die Autorin auch als ‚Familienmodelle‘. Sie versteht darunter

„differierende kulturelle Leitbilder, die sich auf Vorstellungen darüber beziehen, welches die ‚richtigen‘, ‚angemessenen‘ Bereiche für die gesellschaftliche Integration und die Arbeitsfelder von Frauen und Männern sind. [...] Der Begriff der ‚Modelle‘ bezieht sich hier auf idealtypische gesellschaftliche Vorstellungen und Werte im Hinblick

⁸⁰ So besitzen die Frauen in Österreich das aktive und passive Wahlrecht auf Bundes-, Landes- und Gemeindeebene erst seit 1918/1919 (Münz/Neyer, 1990, S. 26).

⁸¹ Kreimer, 1999, S. 178.

⁸² Mit *Geschlechter-Arrangement* meint die Autorin jenes Profil, das die Geschlechterbeziehungen in einer Gesellschaft annehmen. In diesem Profil finden sich sowohl die Geschlechterkultur als auch die Geschlechterordnung wieder. Die *Geschlechterkultur* ergibt sich aus den kulturellen Werten und Leitbildern innerhalb einer Gesellschaft, welche sich auf die Formen der gesellschaftlichen Integration und die Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern beziehen. Die *Geschlechterordnung* hingegen beinhaltet die real vorhandenen Strukturen des Geschlechterverhältnisses und die Beziehungen zwischen den verschiedenen Institutionen wie Arbeitsmarkt, Familie oder Wohlfahrtsstaat in Bezug auf die geschlechtliche Arbeitsteilung. (Pfau-Effinger, 2000, S. 68ff).

⁸³ Ebenda, S. 73.

*auf die Familie und die gesellschaftliche Integration von Frauen und Männern.“*⁸⁴

Interessante Aspekte sind in diesem Zusammenhang zum Beispiel die gesellschaftlichen Wertvorstellungen über Frauen, die Kinder haben und auch berufstätig sind. In manchen Ländern wie zum Beispiel in Frankreich ist es durchaus üblich, dass Mütter recht bald nach der Geburt wieder ihre Berufstätigkeit ausüben. In anderen Ländern hingegen werden Mütter, die ihre Erwerbstätigkeit trotz familiärer Pflichten nicht aufgeben wollen, oft als „Rabenmütter“ bezeichnet. Bedeutend ist auch die Frage, in welchem Ausmaß der Staat gesellschaftliche Aufgaben wie die Kinderbetreuung und Pflege älterer und kranker Menschen übernimmt (siehe dazu Abschnitt 5.2.2). Da in den einzelnen Gesellschaften bzw. Ländern unterschiedliche Normen und Werte zu diesen Themen vorherrschen, gibt es auch differierende Familienmodelle, welche in unterschiedlichem Ausmaß positiv oder auch negativ auf die Erwerbstätigkeit von Frauen wirken.

Diese Modelle lassen sich nun anhand von fünf theoretischen Dimensionen klassifizieren, welche sich auf die Strukturen der geschlechtlichen Arbeitsteilung beziehen. Zu diesen Dimensionen zählen:

1. Gesellschaftliche Vorstellungen darüber, welche sozialen Sphären jeweils Frauen und Männern zugeordnet werden.
2. Die gesellschaftliche Wertung dieser Sphären, das heißt, ob die beiden Bereiche gleichwertig sind oder eine Hierarchie besteht.
3. Die kulturellen Leitbilder zu Kindheit, Mutterschaft und Vaterschaft.
4. Die Art und Weise, in der Abhängigkeiten zwischen Frauen und Männern vorherrschen, das heißt, ob Autonomie vorliegt oder gegenseitige bzw. einseitige Abhängigkeit.
5. Die kulturelle Bedeutung der Familie neben anderen potenziellen Lebensformen, das heißt, welchen Stellenwert die Familie in der Gesellschaft einnimmt.⁸⁵

⁸⁴ Ebenda, S. 85.

⁸⁵ Ebenda, S. 85f.

Anhand dieser Dimensionen versucht Pfau-Effinger (2000) unterschiedliche geschlechterkulturelle Modelle zu klassifizieren, welche man beispielhaft in Westeuropa vorfinden kann. Diese werden in den folgenden Abschnitten vorgestellt.

2.3.1 Familienökonomisches Modell

In diesem Modell arbeiten Frauen und Männer gemeinsam im eigenen landwirtschaftlichen oder handwerklichen Betrieb. Beide Geschlechter wie auch die Kinder, die ebenfalls so bald wie möglich als Arbeitskräfte herangezogen werden, sind für das Überleben der Familienökonomie von Bedeutung. Frauen und Männer werden hier derselben gesellschaftlichen Sphäre der Familienökonomie zugeordnet, was einen wesentlichen Unterschied zum traditionellen *male breadwinner-Modell* darstellt. Den einzelnen Familienmitgliedern werden je nach Alter, Position und auch Geschlecht bestimmte Aufgaben zugeteilt, das heißt, es gibt durchaus eine geschlechtsbezogene Arbeitsteilung. Dies bedeutet jedoch keineswegs, dass die Frauen nur für die Kindererziehung und die Führung des Haushaltes zuständig sind. Die Frauen müssen auch landwirtschaftliche Tätigkeiten wie zum Beispiel die Aufzucht der Tiere, die Bewirtschaftung des Gartens, Feldarbeit während der Erntezeit und den Verkauf der landwirtschaftlichen Produkte übernehmen.⁸⁶ Da die Mitarbeit der Frau genauso wichtig ist für das Überleben des Betriebes wie auch die Arbeit des Mannes, kann es durchaus zu einer Angleichung der Stellung der Frau an die des Mannes kommen, wie zum Beispiel Scott und Tilly (1981, S. 112) beschrieben: „[...] *Ihr Einfluß [sic!] war auf die häusliche Sphäre beschränkt; aber diese Sphäre hatte großes Gewicht im ökonomischen und sozialen Leben der Familie. In dieser Situation waren die Frauen Arbeitspartnerinnen im Familienunternehmen.*“ Dieses

⁸⁶ Ebenda, S. 87; Scott/Tilly, 1981, S. 107ff.

Familienmodell findet man heute noch überwiegend in einigen Mittelmeerländern oder einzelnen Regionen dieser Länder.⁸⁷

2.3.2 Hausfrauenmodell der Versorgung

Dieses Modell entspricht im Grunde dem *male breadwinner-Modell*. Es ist gekennzeichnet durch die Trennung in eine öffentliche und eine private Sphäre. Der Mann ist grundsätzlich in der öffentlichen Sphäre tätig, wo er einer Erwerbstätigkeit nachgeht, um mit seinem Einkommen die gesamte Familie erhalten zu können. Die Frau wird primär der privaten Sphäre zugeordnet, wo sie für den Haushalt und die Kindererziehung zuständig ist. Dieses Modell ist von einer besonderen kulturellen Wertvorstellung über Kindheit bzw. Mutterschaft gekennzeichnet. Erstens wird davon ausgegangen, dass Kinder einer besonderen Betreuung und Förderung bedürfen. Zweitens gilt die Betreuung und Erziehung der Kinder in erster Linie als Aufgabe des privaten Haushaltes – und zwar der Hausfrau und Mutter.⁸⁸ Im Laufe der Zeit haben sich verschiedene Modellvarianten herausgebildet. Bei der *traditionellen Hausfrauenehe* scheidet die Frau nach der Heirat bzw. spätestens nach der Geburt des ersten Kindes dauerhaft aus dem Erwerbsleben aus. Im *Drei-Phasen-Modell der Hausfrauenehe* (vgl. Abschnitt 2.4.1.2) beendet die Frau ihre Berufstätigkeit mit der Geburt des ersten Kindes und nimmt sie erst wieder auf, wenn das jüngste Kind nicht mehr betreuungsbedürftig⁸⁹ ist.⁹⁰

2.3.3 Vereinbarkeitsmodell der Versorgung

Für dieses Modell ist charakteristisch, dass die Frau ihre Erwerbstätigkeit aufgrund der Geburt und Aufzucht von Kindern nur relativ kurz unterbricht. Solange das Kind betreuungsbedürftig ist, übt die Mutter eine

⁸⁷ Pfau-Effinger, 2000, S. 90.

⁸⁸ Ebenda, S. 87f.

⁸⁹ Als „betreuungsbedürftig“ gelten hier Kinder bis ins Jugendalter (ebenda, S. 88).

⁹⁰ Ebenda, S. 87ff.

Teilzeitbeschäftigung aus. Außerhalb der Phase aktiver Mutterschaft geht die Mutter einer Vollzeitbeschäftigung nach.

Die beiden Varianten der Versorgerehe findet man vor allem in vielen modernen westeuropäischen Industriegesellschaften wie zum Beispiel Großbritannien, den Niederlanden, Belgien oder in Westdeutschland.⁹¹ Auch in Österreich wird die Versorgerehe durch entsprechende Sozialpolitik unterstützt und gefördert.⁹²

2.3.4 Doppelversorgermodell mit staatlicher Kinderbetreuung

Die beiden Varianten des *Doppelversorgermodells* beruhen auf der Idee, dass beide Geschlechter vollständig in das Erwerbsleben integriert sind. Mann und Frau werden trotz aufrechter Ehe als eigenständige Individuen betrachtet, die aufgrund der jeweiligen Erwerbstätigkeit ökonomisch voneinander unabhängig sind. Die Variante mit staatlicher Kinderbetreuung ist dadurch gekennzeichnet, dass die Betreuung der Kinder nicht primär in den Zuständigkeitsbereich der Familie fällt, sondern als Aufgabe des Wohlfahrtsstaates gilt. Dieses Modell dominiert zum Beispiel in Finnland oder Schweden.⁹³

2.3.5 Doppelversorgermodell mit partnerschaftlicher Kinderbetreuung

Die zweite Variante des Doppelversorgermodells unterscheidet sich von der ersten Variante dadurch, dass die Kinderbetreuung hauptsächlich der häuslichen Sphäre zugeordnet wird. Im Unterschied zur Versorgerehe bzw. dem *male breadwinner-Modell* ist jedoch nicht die Frau allein für die Kindererziehung zuständig, sondern beide Geschlechter sollen sich zu gleichen Teilen sowohl an der Erwerbsarbeit als auch an der

⁹¹ Ebenda, S. 88ff.

⁹² Kapeller u. a., 1999, S. 363.

⁹³ Pfau-Effinger, 2000, S. 88ff. Für Schweden siehe Biffl, 1994, S. 527ff.

Familienarbeit beteiligen. Dieses Familienmodell findet man zum Beispiel in Dänemark, Norwegen und in den Niederlanden.⁹⁴

2.3.6 Vergleich dieser Familienmodelle in Zusammenhang mit der Frauenerwerbstätigkeit

Mit Hilfe der zuvor in Abschnitt 2.3 genannten Dimensionen sollen nun die verschiedenen Familienmodelle miteinander verglichen werden. Anhand der jeweiligen Charakteristika der Sphären, der vorherrschenden Leitbilder zu Kindheit und Elternschaft sowie des Ausmaßes der Abhängigkeit bzw. Autonomie der einzelnen Familienmitglieder soll untersucht werden, welches Modell die Erwerbstätigkeit von Frauen besonders unterstützen und fördern kann.

Das Hausfrauenmodell der Versorgungsehe sieht eine strikte Trennung der beiden Sphären vor, welche zudem ohne jegliche Wahlmöglichkeit einem bestimmten Geschlecht zugewiesen werden. Frauen sind für die Familienarbeit zuständig und daher in der häuslichen Sphäre anzutreffen, während die Männer die Erwerbsarbeit in der öffentlichen Sphäre ausüben. Was vor allem im 18. und 19. Jahrhundert für bürgerliche Frauen Normalität und in vielen Fällen auch Ausdruck von Luxus⁹⁵ war, bedeutet aber zugleich auch eine gewisse Machtasymmetrie zwischen den Geschlechtern. Die Frau ist ökonomisch abhängig vom Mann und hat dadurch weniger Verhandlungsmacht bei Familienentscheidungen. Weiters droht im Fall der Scheidung der Verlust der finanziellen Absicherung. Diese Situation wird durch das Fehlen sozialversicherungsrechtlicher Ansprüche wie zum Beispiel Arbeitslosenunterstützung oder Pensionszahlungen zusätzlich verschlechtert.⁹⁶ Das Vereinbarkeitsmodell der Versorgungsehe mindert zwar die Nachteile der traditionellen

⁹⁴ Pfau-Effinger, 2000, S. 88ff.

⁹⁵ War die Frau „nur“ Hausfrau und Mutter, implizierte dies einen gewissen Wohlstand, da der Mann offensichtlich ausreichend Geld verdiente, um die gesamte Familie erhalten zu können. Es gab und gibt sicherlich auch heute noch viele Frauen, die gar keine Berufstätigkeit anstreben, sondern sich ganz dem Dasein als Hausfrau und Mutter widmen möchten. Problematisch ist aber, dass den meisten Frauen von vornherein gar keine Wahlmöglichkeit gegeben wird.

⁹⁶ Biffl, 1994, S. 536.

Hausfrauenehe, dennoch gibt es auch hier eine Hierarchie zwischen den Geschlechtern. Die ökonomische Abhängigkeit der Frau wird zwar reduziert, dennoch führt auch diese Variante zu einer Diskontinuität der Erwerbsverläufe von Frauen, was sich negativ auf ihre Berufschancen auswirken kann.⁹⁷

Im Gegensatz zur Versorgerehe ermöglicht das Doppelversorgermodell den Frauen wirtschaftliche Unabhängigkeit. Es impliziert eine vollständige Gleichberechtigung von Mann und Frau innerhalb der Familie, wobei beim Doppelversorgermodell mit staatlicher Kinderbetreuung die Frau zusätzlich von den Familienpflichten wie Kinderbetreuung, Kranken- und Altenpflege größtenteils entlastet wird.⁹⁸ Die Variante mit partnerschaftlicher Kinderbetreuung sieht hingegen die Ausübung dieser Familienpflichten innerhalb der Familie vor. Aufgrund der Idee der partnerschaftlichen Teilung der Familienarbeit zwischen den Geschlechtern gibt es jedoch – zumindest theoretisch – mehr Spielraum für die Frau als in der Versorgerehe, um einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu können.

Der Vergleich dieser fünf Modelle legt die Annahme nahe, dass das Doppelversorgermodell – vor allem die Variante mit staatlicher Kinderbetreuung – die Erwerbstätigkeit von Frauen am stärksten unterstützt und fördert, während das Modell der Versorgerehe die Reduzierung der weiblichen Erwerbsbeteiligung auf ein Minimum vorsieht. Das familienökonomische Modell ist am ehesten dazwischen anzusiedeln, da es zwar eine geschlechtsdifferenzierte Arbeitsteilung gibt, aber die Frauen als auch die Männer in derselben Sphäre tätig sind und eine soziale Gleichstellung von Mann und Frau durchaus möglich ist. Diese Annahme findet teilweise empirische Bestätigung, wenn man die Frauenerwerbsquoten bestimmter Länder vergleicht. Pfau-Effinger (2000) hat die Entwicklung geschlechterkultureller Modelle in den Niederlanden, in Westdeutschland und in Finnland untersucht. In den Niederlanden fand eine Entwicklung von der Hausfrauenehe zum Doppelversorgermodell mit

⁹⁷ Pfau-Effinger, 2000, S. 145. Zur fehlenden Kontinuität der weiblichen Erwerbsverläufe siehe auch die Abschnitte 2.4.1 sowie 4.2.5.

⁹⁸ Der Zusammenhang zwischen den Familienpflichten und der Erwerbsbeteiligung von Frauen wird noch detaillierter im Abschnitt 4.2 behandelt.

partnerschaftlicher Kinderbetreuung statt. In Westdeutschland dominierte zunächst die traditionelle Hausfrauenehe, welche später vom Vereinbarkeitsmodell der Versorgerehe abgelöst wurde. In Finnland herrschten im Vergleich zu den anderen beiden Ländern differierende Leitbilder zu Kindheit, Mutterschaft und Vaterschaft vor, sodass sich dort das Doppelversorgermodell mit staatlicher Kinderbetreuung durchsetzte.⁹⁹ Tabelle 2 enthält die Frauenerwerbsquoten dieser Länder für die Jahre 1960 und 1997.

Tabelle 2: Erwerbsquoten von Frauen in Prozent

	Niederlande	Westdeutschland	Finnland
1960	26	49	66
1997	61	56	71

Quelle: modifiziert übernommen aus: OECD, 1996, S. 197; 1998, S. 193, 206; korrigierte Angaben für Finnland 1960 aus Allen, 1991, S. 55f; Pott-Buter, 1993, S. 200, (zit. nach Pfau-Effinger, 2000, S. 105).

Diese Quoten ergeben sich aus den Anteilen aller erwerbstätigen und erwerbslosen Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren an der Wohnbevölkerung.¹⁰⁰ Es zeigt sich, dass Finnland, wo ein Wandel vom familienökonomischen Modell zum Doppelversorgermodell mit staatlicher Kinderbetreuung stattfand, sowohl 1960 als auch 1997 die höchste Frauenerwerbsquote aufweist. In den Niederlanden, wo zunächst die Hausfrauenehe dominierte, betrug die Frauenerwerbsquote 1960 nur 26 Prozent. Mit dem Übergang zum Doppelversorgermodell mit partnerschaftlicher Kinderbetreuung erhöhte sich der Anteil erwerbstätiger Frauen auf 61 Prozent im Jahr 1997. In Westdeutschland dominierten beide Varianten der Versorgerehe. Die Frauenerwerbsquote betrug 1997 nur 56 Prozent. Biffl beschäftigte sich mit den sozialen Reproduktionsmodellen bzw. mit der Entwicklung der

⁹⁹ Pfau-Effinger, 2000, Kapitel drei bis sechs.

¹⁰⁰ Pfau-Effinger (2000, S. 107f) räumt ein, dass die amtlichen Statistiken teils mit Vorsicht zu interpretieren sind, da zum Beispiel für die Niederlande in den 1950er und 1960er Jahren weibliche Arbeitskräfte auf dem Land teilweise nicht in die Erwerbsstatistiken einbezogen wurden. Da sich jedoch bei entsprechenden Korrekturen

Frauenerwerbstätigkeit in Schweden und Österreich. Sie kam zu ähnlichen Ergebnissen. Das schwedische Modell beruht auf der Gleichstellung von Frau und Mann und tendiert zur Vergesellschaftung der Aufgaben im Rahmen der sozialen Reproduktion. Der Ausbau sozialer Dienstleistungen wie zum Beispiel das Angebot an Kindergärten oder Ganztagschulen sollte Frauen explizit zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit animieren. In Österreich hingegen herrscht ähnlich wie in Westdeutschland eher die Versorgung vor. Der Vergleich der jeweiligen Frauenerwerbsquoten ergibt, dass in Schweden die Quote erwerbstätiger Frauen stärker als in Österreich gestiegen ist. In beiden Ländern betrug die Quote zu Beginn der 1960er Jahre rund 53 Prozent.¹⁰¹ In Schweden stieg sie bis zum Jahr 1992 auf 80 Prozent, während sie sich in Österreich im gleichen Zeitraum nur auf 58,9 Prozent erhöhte. Zugleich stieg im Zeitraum von 1971 bis 1992 die Fertilitätsrate in Schweden von 1,9 auf 2,1, während diese Rate in Österreich von 2,2 sogar auf 1,5 gesunken ist.¹⁰² Es ist also davon auszugehen, dass bestimmte soziale Reproduktionsmodelle – wie hier beispielhaft das Doppelversorgermodell – die Erwerbstätigkeit von Frauen positiv beeinflussen können.

2.4 Die Frau im Erwerbsleben – Tradition versus Individualität

In diesem Abschnitt werden zunächst die Charakteristika traditioneller weiblicher Erwerbsverläufe dargestellt. Weiters werden Veränderungen und Umbrüche in deren Struktur diskutiert.

2.4.1 Traditionelle weibliche Erwerbsverläufe

Der weibliche Erwerbsverlauf ist typischerweise geprägt von abwechselnden Phasen der Erwerbstätigkeit und Nichterwerbstätigkeit

die Frauenerwerbsquoten nur geringfügig verändern würden, lassen sie sich durchaus für einen Vergleich heranziehen.

¹⁰¹ Diese Quote beinhaltet die erwerbstätigen Frauen im Alter von 15 bis 65 Jahren.

und wird dabei von individuellen Handlungen als auch vorgegebenen institutionellen Regelungen und Beschränkungen bestimmt.¹⁰³ Die beiden Extreme sind dabei kontinuierliche Erwerbstätigkeit im Ausmaß einer Vollzeitbeschäftigung sowie die lebenslange Nichterwerbstätigkeit. Diese Formen findet man jedoch nur unter bestimmten Rahmenbedingungen vor. Ein Erwerbsverlauf ohne jegliche Unterbrechungen ist zum Beispiel nur möglich, wenn die Frau keine leiblichen Kinder hat. Im Fall von adoptierten Kindern wäre dieser Erwerbsverlauf theoretisch ebenfalls möglich, sofern die Adoptivmutter über entsprechendes Hauspersonal zur Betreuung der Kinder verfügt.¹⁰⁴ Umgekehrt setzt lebenslange Nichterwerbstätigkeit den Besitz ausreichender finanzieller Ressourcen voraus – entweder durch Heirat bzw. Scheidung, Erbschaft oder Ähnliches. Zwischen diesen beiden extremen Ausprägungen ist ein breites Spektrum an Erwerbstätigkeits- und Unterbrechungsfolgen möglich.¹⁰⁵ Die traditionellen Erwerbsverläufe¹⁰⁶ sind durch eine Reduzierung der Frauenerwerbstätigkeit auf ein Minimum gekennzeichnet. Typische Beispiele dafür sind die Hausfrauenehe und das Drei-Phasen-Modell.

2.4.1.1 Hausfrauenehe

Unter *Hausfrauenehe* versteht man hier die traditionelle Variante des Hausfrauenmodells der Versorgungsehe bzw. das *male breadwinner-Modell* (siehe dazu Abschnitt 2.3.2). Üblicherweise endet hier die Erwerbstätigkeit der Frau dauerhaft entweder mit der Heirat oder spätestens mit der Geburt des ersten Kindes. Auf die wirtschaftlichen Nachteile dieser Form der geschlechtlichen Arbeitsteilung wurde bereits im Abschnitt 2.3.6 hingewiesen. Auf eine Wiederholung wird an dieser Stelle daher verzichtet. Ein anderer interessanter Aspekt in diesem Kontext sind jedoch

¹⁰² Biffl, 1994, S. 529ff.

¹⁰³ Lauterbach, 1994, S. 59.

¹⁰⁴ Es wird jedoch in der Praxis selten vorkommen, dass sich eine Frau für eine Adoption und all die damit verbundenen finanziellen und emotionalen Belastungen entscheidet und dann trotzdem lebenslang ihren Beruf im Vollzeitausmaß ausübt.

¹⁰⁵ Lauterbach, 1994, S. 60.

¹⁰⁶ „Traditionell“ bedeutet hier in Anlehnung an das bürgerliche Ideal des 19. Jahrhunderts.

die Berufsverbote für verheiratete Frauen. Goldin (1990, S. 160) untersuchte die Entwicklung der Erwerbstätigkeit der US-amerikanischen Frauen im 19. und 20. Jahrhundert. Im Kontext des *male breadwinner-Modells* identifizierte sie die sogenannten *marriage bars* – Berufsverbote für verheiratete Frauen. Dabei unterschied sie zwischen dem Verbot der Aufnahme einer Beschäftigung (*hire bar*) bzw. der Weiterbeschäftigung (*retain bar*) verheirateter Frauen im Schulwesen sowie im Büro- und Verwaltungsbereich privater Firmen. Eine Analyse potenzieller wirtschaftlicher Gründe für solche Verbote ergab, dass die *retain bars* aus der Sicht des Arbeitsgebers eventuell Sinn machten, wenn die Lohnhöhe die Produktivität überstieg.¹⁰⁷ Deshalb gab es Fälle, in denen den Frauen eine Aussteuer in Aussicht gestellt wurde, wenn sie innerhalb einer bestimmten Frist heiraten und den Betrieb verlassen. So schreibt die Autorin, dass „*Substantial dowries [...] were therefore offered to women who married after at least six years of company service.*“¹⁰⁸ Im Fall der *hire bars* ging Goldin jedoch von einer statistischen Diskriminierung¹⁰⁹ aus, da die Entscheidung des Arbeitgebers von der Erwartung über zukünftige Fehlzeiten der Frauen abhing, die wiederum zum Großteil nur auf Vorurteilen beruhte. *Marriage bars* führten grundsätzlich zu einer expliziten Benachteiligung gebildeter, weißer, verheirateter Frauen der Mittelschicht, die für die verbotenen Tätigkeitsfelder eigentlich besonders geeignet gewesen wären. Diese Frauen sollten nach dem *male breadwinner-Modell* leben, zuhause bleiben und die Kinder betreuen. Für schwarze oder ungebildete Frauen hingegen, die in den Fabriken gegen schlechte Bezahlung arbeiteten oder einfache und häusliche Dienstleistungen anboten, galten diese Berufsverbote nicht.¹¹⁰ Auch in Österreich gab es noch zu Beginn des 20. Jahrhunderts Berufsverbote. Im öffentlichen Dienst gab es zum Beispiel ein Eheverbot für weibliche Lehrer, Bürokräfte, Bahn- und Postbedienstete. In vielen Bereichen war die Eheschließung zumindest ein Kündigungsgrund, sofern der Ehemann

¹⁰⁷ Goldin, 1990, S. 171.

¹⁰⁸ Ebenda, S. 172.

¹⁰⁹ Der Abschnitt 4.4.1.3 beschreibt das Phänomen der statistischen Diskriminierung näher.

¹¹⁰ Goldin, 1990, S. 171.

nicht sowieso von seiner Frau die Aufgabe der Berufstätigkeit verlangte.¹¹¹ Außerdem gab es implizite Eheverbote im privaten Industrie- und Gewerbebereich, das heißt es war üblich, Frauen nach der Eheschließung zu kündigen. Bis zur Familienrechtsreform in den 1970er Jahren war es überdies möglich, dass der Ehemann nach geltendem Recht seiner Ehefrau die Erwerbstätigkeit sogar verbieten konnte.¹¹²

2.4.1.2 Drei-Phasen-Modell von Myrdal und Klein

Eine leicht modernisierte Variante des Hausfrauenmodells der Versorgungsehe ist das *Drei-Phasen-Modell*. Es wurde von Myrdal und Klein in den 1950er Jahren entwickelt und beschreibt die außerhäusliche Erwerbstätigkeit von Frauen in Abhängigkeit vom Familienstand. Dabei gliedert sich das Erwachsenenleben der Frau in drei Abschnitte. Der erste Abschnitt umfasst die Ausbildung und Berufstätigkeit vor der Familiengründung, der zweite beginnt mit der Phase der Mutterschaft und der Aufgabe der Erwerbstätigkeit. Es folgt ein Übergang von der Erwerbsarbeit zur Hausarbeit. Wenn die Frau etwa 40 Jahre alt ist bzw. ihr jüngstes Kind etwa 15 Jahre, beginnt der dritte Abschnitt. Er ist geprägt von einer neuerlichen Phase der Berufstätigkeit.¹¹³ Dieses Modell ist bis heute jedoch umstritten. Erstens bezieht es sich ausschließlich auf verheiratete Frauen, deren Männer ein ausreichend hohes Einkommen erzielen, um die gesamte Familie unterhalten zu können. Zweitens wird auch hier der Frau eine strikte Rolle zugewiesen, die keinen Freiraum für individuelle Entwicklungen lässt. Die Hauptaufgabe der Frau besteht in der Zuständigkeit für die Familie – sie tritt lediglich als Zuverdienerin auf. Grundsätzlich basiert dieses Modell zwar auf Befunden über das tatsächliche Erwerbsverhalten von Frauen in der Nachkriegszeit, doch nur wenige Frauen folgten wirklich diesem Erwerbsverlauf.¹¹⁴

¹¹¹ Münz/Neyer, 1990, S. 12.

¹¹² Kreimer, 1999, S. 202.

¹¹³ Myrdal/Klein, 1960, S. 54ff.

¹¹⁴ Lauterbach, 1994, S. 71f.

2.4.2 Umbruch im weiblichen Erwerbsverlauf

Bedingt durch grundlegende Veränderungen in Bereichen wie Bildung, Rechtssystem, Öffentlichkeit, Familie usw. fand in den vergangenen Jahrzehnten ein Wandel im weiblichen Lebenszusammenhang statt. Männliche und weibliche Lebens- und Erwerbsbiographien sind sich näher gekommen.¹¹⁵ Diese Veränderungen bewirkten die Bewusstwerdung von traditionellen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, ermöglichten die Loslösung von traditionellen Erwartungen und führten zur Individualisierung der Frau. Da diese Erneuerungen weiterführend Einfluss auf die Erwerbstätigkeit der Frauen haben, erfolgt in den nächsten Abschnitten ein kurzer Überblick darüber.

2.4.2.1 Veränderungen im Bildungsbereich

Im Abschnitt 2.1 wurde bereits kurz beschrieben, dass Bildung bzw. die Ausbildung zu einem Beruf größtenteils den Männern vorbehalten war. 1774 führte Maria Theresia zwar die allgemeine Schulpflicht ein, das heißt alle Kinder im Alter von sechs bis zwölf Jahren sollten eine Schule besuchen. Das in den sogenannten Trivialschulen vermittelte Wissen beschränkte sich jedoch nur auf Grundlagen in Religion, Schreiben, Lesen und Rechnen. Der Zugang zu Mittelschulen und damit zu höherer Bildung blieb den Mädchen verwehrt. Etwa 100 Jahre später wurde die allgemeine Schulpflicht von sechs auf acht Jahre verlängert, weitere Unterrichtsfächer wie Naturkunde, Geschichte oder Geometrie wurden hinzugefügt. 1871 wurde vom Wiener Frauen-Erwerbsverein die erste Mittelschule für Mädchen eröffnet. Gegen Ende des 19. Jahrhunderts konnten junge Frauen nun zwar die höhere Reife erlangen, aber der Zugang zu den Universitäten wurde ihnen dennoch zunächst verweigert.¹¹⁶ Erst um die Jahrhundertwende erfolgte die Zulassung zu den philosophischen Fakultäten, zum Studium der Medizin und dem der Pharmazie. 1897 erwarb die erste Frau an der Wiener Universität einen akademischen

¹¹⁵ Beck-Gernsheim, 1985, S. 30.

Grad.¹¹⁷ In der Zeit des Nationalsozialismus wurde den Frauen der Zugang zur Bildung wieder erschwert, es kam zu Zugangsbeschränkungen für das Hochschulstudium.¹¹⁸ Die Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg bis zum Anfang der 1960er Jahre war eher von bildungspolitischer Inaktivität gekennzeichnet. In den frühen 1960er Jahren erfolgte jedoch – verursacht durch Vollbeschäftigung, hohes Wirtschaftswachstum und dem Bedarf an qualifizierten Fachkräften – neben der nochmaligen Erhöhung der allgemeinen Schulpflicht um ein weiteres Jahr eine Bildungsexpansion, die zu verbesserten Bildungsmöglichkeiten für Mädchen und Frauen durch neugeschaffene oder umstrukturierte Bildungseinrichtungen führte.¹¹⁹ Im Zeitraum von 1981 bis 2006 ist der Anteil der 25- bis 64-jährigen Frauen mit einem über die Pflichtschule hinausgehenden Abschluss von 54 Prozent auf fast 80 Prozent gestiegen. 8,2 Prozent der Frauen dieser Altersklasse verfügten 2006 über einen Hochschulabschluss. Generell sind seit den 1980er Jahren geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bildung stark zurückgegangen.¹²⁰ Es ist anzunehmen, dass sich durch die Erhöhung des Bildungsniveaus den Frauen zunehmend neue berufliche Möglichkeiten und Perspektiven bieten.

2.4.2.2 Veränderungen im Berufsbereich

In den vorangegangenen Abschnitten wurde bisher bereits die historische Entwicklung der Frauenarbeit im 19. und 20. Jahrhundert beschrieben. Sie war geprägt vom Prozess der Industrialisierung, von der Trennung von Heim und Arbeitsplatz, von der Zunahme außerhäuslicher Erwerbsarbeit, von der Förderung bzw. dem Zurückdrängen der Frauenarbeit mithilfe der Gesetzgebung je nach arbeitsmarktpolitischen Lage und von Umbrüchen in traditionellen weiblichen Lebensverläufen. In diesem Abschnitt soll

¹¹⁶ Bundeskanzleramt, 1975, S. 5ff.

¹¹⁷ Schilder, 1930, S. 313.

¹¹⁸ Münz/Neyer, 1990, S. 34.

¹¹⁹ Bundeskanzleramt, 1975, S. 14ff.

¹²⁰ Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst/Bundeskanzleramt, 2010a, S. 83f.

jedoch ein anderer Aspekt näher betrachtet werden: die Bedeutung der Erwerbsarbeit für die Individualisierung der Frau.

Die Erwerbsverläufe von Frauen nach traditionellem bürgerlichen Ideal waren von der Reduzierung der Erwerbstätigkeit auf ein Minimum gekennzeichnet. Spätestens mit der Geburt des ersten Kindes sollte die Frau ihre Erwerbstätigkeit aufgeben.¹²¹ Doch im Laufe der Entwicklung der Frauenarbeit kam es zu einer Umkehrung dieses Merkmales. So ist die Nicht-Erwerbstätigkeit zur Ausnahme geworden und beschränkt sich meist nur noch auf die Phase der Erziehung und Betreuung kleiner Kinder. Die Phasen der Erwerbstätigkeit werden hingegen immer länger und sind von immer kürzeren Unterbrechungen geprägt.¹²² Diese kontinuierliche Berufstätigkeit verändert auch die finanzielle Position der Frau. Im Gegensatz zur unbezahlten Familienarbeit ist die Erwerbsarbeit bezahlt. Lässt man Aspekte wie generell niedrigere Entlohnung von Frauen oder geschlechtsspezifische Lohndifferenzen zunächst außen vor, bedeutet die Erwerbsarbeit zugleich Verfügung über eigenes Geld. Dieser Umstand hat für Frauen mehrere Konsequenzen. Erstens führt Geld zu finanzieller Unabhängigkeit von den Eltern oder potenziellen Partnern, erzieht zur Selbständigkeit, erlaubt auf die eigene Person bezogene Planungen und Wünsche, verlangt zugleich aber auch Einteilung, Abwägen, eventuell Bedürfnisaufschub und letztlich Selbstdisziplin.¹²³ Zweitens impliziert die Entlohnung, dass im Gegenzug eine bestimmte Leistung – nämlich die Arbeitsleistung – erbracht wurde. Während die Familienarbeit unsichtbar bleibt, wird die erbrachte Arbeitsleistung durch die Bezahlung sichtbar. Geld demonstriert hier den (gesellschaftlichen als auch wirtschaftlichen) Wert der Erwerbsarbeit und verleiht eine gewisse Anerkennung der erbrachten Leistung.¹²⁴ Zuletzt ist zu erwähnen, dass Geld auch Durchsetzungsvermögen und eine gewisse Macht im sozialen Umfeld bewirkt. Der finanzielle Beitrag zum Lebensunterhalt legitimiert Mitsprache bei der Ausgestaltung des Lebensstiles und in familiären

¹²¹ Siehe dazu auch Abschnitt 2.3.2 in dieser Arbeit.

¹²² Willms, 1983, S. 111.

¹²³ Beck-Gernsheim, 1985, S. 46f.

¹²⁴ Ebenda, S. 48.

Entscheidungsprozessen. Außerdem erleichtert finanzielle Unabhängigkeit die Loslösung vom Elternhaus bzw. die Flucht aus gescheiterten Ehen und Partnerschaften.¹²⁵

Ein weiterer interessanter Aspekt der Berufsarbeit ist ihre Form der zeitlichen Beanspruchung. Familienarbeit bedeutet für Frauen mehr oder weniger rund um die Uhr für die physischen und psychischen Bedürfnisse der Familienmitglieder da zu sein. Berufsarbeit hingegen ist zeitlich begrenzt auf das vereinbarte Beschäftigungsausmaß und etwaige Überstunden. Feierabend, Wochenende, Urlaub, auch Krankenstand bedeuten eine befristete Befreiung von der zu erbringenden Arbeitsleistung und dienen der Erholung und Ruhe. Diese Auszeiten kennt die Familienarbeit nicht. Vor allem die Betreuung von Kindern verlangt Flexibilität und ständige Einsatzbereitschaft und lässt daher wenig Raum für die zielbewusste Planung eigener Aktivitäten.¹²⁶

Abschließend sei noch angeführt, dass die Berufsarbeit auch ein Tor zur Außenwelt und damit zur öffentlichen Sphäre darstellt. Sie bietet Kontakt- und Erfahrungsmöglichkeiten und damit auch einen Weg aus der Isolation, welche das Dasein als Nur-Hausfrau und Mutter häufig mit sich bringt.¹²⁷

Alle diese positiven Konsequenzen von Erwerbsarbeit haben sicherlich in einem bestimmten Ausmaß dazu beigetragen, dass die Erwerbsarbeit bei den Frauen im Laufe der Zeit einen immer höheren Stellenwert einnehmen konnte, sodass sich nun die Erwerbsorientierung der Frauen nur geringfügig von derjenigen der Männer unterscheidet.¹²⁸

2.4.2.3 Wandel der Mutterschaft von *der* Perspektive zu *einer* von vielen

Parallel zu den strukturellen Veränderungen im Bereich der Bildung, des Rechtssystems, des Arbeitsmarktes usw. fand auch eine Modifizierung der Ideologie über Mutterschaft statt. Frauen von heute sehen Mutterschaft aus einer anderen Perspektive als die Frauen früherer Generationen.

¹²⁵ Ebenda.

¹²⁶ Beck-Gernsheim, 1985, S. 49ff; Beck-Gernsheim, 1981, S. 37.

¹²⁷ Beck-Gernsheim, 1985, S. 52; Beck-Gernsheim, 1981, S. 41.

¹²⁸ Blaschke/Cyba, 1996, S. 51.

Dieser Wandel findet seinen Ausdruck in sinkenden Geburtenraten und der immer häufigeren Entscheidung für späte Mutterschaft.¹²⁹ Da eine umfassende Beschäftigung mit dem Geburtenrückgang bzw. der späten Mutterschaft den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde, wird hier nur auf einige wesentliche Aspekte im direkten Kontext mit der Erwerbstätigkeit der Frauen eingegangen.¹³⁰

Für viele Frauen der älteren Generation war die Loslösung vom Elternhaus meist das Motiv für eine frühe Heirat.¹³¹ Religiöse Verbote, geringes Wissen über sichere Methoden der Empfängnisverhütung oder eine gewisse Grundhaltung der ‚Schicksalsergebenheit‘ führten dann meist zu frühen und zahlreichen Schwangerschaften bzw. Geburten.¹³² Doch heutzutage sind die Ehe bzw. das Muttersein nicht mehr die einzige Perspektive für das weibliche Geschlecht und dessen werden sich die Frauen auch immer stärker bewusst. Frauen der heutigen Generation wollen nicht mehr ausschließlich über das Familiendasein bzw. den Mann als Ernährer definiert werden. Sie wollen nicht nur eine Familie, sondern sie streben auch nach höherer Bildung, einem Beruf, einem eigenen Einkommen, Selbstständigkeit, nach finanzieller Unabhängigkeit, Selbstverwirklichung und Individualität.¹³³ Es folgt eine Entwicklung *„vom ‚Dasein für andere‘ zur kleinen oder großen Hoffnung auf ein Stück ‚eigenes Leben.‘“*¹³⁴ Diese Tendenz spiegelt sich in dem Aspekt wider, dass der Beruf nicht mehr nur der Überbrückung der kurzen Zeit zwischen dem Leben im Elternhaus und der eigenen Familiengründung dient, sondern als wichtiger und langfristiger Lebensbereich gesehen wird. Weiterführend heißt dies unter anderem, dass Frauen ihre Einstellung zum Beruf ändern, mehr in ihre Ausbildung investieren und bereit sind, sich dem Berufsalltag mit all seinen Chancen als auch Schwierigkeiten zu stellen.¹³⁵ Die berufliche Ausbildung bzw. der Beruf selbst sind daher für

¹²⁹ Beck-Gernsheim, 1985, S. 9 bzw. S. 84.

¹³⁰ Eine sehr ausführliche Arbeit zu diesen Themen bietet zum Beispiel Beck-Gernsheim, 1985.

¹³¹ Diezinger u. a., 1982, S. 149, (zit. nach Beck-Gernsheim, 1985, S. 56).

¹³² Beck-Gernsheim, 1985, S. 17f.

¹³³ Ebenda, S. 28ff.

¹³⁴ Ebenda, S. 35.

¹³⁵ Ebenda, S. 98.

viele Frauen häufig der Grund, den Wunsch nach Kindern bewusst zeitlich nach hinten zu schieben bzw. ihn gar nicht zu realisieren. Dies bedeutet nicht zwingend, dass die Mutterschaft im Leben der Frauen an Wert verloren hat, aber es scheint, dass nun auch der Beruf einen hohen Stellenwert im Leben des weiblichen Geschlechts einnimmt.

2.5 Zusammenfassung

Betrachtet man also die historische Entwicklung der Frauenarbeit in Österreich genauer, zeigt sich, dass diese von fehlender Akzeptanz, Diskriminierung, Manipulation mit Hilfe der Gesetzgebung und Verboten begleitet war. Frauenarbeit wurde meist nur in Zeiten toleriert, in denen aus Kostengründen billige Arbeitskräfte benötigt wurden bzw. in denen generell ein Arbeitskräftemangel herrschte wie zum Beispiel zu Kriegszeiten. Abgesehen von solchen Ausnahmesituationen wurde die Arbeit der Frauen oft belächelt, kritisiert und blockiert. Dieses Verhalten wurde mit unzureichender Bildung der Frauen, fehlender beruflicher Qualifikation, minderwertigen geistigen und körperlichen Fähigkeiten, der traditionellen Rolle der Frau als Hausfrau und Mutter und vielen anderen Argumenten begründet. Meist ging es jedoch letztlich um die Wahrung der Machtasymmetrie zwischen den Geschlechtern. Dennoch konnten Frauen unter Beweis stellen, dass sie durchaus körperlich und geistig in der Lage sind, außerhäusliche Erwerbsarbeit unterschiedlichster Art erfolgreich auszuüben. Die Zunahme des Bildungsniveaus im Bereich der Schulbildung als auch der beruflichen Ausbildung, die steigende Bedeutung der entgeltlichen Erwerbsarbeit für das weibliche Geschlecht sowie die Loslösung vom Muttersein als einzige bestimmende Perspektive im Leben von Frauen führten dazu, dass sich die Erwerbsbiografien von Frauen und Männern einander annähern konnten. Im dritten Kapitel soll nun weiterführend untersucht werden, ob und in welchen Bereichen dennoch signifikante Unterschiede in den jeweiligen Erwerbsbiografien vorherrschen.

3 Aktuelle Beschäftigungsstruktur der Frauen in Österreich

Während im zweiten Kapitel die historische Entwicklung der Frauenarbeit in Österreich beschrieben wurde, soll nun die aktuelle Beschäftigungsstruktur dargestellt werden. Dazu werden statistische Daten der 1990er Jahre sowie der ersten Jahre des neuen Jahrtausends verwendet, mit dem Ziel, die zweite Unterfrage beantworten zu können. Diese lautet wie folgt:

2. Wie sieht aktuell die Beschäftigungsstruktur von Frauen in Österreich aus?

Konkret soll in diesem Kapitel überprüft werden, ob tatsächlich eine Annäherung der Erwerbsbiografien beider Geschlechter stattgefunden hat, was aufgrund der in Abschnitt 2.4.2 beschriebenen Entwicklungen anzunehmen wäre. Zu diesem Zweck wird nun im ersten Abschnitt die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern in Österreich miteinander verglichen. In diesem Sinne werden die jeweiligen Erwerbsquoten beider Geschlechter einander gegenübergestellt. Zusätzlich erfolgt ein Vergleich der österreichischen Frauenerwerbsquote mit jener anderer ausgewählter Länder. Weiters wird die Verteilung der Geschlechter auf die Berufe bzw. Branchen analysiert. Abschließend geht es um die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Im zweiten Abschnitt dieses Kapitels werden die teils widersprüchlichen Entwicklungstendenzen der Frauenarbeit in Österreich sowie die konkreten Benachteiligungen des weiblichen Geschlechts am Arbeitsmarkt diskutiert.

3.1 Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern

In den folgenden Abschnitten wird die Beschäftigungsstruktur von Frauen und Männern anhand des Beschäftigungsausmaßes, der Verteilung beider

Geschlechter auf die verschiedenen Berufsgruppen und Branchen sowie auf Führungspositionen dargestellt.

3.1.1 Beschäftigungsausmaß

Das Beschäftigungsausmaß soll anhand von statistischen Daten über Erwerbsquoten bzw. über Quoten von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung abgebildet werden.

3.1.1.1 Kritische Betrachtung der Erwerbsquoten

Erwerbsquoten bringen grundsätzlich den Anteil der Erwerbspersonen – bestehend aus Arbeitsuchenden und Beschäftigten – an der Wohnbevölkerung zum Ausdruck. Dieser Teil der gesamten Bevölkerung, der entweder erwerbstätig ist oder Arbeit sucht, bildet das sogenannte Arbeitskräftepotenzial. Die Frauenerwerbsquote, also der Anteil der weiblichen Erwerbspersonen, ist jedoch mit Vorsicht zu interpretieren. So führt die Miteinberechnung der Arbeitsuchenden in die Erwerbsquote zu einer Verzerrung des Anteils der tatsächlich erwerbstätigen Personen.¹³⁶ Das gleiche Problem tritt auf, wenn in den Berechnungen auch die Karenzgeldbezieher berücksichtigt werden. Eine Möglichkeit der alternativen Quotenberechnung bildet zum Beispiel die Trennung der Erwerbsquote in eine Beschäftigungsquote und eine eigene Arbeitslosenquote. Ein weiterer Verzerrungsfaktor ist die fehlende Berücksichtigung des Beschäftigungsausmaßes in der Erwerbsquote. Da deutlich mehr Frauen als Männer auf Teilzeitbasis arbeiten, wird die Erwerbsbeteiligung des weiblichen Geschlechts im Vergleich zu derjenigen der Männer eher überschätzt.¹³⁷

Bei internationalen Vergleichen ist weiters darauf zu achten, dass es in Österreich zwei verschiedene Konzepte zur Erhebung der Erwerbstätigen

¹³⁶ So bewirkt ein Anstieg der Arbeitslosigkeit bei gleichzeitigem Sinken der Beschäftigung im gleichen Ausmaß keine Veränderung in der Erwerbsquote (Kapeller u. a., 1999, S. 66).

¹³⁷ Ebenda, S. 61ff.

gibt. So gelten nach dem Lebensunterhaltskonzept jene Personen als erwerbstätig, welche mindestens zwölf Stunden pro Woche gearbeitet haben. Im Zuge des Beitritts Österreichs in die Europäische Union im Jahr 1995 wurde jedoch die Definition von Erwerbstätigkeit an das international übliche *Labour-Force-Konzept* angepasst. Demnach sind in Österreich jene Personen berufstätig, die mindestens eine Stunde pro Woche gearbeitet haben. Internationale Vergleiche von Erwerbsquoten bis zum Jahr 1994 sind daher mit Vorsicht zu interpretieren.¹³⁸

Präsenz- und Zivildienstler werden international ebenfalls unterschiedlich in die Berechnungen von Erwerbsquoten miteinbezogen.¹³⁹ Dennoch sind diese Erwerbsquoten ein durchaus brauchbares Instrument, um einen ungefähren Überblick über die Erwerbsbeteiligung der Frauen zu erhalten.

3.1.1.2 Die Entwicklung der Erwerbsquoten von Frauen und Männern in Österreich

Im vorigen Abschnitt wurde bereits die Problematik von Erwerbsquoten beschrieben. Dennoch wird hier darauf zurückgegriffen, um einen ungefähren Überblick über die Erwerbsbeteiligung beider Geschlechter zu erhalten. Für den Zeitraum von 1985 bis 1995 stehen die Erwerbsquoten aus dem Sozialbericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Verfügung. Zur Veranschaulichung der Entwicklung der Erwerbsbeteiligung für die Jahre 1996 bis 2009 werden Daten des Statistischen Amtes der Europäischen Union (EUROSTAT) verwendet.

Die folgende Abbildung 1 zeigt die Erwerbsquoten für beide Geschlechter von 1985 bis 1995.¹⁴⁰ Die *Erwerbsquote* gibt den Anteil der Erwerbspersonen an der jeweiligen Wohnbevölkerung wieder. Zu den Erwerbspersonen zählen die selbständig Beschäftigten, die Mithelfenden, die unselbständig Beschäftigten sowie die vorgemerkten Arbeitslosen.¹⁴¹ Die Männerquote bezieht sich auf Personen im Alter von 15 bis 65 Jahren,

¹³⁸ Arbeiterkammer Oberösterreich, 2003, S. 3.

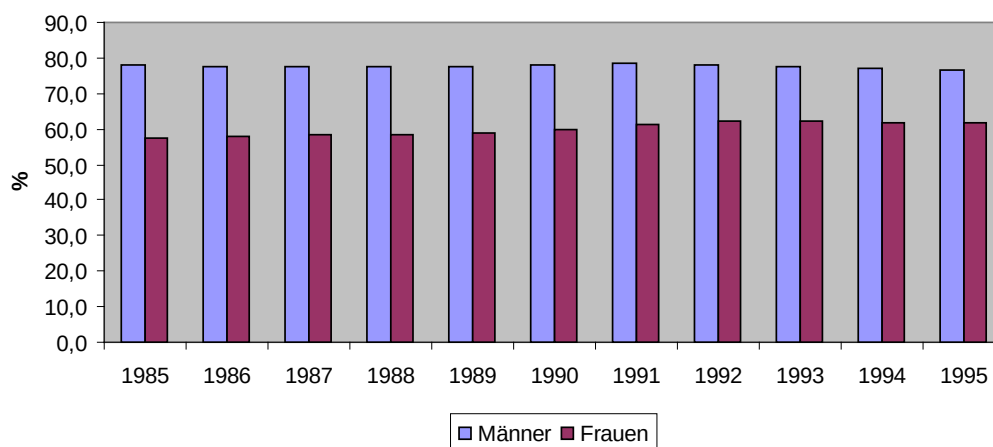
¹³⁹ Kapeller u. a., 1999, S. 60ff.

¹⁴⁰ Die dazugehörigen Tabelle 4 bzw. Tabelle 5 befinden sich im Anhang.

¹⁴¹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 1996, S. 12.

die Frauenquote beinhaltet Erwerbspersonen bzw. die weibliche Wohnbevölkerung im Alter von 15 bis 60 Jahren.¹⁴² Die Erwerbsquote der Frauen betrug im Jahr 1985 57,4 Prozent und stieg in den nächsten zehn Jahren auf 61,7 Prozent. Die Quote der Männer fiel im gleichen Zeitraum leicht von 77,8 Prozent im Jahr 1985 auf 76,7 Prozent im Jahr 1995. Beide Quoten blieben über diesen Zeitraum relativ stabil.

Abbildung 1: Erwerbsquoten von Männern und Frauen 1985 bis 1995



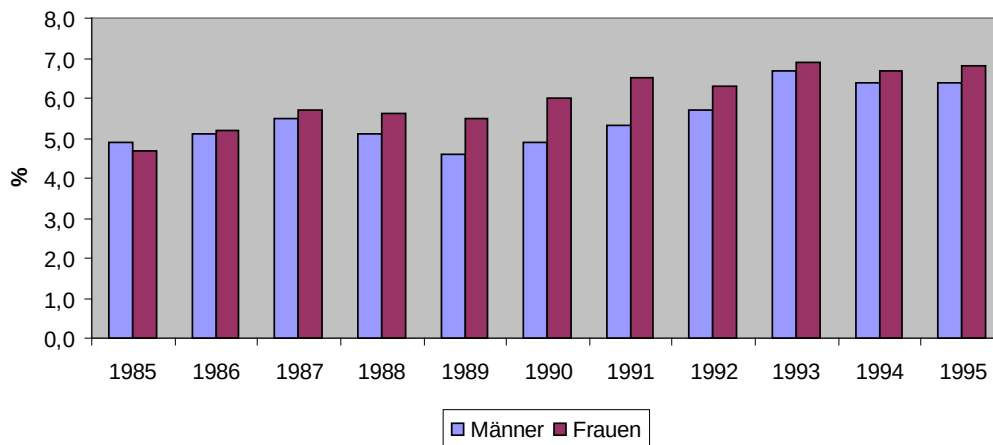
Quelle: eigene Darstellung, Daten modifiziert übernommen aus: WIFO-Datenbank, Mai 1996, (zit. nach: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 1996, S. 14f.).

Um einen genaueren Überblick über die tatsächlich erwerbstätigen Personen zu erhalten, werden in Abbildung 2 die jeweiligen Arbeitslosenquoten dargestellt.¹⁴³ Die Arbeitslosenquote der Frauen stieg von ursprünglich 4,7 Prozent im Jahr 1985 auf knapp 7 Prozent im Jahr 1995. Die Quote der Männer entwickelte sich ähnlich. Sie betrug im Jahr 1985 4,9 Prozent und stieg bis zum Jahr 1995 auf 6,4 Prozent. Die Arbeitslosenquote der Frauen war also anfangs etwas niedriger als die der Männer, nahm jedoch im Zeitablauf stärker zu. In den Arbeitslosenquoten beider Geschlechter gibt es keine allzu großen Differenzen, die Erwerbsquoten hingegen zeigen deutlichere Unterschiede. So ist die Erwerbsquote der Männer zwar leicht rückläufig, aber sie ist dennoch deutlich höher als die der Frauen.

¹⁴² Ebenda, S. 14f. Die kürzere Altersklasse für Frauen ergibt sich aus dem gesetzlichen Rentenalter von 60 Jahren, welches bei den Männern 65 Jahre beträgt.

¹⁴³ Zu den verwendeten Zahlen siehe Tabelle 5 im Anhang.

Abbildung 2: Arbeitslosenquoten von Männern und Frauen 1985 bis 1995



Quelle: eigene Darstellung, Daten modifiziert übernommen aus: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (unselbständig Beschäftigte), Arbeitsmarktservice Österreich (vorgemerkte Arbeitslose), (zit. nach: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 1996, S. 31).

Die folgende Abbildung 3 zeigt die Entwicklung der Erwerbsquoten für die Jahre 1996 bis 2009.¹⁴⁴ Dabei ist jedoch zu beachten, dass EUROSTAT hier von einer *Erwerbstätigenquote* spricht, die etwas anders als die zuvor verwendete Erwerbsquote definiert ist. Sie bezieht sich auf eine leicht veränderte Altersklasse sowie nur auf erwerbstätige Personen. Vorgemerkte Arbeitslose werden in dieser Berechnung nicht berücksichtigt. So ergibt sich die Quote

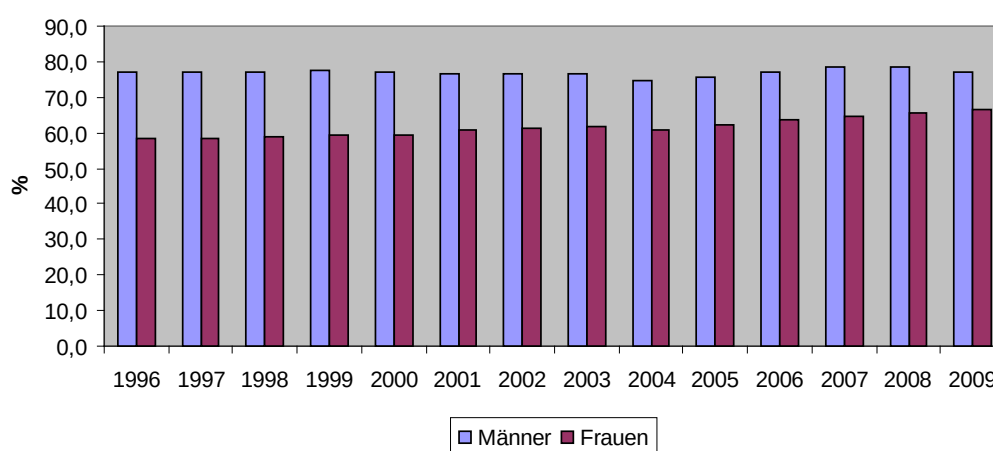
„[...] aus dem Dividieren der Anzahl von erwerbstätigen Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren durch die Gesamtbevölkerung derselben Altersklasse. Der Indikator bezieht sich auf die EG-Arbeitskräfteerhebung. Sie deckt die in privaten Haushalten lebende Bevölkerung ab, schließt jedoch kollektive Haushalte wie Pensionen, Studentenwohnheime und Krankenhäuser aus. Die Erwerbsbevölkerung besteht aus Personen, die während der Referenzwoche irgendeine Tätigkeit gegen Entgelt oder Ertrag mindestens eine Stunde ausgeübt haben oder die nicht gearbeitet haben, weil sie vom Arbeitsplatz [zum Beispiel wegen Urlaub oder Krankheit, d.Verf.] vorübergehend abwesend waren.“¹⁴⁵

Dennoch kann man auch in diesem Zeitraum eine ähnliche Entwicklung feststellen. Die Frauenerwerbstätigenquote stieg von 58,4 Prozent im Jahr 1996 auf etwas über 66 Prozent im Jahr 2009. Dieser Anstieg ist auf die

¹⁴⁴ Die dazugehörigen Tabelle 6 bzw. Tabelle 7 befinden sich im Anhang.

starke Expansion teilzeit- bzw. geringfügig beschäftigter Frauen zurückzuführen.¹⁴⁶ Der Großteil der weiblichen Erwerbstätigen ist unselbständig beschäftigt. Im Jahr 2008 waren 88,5 Prozent der erwerbstätigen Frauen unselbständig Beschäftigte. Dieser Anteil war in den vorangegangenen Jahren relativ stabil. Der Rest setzt sich aus Selbständigen in Industrie, Gewerbe und Land- und Forstwirtschaft sowie den Mithelfenden zusammen.¹⁴⁷ Die Männererwerbstätigenquote hingegen fiel in diesem Zeitraum leicht von 77,3 Prozent auf 76,9 Prozent.

Abbildung 3: Erwerbstätigenquote von Männern und Frauen 1996 bis 2009



Quelle: eigene Darstellung, Daten modifiziert übernommen von EUROSTAT Statistik 2 [Onlinequelle].

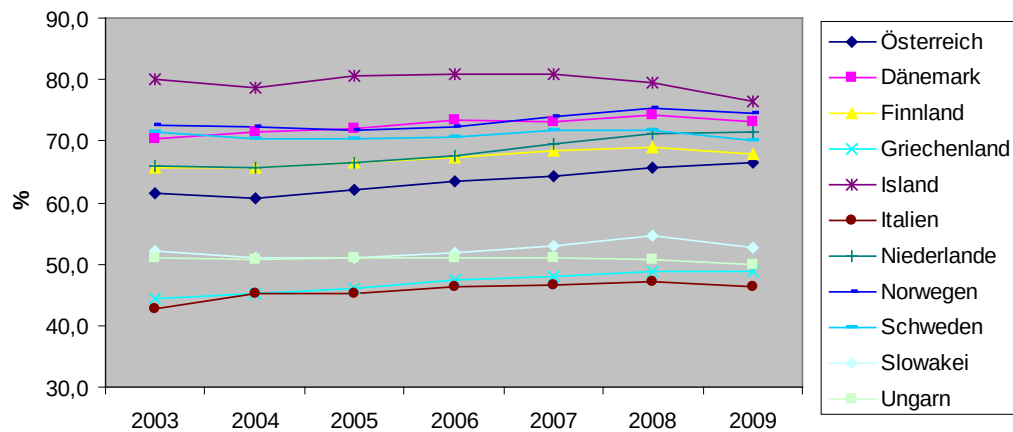
Die Erwerbstätigenquote des weiblichen Geschlechts liegt zwar nicht mehr so stark unter derjenigen der Männer, doch verglichen mit anderen Ländern wie zum Beispiel Dänemark oder Norwegen gibt es scheinbar noch mehr Entwicklungspotenzial. Abbildung 4 zeigt die Frauenerwerbstätigenquoten im Ländervergleich.¹⁴⁸

¹⁴⁵ EUROSTAT Statistik 1 [Onlinequelle].

¹⁴⁶ Siehe dazu auch die Erläuterungen zu Abbildung 5.

¹⁴⁷ Kytir/Moser, 2010, S. 131ff.

Abbildung 4: Erwerbstätigenquoten 2003 bis 2009 im Ländervergleich



Quelle: eigene Darstellung, Daten modifiziert übernommen von EUROSTAT Statistik 3 [Onlinequelle].

Österreich hat eine deutlich höhere Frauenerwerbstätigenquote als zum Beispiel Italien, Griechenland, die Slowakei oder Ungarn. Im Jahr 2009 betrug sie laut EUROSTAT 66,4 Prozent. Die höchsten Frauenerwerbstätigenquoten weisen in diesem Jahr jedoch zum Beispiel Dänemark, Island, Norwegen und die Niederlande auf. Die Quoten dieser Länder liegen zwischen 71,5 und 76,5 Prozent.

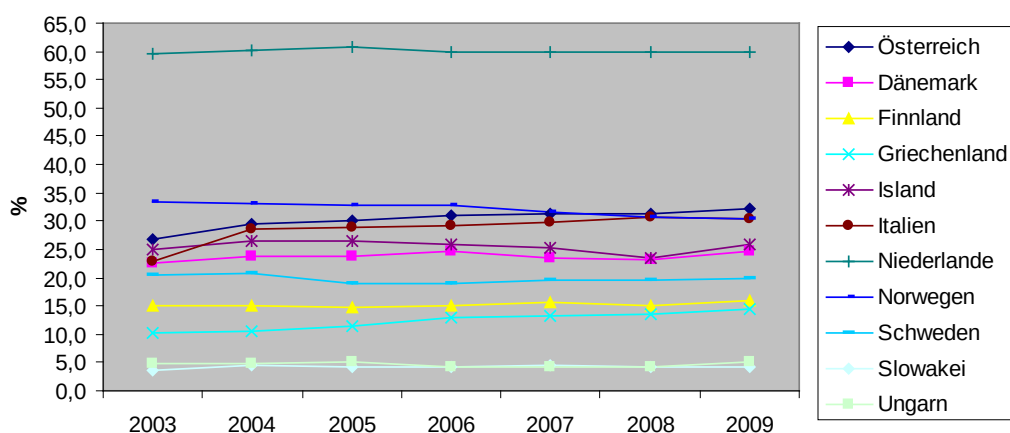
Wie bereits im Abschnitt 3.1.1.1 erwähnt wurde, sind diese Erwerbsquoten allein jedoch nicht besonders aussagekräftig, da sie keine Informationen über das konkrete Beschäftigungsausmaß enthalten und somit zu einer Fehlschätzung des tatsächlichen Arbeitsvolumens¹⁴⁹ führen können. Dies zeigt zum Beispiel der internationale Vergleich der Teilzeitquoten¹⁵⁰ in Abbildung 5.¹⁵¹

¹⁴⁸ Die dazugehörige Tabelle 8 befindet sich im Anhang.

¹⁴⁹ Das *Arbeitsvolumen* berechnet sich aus der Anzahl der Beschäftigten und der tatsächlichen Arbeitszeit in Stunden: $\text{Arbeitsvolumen (in Stunden)} = \text{Beschäftigte} \times \text{Arbeitsstunden}$ (Kapeller u. a., 1999, S. 61).

¹⁵⁰ Anders als in Österreich zieht die OECD die Grenze zwischen Teil- und Vollzeit bei einem Beschäftigungsausmaß von 30 Stunden pro Woche. Für die Berechnung der Quoten wurden alle erwerbstätigen Personen ab einem Alter von 15 Jahren herangezogen.

Abbildung 5: Teilzeitquoten 2003 bis 2009 im Ländervergleich



Quelle: eigene Darstellung, Daten modifiziert übernommen von OECD Statistik 1 [Onlinequelle].

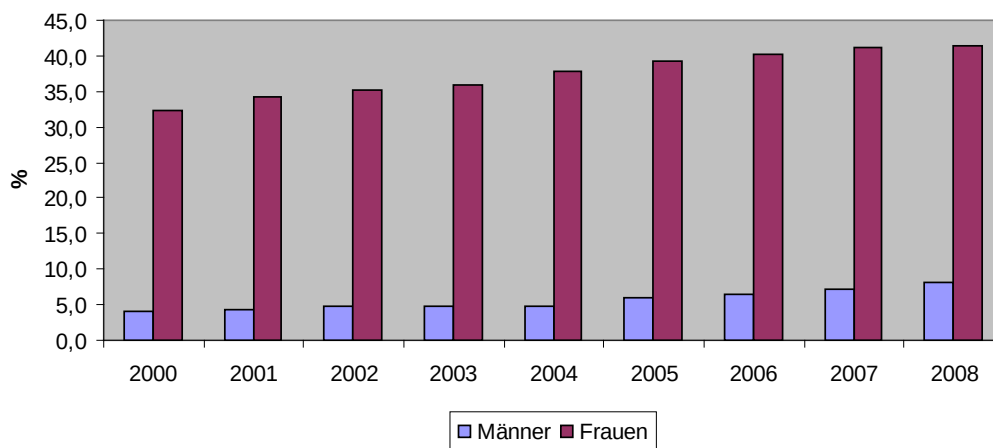
Griechenland, die Slowakei und Ungarn besitzen eine deutlich niedrigere Frauenerwerbstätigenquote als Österreich. Weiters fällt auf, dass diese Länder extrem niedrige Teilzeitquoten für Frauen aufweisen. Verglichen mit Österreich sind in diesen Ländern anteilmäßig somit weniger Frauen berufstätig, doch ein viel höherer Anteil dieser erwerbstätigen Frauen übt eine Vollzeitbeschäftigung aus. Im Jahr 2009 betrug die Quote für Ungarn 5 Prozent bzw. für die Slowakei nur 4,1 Prozent. Die Teilzeitquote Griechenlands liegt mit 14,4 Prozent ebenfalls erheblich unter der Quote für Österreich. Diese betrug im Jahr 2009 bereits über 32 Prozent.¹⁵² Die Niederlande weisen eine extrem hohe und relativ stabile Teilzeitquote von sogar knapp 60 Prozent auf. Dies liegt daran, dass der Teilzeitbeschäftigung in den Niederlanden zentrale Bedeutung zukommt. Teilzeitarbeit soll Frauen als auch Männern erleichtern, Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit zu vereinbaren. In diesem Sinne ist sie sozialversicherungsrechtlich und tariflich der Vollzeitarbeit gleichgestellt und auch stärker auf die Interessen der Erwerbstätigen ausgerichtet. Die Expansion der Teilzeitbeschäftigung trug somit entscheidend zu einer

¹⁵¹ Die dazugehörige Tabelle 9 befindet sich im Anhang.

¹⁵² In Österreich wird die Grenze zwischen Voll- und Teilzeit bei 35 Wochenstunden gezogen (Ranftl, 1995, S. 261). Nach österreichischen Maßstäben wäre die Teilzeitquote somit sogar noch höher (siehe Abbildung 6 bzw. Tabelle 10).

relativ hohen Frauenerwerbstätigenquote bei.¹⁵³ Aber nicht nur international gibt es große Unterschiede in den Teilzeitquoten. Auch zwischen den Geschlechtern innerhalb Österreichs gibt es große Diskrepanzen. Die nachstehende Abbildung 6 stellt die nach nationaler Definition berechneten Teilzeitquoten von Männern und Frauen im Zeitraum von 2000 bis 2008 dar.¹⁵⁴

Abbildung 6: Teilzeitquoten von Männern und Frauen in Österreich 2000 bis 2008



Quelle: eigene Darstellung, Daten modifiziert übernommen von OECD Statistik 2 [Onlinequelle].

Im Jahr 2008 waren 41,5 Prozent der erwerbstätigen Frauen, aber nur 8,1 Prozent der erwerbstätigen Männer auf Teilzeitbasis beschäftigt. Die teilzeitbeschäftigten Frauen arbeiten vor allem als Hilfsarbeitskräfte, Verkäuferinnen, in Dienstleistungsberufen, als Bürokräfte, kaufmännische Angestellte, Krankenpflegepersonal, Lehrkräfte, Finanz- und Verkaufsfachkräfte. Zwischen etwa 40 und knapp 60 Prozent der weiblichen Beschäftigten in diesen Berufen arbeiten auf Teilzeitbasis bis zu maximal 35 Wochenstunden. Die wenigsten teilzeitbeschäftigten Frauen arbeiten als Führungskräfte.¹⁵⁵

¹⁵³ Pfau-Effinger, 2000, S. 170 sowie S. 172ff.

¹⁵⁴ Die dazugehörige Tabelle 10 befindet sich im Anhang.

¹⁵⁵ Kytir/Moser, 2010, S. 135.

3.1.2 Branchen und Berufe

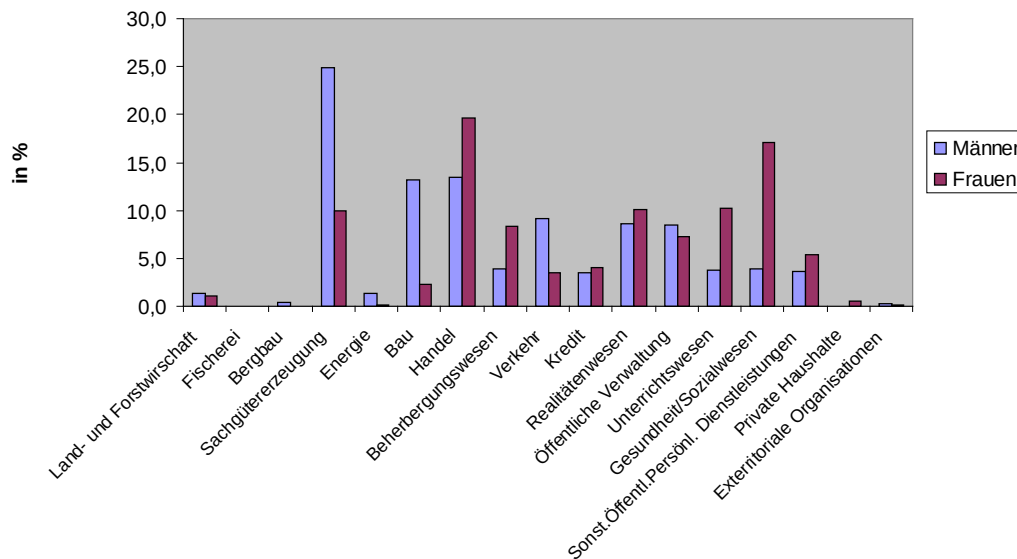
Im Abschnitt 2.1.7 wurde bereits beschrieben, dass sich nach dem Zweiten Weltkrieg der Schwerpunkt weiblicher Erwerbstätigkeit von der Industrie in den Dienstleistungssektor verlagerte. Weiterführend soll hier nun die Verteilung der beiden Geschlechter auf die einzelnen Branchen bzw. Berufsgruppen dargestellt werden. Da sich die Zahlen im Zeitraum von 1995 bis 2009 nicht wesentlich verändert haben¹⁵⁶, werden im Folgenden bei der Betrachtung der Branchen nur die Zahlen gemäß der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung für das Jahr 2009 abgebildet. Die Verteilung beider Geschlechter auf die einzelnen Berufsgruppen basiert auf den Daten der Volkszählung aus dem Jahr 2001.

3.1.2.1 Verteilung der Geschlechter auf die einzelnen Branchen

Die Abbildung 7 zeigt für das Jahr 2009 die Verteilung aller weiblichen als auch aller männlichen unselbständig Erwerbstätigen auf alle Branchen.¹⁵⁷ Die Anzahl der unselbständig Erwerbstätigen in der Fischerei war besonders gering und daher statistisch nicht interpretierbar. Dies gilt bezogen auf die weiblichen Erwerbstätigen auch für den Bergbau bzw. bezogen auf die männlichen Erwerbspersonen für die privaten Haushalte. Weiters zeigt sich, dass die meisten männlichen Erwerbstätigen in der Sachgütererzeugung beschäftigt sind. In dieser Branche arbeiten 24,9 Prozent aller männlichen Erwerbspersonen. In der Baubranche bzw. im Handel arbeitet ebenfalls ein relativ großer Anteil aller männlichen Erwerbstätigen. Die Anteile betragen 13,2 Prozent in der Baubranche bzw. 13,5 Prozent im Handel.

¹⁵⁶ Statistik Austria 1, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung [Onlinequelle].

Abbildung 7: Unselbständig Erwerbstätige nach Geschlecht und Branche 2009



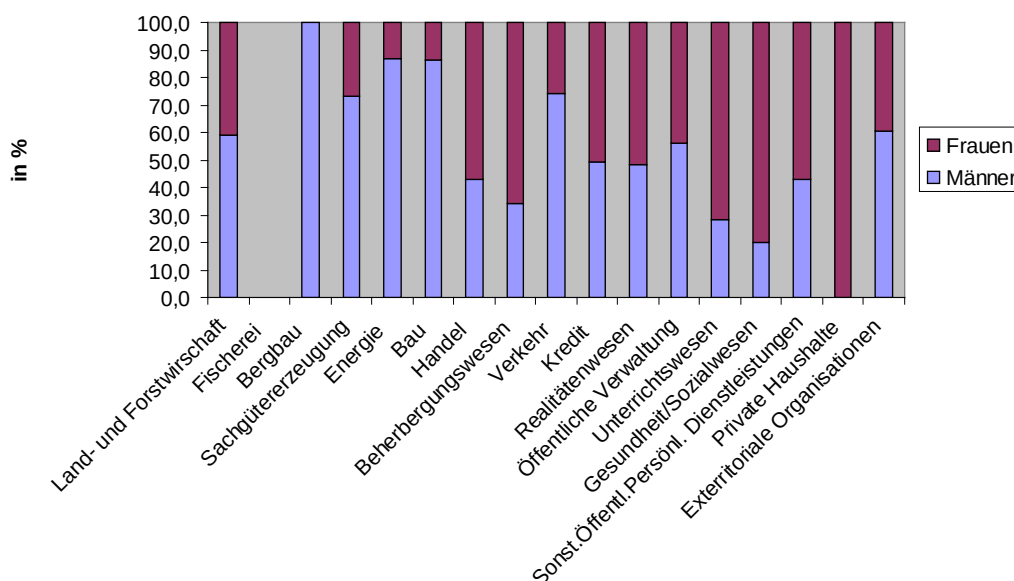
Quelle: eigene Darstellung, Daten modifiziert übernommen von Statistik Austria 2, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung [Onlinequelle].

Im Realitätenwesen bzw. in der öffentlichen Verwaltung sind jeweils knapp 9 Prozent beschäftigt, in der Verkehrsbranche 9,1 Prozent. Die Anteile in den restlichen Branchen betragen jeweils weniger als 4 Prozent. Die meisten weiblichen Erwerbspersonen findet man hingegen erwartungsgemäß im Handel bzw. im Gesundheits- und Sozialwesen. Im Handel sind 19,7 Prozent aller weiblichen Erwerbstätigen beschäftigt, im Gesundheits- und Sozialwesen sind es 17,1 Prozent. In der Sachgütererzeugung, dem Beherbergungs-, Realitäten- und Unterrichtswesen sowie in der öffentlichen Verwaltung betragen die jeweiligen Anteile zwischen 7,2 und 10,2 Prozent. Im Dienstleistungsbereich sind 5,4 Prozent aller weiblichen Erwerbspersonen beschäftigt. In den restlichen Branchen liegen die jeweiligen Anteile bei 4 Prozent bzw. darunter. Die nächste Abbildung 8 zeigt den direkten Geschlechtervergleich pro Branche.¹⁵⁸

¹⁵⁷ Die dazugehörigen Daten befinden sich in der Tabelle 11 im Anhang.

¹⁵⁸ Die dazugehörige Tabelle 12 befindet sich im Anhang.

Abbildung 8: Geschlechtsspezifische Zusammensetzung aller Branchen für 2009



Quelle: eigene Darstellung, Daten modifiziert übernommen von Statistik Austria 3, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung [Onlinequelle].

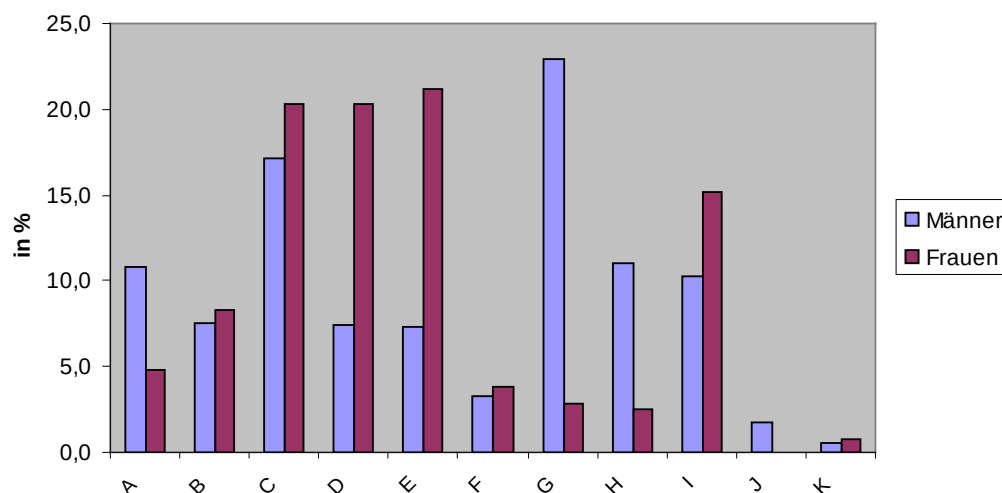
Vergleicht man nun direkt die jeweiligen Anteile der weiblichen bzw. männlichen Beschäftigten in den einzelnen Branchen, dann zeigt sich, dass im Bergbau, in der Sachgütererzeugung, der Energie-, der Bau- und in der Verkehrsbranche mehr Männer als Frauen arbeiten, wobei die Sachgütererzeugung in dieser Gruppe den niedrigsten Männeranteil von 73,3 Prozent und der Bergbau den höchsten mit 100 Prozent aufweisen. In der öffentlichen Verwaltung, in der Land- und Forstwirtschaft sowie in den exterritorialen Organisationen betragen die jeweiligen Männeranteile zwischen 56,3 und 60,5 Prozent. In allen anderen Branchen arbeiten jeweils mehr Frauen als Männer, wobei die privaten Haushalte, das Gesundheits- bzw. Sozial- sowie das Unterrichtswesen jene Bereiche mit Frauenanteilen von jeweils über 70 Prozent sind. Den höchsten Frauenanteil von 100 Prozent weisen dabei die privaten Haushalte auf. Im Beherbergungswesen sind ebenfalls deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt. Ihr Anteil an allen dort erwerbstätigen Personen beträgt 66,1 Prozent. Im Handel sind ebenfalls mehr Frauen als Männer beschäftigt, doch die Differenz zwischen den jeweiligen Anteilen beider Geschlechter ist nicht so hoch wie in einigen anderen Branchen. Der Frauenanteil beträgt hier 57,1 Prozent. Im Kredit- bzw. im Realitätenwesen sind beide

Geschlechter am gleichmäßigsten verteilt. Dort betragen die Frauenanteile 50,8 bzw. 51,7 Prozent. Im nächsten Abschnitt wird nun weiterführend die Verteilung der Geschlechter auf die einzelnen Berufsgruppen untersucht.

3.1.2.2 Verteilung der Geschlechter auf die einzelnen Berufsgruppen

In Abbildung 9 wird die Verteilung aller weiblichen bzw. aller männlichen Erwerbstätigen auf alle Berufshauptgruppen dargestellt. Die Berufsgruppen „Erstmals Arbeit suchend“ (K), „Soldaten“ (J) sowie „Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei“ (F) verzeichnen die geringsten Anteile männlicher Erwerbspersonen. Die Verteilung aller weiblichen Erwerbstätigen auf die einzelnen Berufsgruppen ergibt folgendes Bild. Die meisten weiblichen Erwerbspersonen findet man erwartungsgemäß in den Dienstleistungsberufen. Ihr Anteil beträgt 21,2 Prozent. Die Berufsgruppen „Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe“ (C) sowie „Bürokräfte und kaufmännische Angestellte“ (D) verzeichnen gleich hohe Anteile an weiblichen Beschäftigten. Jeweils 20,3 Prozent aller weiblichen Erwerbspersonen sind in diesen Berufen tätig. Betrachtet man allerdings die Berufsgruppe (C) näher, gibt es einen geschlechtsspezifischen Unterschied. Während die meisten Männer konkret als technische Fachkräfte bzw. sonstige Fachkräfte der mittleren Qualifikationsebene arbeiten, sind die meisten weiblichen Erwerbspersonen zwar ebenfalls in der Kategorie „sonstige Fachkräfte der mittleren Qualifikationsebene“, aber vor allem auch als Gesundheitsfachkräfte – also unter anderem als Krankenpflegepersonal – tätig.

Abbildung 9: Erwerbspersonen nach Geschlecht und ISCO-Berufshauptgruppen 2001



- A Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungskräfte, Führungskräfte in der Privatwirtschaft
- B Wissenschaftler
- C Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe
- D Bürokräfte, kaufmännische Angestellte
- E Dienstleistungsberufe, Verkäufer in Geschäften und auf Märkten
- F Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei
- G Handwerks- und verwandte Berufe
- H Anlagen/Maschinenbediener sowie Montierer
- I Hilfsarbeitskräfte
- J Soldaten
- K Erstmals Arbeit suchend

ISCO Internationale Standardklassifikation der Berufe

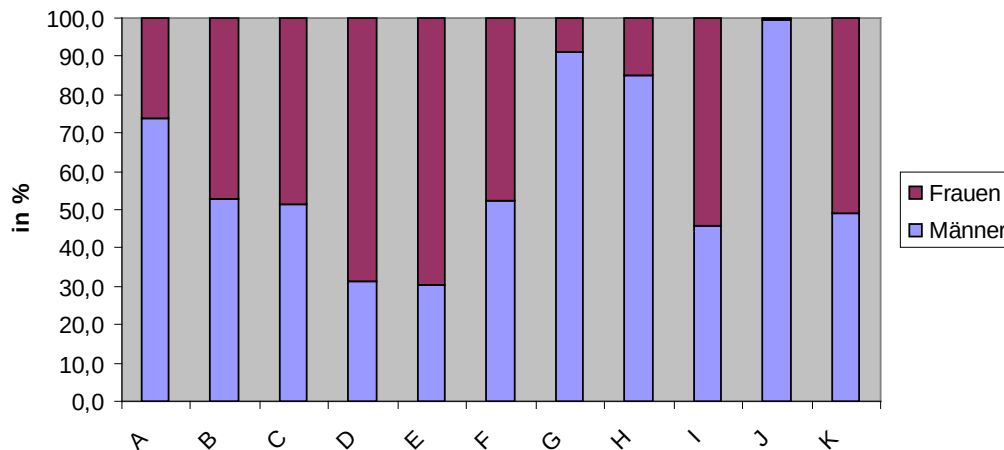
Quelle: eigene Darstellung, Daten modifiziert übernommen von Statistik Austria 4, Volkszählung 2001 [Onlinequelle].

Ein ebenfalls relativ hoher Anteil weiblicher Erwerbspersonen ist als Hilfsarbeitskräfte beschäftigt. Zu dieser Kategorie zählt unter anderem das Reinigungspersonal. Der Anteil in diesem Bereich beträgt insgesamt 15,2 Prozent. Einen deutlichen geschlechtsspezifischen Unterschied erkennt man auch in der Berufshauptgruppe „Führungskräfte“ (A). Nur 4,8 Prozent aller weiblichen Erwerbspersonen gelten als Angehörige gesetzgebender Körperschaften, als leitende Verwaltungsbedienstete oder als Führungskräfte in der Privatwirtschaft.¹⁵⁹ Die Repräsentanz von Frauen in Führungs- bzw. höheren Entscheidungspositionen wird später im

¹⁵⁹ Zu den konkreten Zahlen für die Abbildung 9 siehe Tabelle 13 im Anhang.

Abschnitt 3.1.3 noch genauer untersucht. Zunächst erfolgt jedoch die Darstellung der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung aller Berufshauptgruppen in Abbildung 10.¹⁶⁰

Abbildung 10: Geschlechtsspezifische Zusammensetzung aller Berufshauptgruppen 2001



- A Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungskräfte, Führungskräfte in der Privatwirtschaft
- B Wissenschaftler
- C Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe
- D Bürokräfte, kaufmännische Angestellte
- E Dienstleistungsberufe, Verkäufer in Geschäften und auf Märkten
- F Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei
- G Handwerks- und verwandte Berufe
- H Anlagen/Maschinenbediener sowie Montierer
- I Hilfsarbeitskräfte
- J Soldaten
- K Erstmals Arbeit suchend

ISCO Internationale Standardklassifikation der Berufe

Quelle: eigene Darstellung, Daten modifiziert übernommen von Statistik Austria 5, Volkszählung 2001 [Onlinequelle].

Es zeigt sich, dass nur in vier Berufshauptgruppen mehrheitlich Frauen beschäftigt sind. Dazu zählen die Bürokräfte und kaufmännischen Angestellten (D), die Dienstleistungsberufe (E), die Hilfsarbeitskräfte (I) sowie die Arbeitssuchenden (K). In den restlichen Berufshauptgruppen dominieren die Männer. Vor allem in den Handwerksberufen (G) und bei den Anlagen-, Maschinenbedienern und Montierern (H) ist der Männeranteil besonders hoch. So sind in der Berufshauptgruppe (G) 91

¹⁶⁰ Die dazugehörigen Daten befinden sich in Tabelle 14 im Anhang.

Prozent aller Erwerbstätigen männlich, in der Gruppe (H) knapp 85 Prozent. Die Gruppe der Soldaten (J) ist erwartungsgemäß ebenfalls (noch) sehr stark männerdominiert.

3.1.3 Frauen in Führungs- bzw. Entscheidungspositionen

Nach der Internationalen Standardklassifikation für Berufe (ISCO) sind die Aufgaben von Führungskräften wie folgt beschrieben: *„Führungskräfte planen, leiten, koordinieren und bewerten die übergreifenden Aktivitäten von Unternehmen, öffentlicher Hand und anderen Organisationen oder deren Organisationseinheiten und entwerfen und überprüfen ihre Richtlinien, Gesetze und Regelungen.“*¹⁶¹ Zu den Führungskräften zählen konkret Geschäftsführer, Vorstände, leitende Verwaltungsbedienstete, Angehörige gesetzgebender Körperschaften sowie Führungskräfte im kaufmännischen Bereich, in der Produktion, bei speziellen Dienstleistungen, in Hotels und Restaurants, im Handel als auch in der Erbringung sonstiger Dienstleistungen.¹⁶² Während sich immer mehr Frauen in den unteren Führungsebenen etablieren können, nimmt ihr Anteil mit zunehmender Hierarchiestufe jedoch immer mehr ab, sodass der Frauenanteil im Topmanagement verschwindend gering ist.¹⁶³ Um ein genaueres Bild über die Struktur weiblicher Führungskräfte in den obersten Hierarchiestufen zu erhalten, wird in diesem Abschnitt versucht, anhand von Statistiken die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen des Topmanagements in Österreich aufzuzeigen. Genaugenommen sollte man sich dazu mit der Vertretung der Frauen in Entscheidungspositionen in der Politik, in der Wirtschaft, in der öffentlichen Verwaltung und der Justiz sowie bei den Sozialpartnern auseinandersetzen. Eine ausführliche Behandlung all dieser Bereiche würde jedoch den Rahmen dieser Arbeit sprengen. Außerdem ist davon auszugehen, dass alle Gebiete mehr oder weniger stark von einer Männerdominanz in den Entscheidungspositionen geprägt sind. Daher

¹⁶¹ Statistik Austria, 2010, S. 9.

¹⁶² Ebenda.

werden in den Abschnitten 3.1.3.1 und 3.1.3.2 auszugsweise die wichtigsten Aspekte der politischen Vertretung der Frauen bzw. der Repräsentanz von Frauen in der öffentlichen Verwaltung und der Justiz näher beschrieben. Die Vertretung des weiblichen Geschlechts in der Wirtschaft – im speziellen in Unternehmen – wird im Abschnitt 3.1.3.3 hingegen etwas ausführlicher behandelt.¹⁶⁴

3.1.3.1 Frauen in Entscheidungspositionen in der Politik

Die politische Vertretung von Frauen in Institutionen der Europäischen Union, in den nationalen Regierungen und Parlamenten sowie in regionalen Parlamenten und lokalen Organen ist deutlich geringer als diejenige der Männer. Der Frauenanteil im Europäischen Parlament hat sich zwar zwischen 1979 und 2009 etwa verdoppelt, dennoch ist er noch immer deutlich niedriger als der Männeranteil. Sowohl im Europäischen Parlament als auch in der Europäischen Kommission beträgt im Jahr 2009 der Anteil der Frauen zwischen 30 und 35 Prozent. Die Präsidenten beider Institutionen sind Männer. Auf nationaler Ebene ergibt sich für Österreich ein ähnliches Bild. Die Anteile der weiblichen Personen im österreichischen National- sowie Bundesrat sind in den letzten Jahrzehnten zwar gestiegen, dennoch sind in diesen Einrichtungen immer noch erheblich mehr Männer als Frauen tätig. Die starke Diskrepanz in den Anteilen der beiden Geschlechter setzt sich auf regionaler Ebene fort. So standen zum Beispiel im Jahr 2009 den 2.259 männlichen Bürgermeistern gerade einmal 98 Bürgermeisterinnen gegenüber.¹⁶⁵

¹⁶³ Kreimer, 1999, S. 50.

¹⁶⁴ Eine ausführliche Beschreibung der Vertretung von Frauen in Politik, Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung bzw. Justiz sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene findet man zum Beispiel in Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst/Bundeskanzleramt, 2010b. Zur Repräsentanz von Frauen in österreichischen Interessenvertretungen siehe zum Beispiel Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst/Bundeskanzleramt, 2010a.

¹⁶⁵ Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst/Bundeskanzleramt, 2010b, S. 10ff.

3.1.3.2 Frauen in Entscheidungspositionen in der öffentlichen Verwaltung und der Justiz

Ein ähnliches Bild ergibt sich auch für die Repräsentanz von Frauen in der öffentlichen Verwaltung und der Justiz – sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene. Der Anteil der Frauen auf der höchsten Verwaltungsebene betrug im Jahr 2009 in der Europäischen Kommission 18 Prozent und im Europäischen Parlament 25 Prozent. Im Rat der Europäischen Union gab es auf der höchsten Verwaltungsebene gar keine Frauen. Der Europäische Gerichtshof, der Europäische Menschenrechtsgerichtshof, das Gericht erster Instanz sowie das Gericht für den öffentlichen Dienst liegen ebenfalls fest in Männerhand. Der Anteil der weiblichen Mitglieder in diesen Einrichtungen liegt zwischen 15 und 37 Prozent, und es gibt keinen einzigen weiblichen Präsidenten. Vergleicht man Österreich mit anderen europäischen Ländern entspricht der Anteil der weiblichen Mitglieder der Obersten Gerichtshöfe etwa dem europäischen Durchschnitt. In einigen Ländern wie zum Beispiel Schweden, Norwegen, Luxemburg, Bulgarien, Rumänien oder Ungarn ist der Anteil der weiblichen Mitglieder an den Obersten Gerichtshöfen jedoch deutlich höher.¹⁶⁶

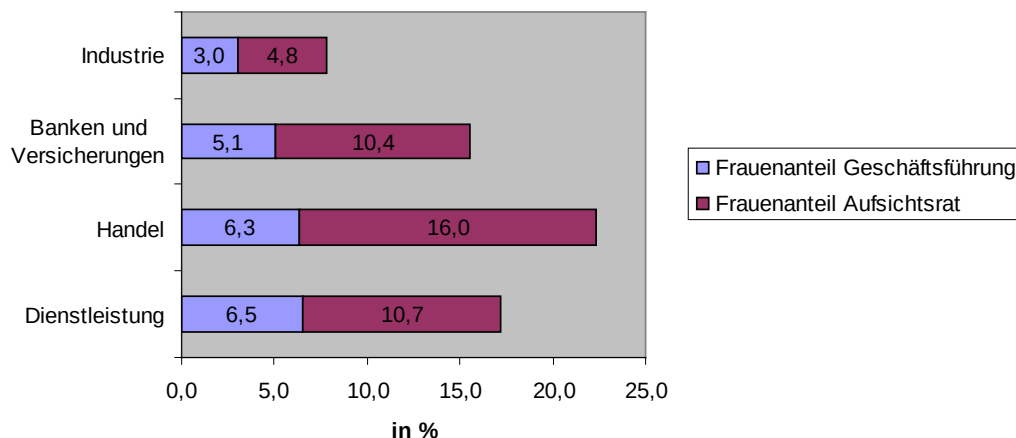
3.1.3.3 Frauen in Entscheidungspositionen in der Wirtschaft

Betrachtet man die Frauenanteile in den Zentralbanken, den Wirtschaftsministerien, den Unternehmen und in Wissenschaft und Forschung kann man erkennen, dass sich der Trend der Männerdominanz auch hier fortsetzt. Die Leitung der Europäischen Investitionsbank als auch der Europäischen Zentralbank, des Europäischen Investitionsfonds und der Österreichischen Nationalbank obliegt dem männlichen Geschlecht. Im Jahr 2009 zählte Österreich außerdem zu jenen Ländern, in denen keine einzige Ministerin mit Wirtschaftsagenden betraut war. Ein weiterer interessanter Aspekt ist die Entwicklung der akademischen

¹⁶⁶ Ebenda, S. 55ff.

Karrieren von Frauen in Österreich. Während der Anteil von Frauen bei den Studierenden als auch bei den Erstabschlüssen noch überwiegt, nimmt er mit zunehmender universitärer Karrierestufe immer stärker ab. So waren im Jahr 2008 40,3 Prozent der AssistentInnen, 20,2 Prozent der DozentInnen, aber nur noch 16,8 Prozent der ProfessorInnen weiblich. Die besten Karrieremöglichkeiten haben Frauen dabei an den Kunstuniversitäten. An den technischen Universitäten, den Medizinuniversitäten oder der Wirtschaftsuniversität Wien haben es Frauen hingegen erheblich schwerer, eine hohe Position zu erreichen.¹⁶⁷ Die Situation von Frauen in Unternehmen ist ähnlich. Laut einer Studie der Arbeiterkammer (AK) Wien sind Frauen in den Vorständen und Aufsichtsräten von Unternehmen deutlich unterrepräsentiert.¹⁶⁸ Dies zeigt eine Untersuchung von 200 österreichischen Unternehmen. In Abbildung 11 sind die Anteile weiblicher Personen in der Geschäftsführung und im Aufsichtsrat im Jahr 2008 ersichtlich.¹⁶⁹

Abbildung 11: Frauenanteile in Geschäftsführung und Aufsichtsrat nach Sektoren 2008



Quelle: eigene Darstellung, Daten modifiziert übernommen von Naderer/Sauer/Wieser, 2010, S. 14.

Zwei Aspekte fallen hier besonders auf. Erstens sind die Frauenanteile generell relativ gering. Zweitens sind die Anteile vor allem im Handel und im Dienstleistungsbereich am höchsten, also genau in jenen Sektoren,

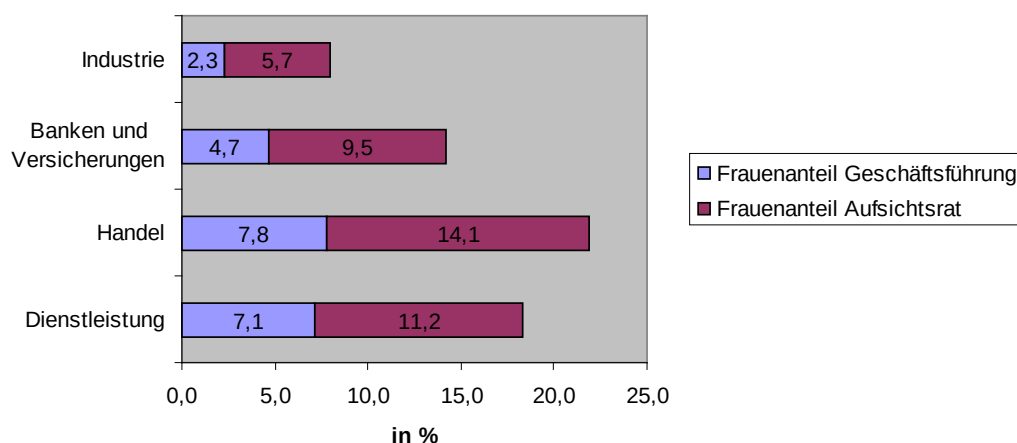
¹⁶⁷ Ebenda, S. 25ff.

¹⁶⁸ Naderer/Sauer/Wieser, 2010, S. 3.

¹⁶⁹ Die dazugehörige Tabelle 15 befindet sich im Anhang.

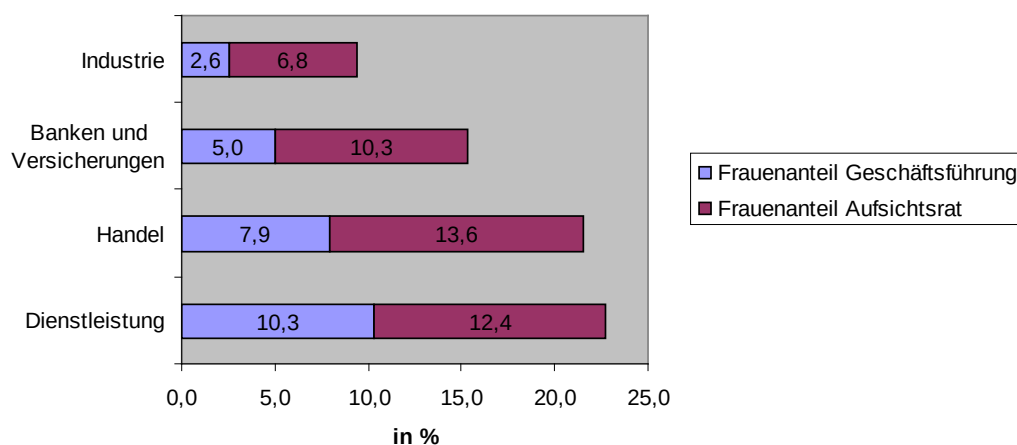
welche sowieso von einer besonders hohen Anzahl weiblicher Beschäftigter geprägt sind (siehe dazu Abschnitt 3.1.2). In der Industrie hingegen sind die Frauenanteile in Geschäftsführung und Aufsichtsrat am geringsten. Die folgenden zwei Abbildungen zeigen die Frauenanteile für die Jahre 2009 und 2010.¹⁷⁰

Abbildung 12: Frauenanteile in Geschäftsführung und Aufsichtsrat nach Sektoren 2009



Quelle: eigene Darstellung, Daten modifiziert übernommen von Naderer/Sauer/Wieser, 2010, S. 14.

Abbildung 13: Frauenanteile in Geschäftsführung und Aufsichtsrat nach Sektoren 2010



Quelle: eigene Darstellung, Daten modifiziert übernommen von Naderer/Sauer/Wieser, 2010, S. 14.

¹⁷⁰ Die dazugehörigen Daten befinden sich in Tabelle 15 im Anhang.

Es zeigt sich, dass sich die jeweiligen Anteile weiblicher Mitglieder in Geschäftsführung und Aufsichtsrat kaum verändert haben. In Zusammenhang mit dieser Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen wird deshalb oft von der sogenannten „gläsernen Decke“ gesprochen. Damit wird jenes Phänomen beschrieben, dass der Weg hochqualifizierter und überdurchschnittlich motivierter Frauen scheinbar von deutlich höheren Barrieren geprägt ist als der von Männern gleicher Qualifikation.¹⁷¹ Diese und weitere Barrieren werden später noch in Kapitel 4 näher untersucht.

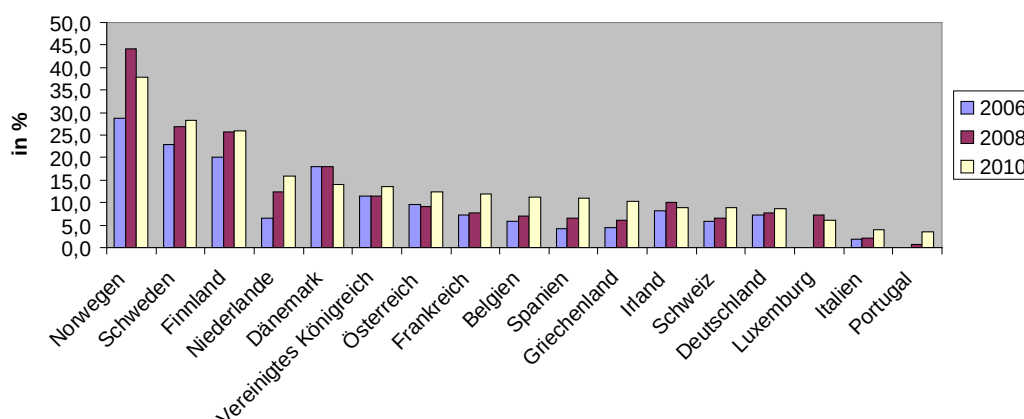
Ein internationaler Vergleich zeigt jedoch, dass das Phänomen der gläsernen Decke in anderen Ländern scheinbar nicht so stark ausgeprägt ist. Die im 2-Jahres-Rhythmus durchgeführte Erhebung des *European Professional Women's Network* (EPWN) wertet Daten der 300 größten börsennotierten Unternehmen in Europa auf Basis des „FTSEurofirst 300 Index“ aus, welcher die 300 größten börsennotierten Unternehmen Europas nach ihrem Börsenwert reiht. Österreich ist in dieser Erhebung mit sechs Unternehmen vertreten.¹⁷² Die folgende Abbildung 14 zeigt für die einzelnen Länder die Anteile der weiblichen *Board-Mitglieder*¹⁷³ für die Jahre 2006, 2008 und 2010.¹⁷⁴ Die skandinavischen Länder dominieren hier deutlich. In Norwegen ist der Anteil der weiblichen Verwaltungsräte von 28,8 Prozent im Jahr 2006 auf 37,9 Prozent im Jahr 2010 gestiegen. Schweden und Finnland erreichen ebenfalls relativ hohe Anteile. Italien und Portugal bilden die Schlusslichter der Rangliste. Die Anteile der weiblichen Verwaltungsräte dieser Länder liegen im Jahr 2010 unter vier Prozent. Österreich befindet sich im Mittelfeld. Der Anteil fiel zunächst sogar von 9,5 Prozent im Jahr 2006 auf 9,2 Prozent im Jahr 2008. Doch bis zum Jahr 2010 stieg er wieder auf letztlich 12,5 Prozent.

¹⁷¹ Osterloh/Littmann-Wernli, 2000, S. 1.

¹⁷² Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst/Bundeskanzleramt, 2010b, S. 31.

¹⁷³ In Österreich gibt es eine Trennung zwischen Vorstand und Aufsichtsrat. In anderen Ländern gibt es meist nur ein einziges Organ, welches Vorstands- und Aufsichtsratsaufgaben wahrnimmt. In diesem Fall spricht man von *Board* oder *Verwaltungsrat* (Ebenda, S. 32).

Abbildung 14: Weibliche Board-Mitglieder nach Ländern für 2006, 2008 und 2010



Quelle: eigene Darstellung, Daten modifiziert übernommen vom EPWN Statistik 1 und EPWN Statistik 2 [Onlinequelle].

Bei diesem Vergleich ist jedoch anzumerken, dass es in Norwegen seit 2004 eine gesetzliche Quotenregelung gibt. Dadurch wird für staatliche Aktiengesellschaften, staatliche Gesellschaften mit beschränkter Haftung und private Aktiengesellschaften ein Mindestanteil weiblicher Verwaltungsräte von 40 Prozent vorgeschrieben. Die Nichterfüllung dieser Auflage wird mit einer monetären Verwaltungsstrafe sowie einer Fristsetzung zur Erfüllung der Quote sanktioniert. Sollte nach Ablauf dieser Frist die Auflage noch immer nicht erfüllt sein, droht die Zwangsliquidation.¹⁷⁵ Ähnliche verbindliche Frauenquoten – vor allem für den politischen Bereich – gibt es auch in einigen lateinamerikanischen Ländern. So ist zum Beispiel in Kolumbien gesetzlich vorgeschrieben, dass ein Drittel der Ministerposten von Frauen zu besetzen ist. Diese und weitere Regelungen haben in den letzten Jahren zu einem deutlichen Anstieg des Frauenanteils in lateinamerikanischen Parlamenten geführt.¹⁷⁶ In Österreich gibt es eine entsprechende Quotenregelung, die sich auf den öffentlichen Dienst erstreckt. Eine Ausweitung der Quote auf weitere Bereiche wurde lange auf politischer Ebene diskutiert und führte kürzlich zu einem Quotenstufenplan für staatsnahe Betriebe. Die Quote für diese Betriebe ist jedoch nicht verbindlich und basiert lediglich auf der

¹⁷⁴ Die dazugehörige Tabelle 16 befindet sich im Anhang.

¹⁷⁵ Naderer/Sauer/Wieser, 2010, S. 8.

¹⁷⁶ Homepage der Grünen [Onlinequelle].

Selbstverpflichtung der Bundesregierung.¹⁷⁷ Das Thema Quotenregelung wird später etwas ausführlicher noch einmal im Abschnitt 5.2.2 aufgegriffen.

3.2 Widersprüchliche Entwicklungstendenzen der Frauenarbeit und deren Folgen

Auf den ersten Blick implizieren nun die steigenden Erwerbsquoten von Frauen – ermöglicht durch die Erhöhung des Ausbildungsniveaus von Frauen, die steigende Erwerbsorientierung sowie die zunehmende Kontinuität der weiblichen Erwerbsverläufe – eine immer stärkere Integration des weiblichen Geschlechts in den Arbeitsmarkt.¹⁷⁸ Tatsächlich ist die Erwerbsbeteiligung in den letzten Jahrzehnten deutlich gestiegen. Vor allem der Anteil verheirateter Frauen sowie der Mütter an den erwerbstätigen Personen hat sich erhöht.¹⁷⁹ Überdies finden weibliche Erwerbspersonen Zugang zu immer mehr Berufen und Branchen – besonders im Dienstleistungssektor.¹⁸⁰ Dennoch sind der Erwerbstätigkeit von Frauen Grenzen gesetzt, wie Kapeller u. a. (1999, S. 31) treffend formulieren:

„Daraus jedoch die Schlußfolgerung [sic!] abzuleiten, Frauen würden am Arbeitsmarkt demnächst mit den Männern hinsichtlich Ausmaß und Struktur der Erwerbstätigkeit gleichziehen, wäre eine zu optimistische Sichtweise – relativieren doch die meisten Analysen den Integrationstrend mit mehr oder weniger ‚Abers‘: Das Ausbildungsniveau der Frauen steigt, aber dies ändert wenig an der segregierten Struktur des Ausbildungs- und des Arbeitsmarktes; die Anzahl der weiblichen Erwerbstätigen steigt, aber auch die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten; Frauen planen kontinuierlichere Berufsverläufe, aber fast nur Frauen unterbrechen ihre Karriere, wenn Familienpflichten dies erfordern.“

¹⁷⁷ Siehe dazu weiterführend zum Beispiel die Homepage des Bundesministeriums für Frauen und öffentlichen Dienst/URL 1 [Onlinequelle] sowie die Homepage des Österreichischen Gewerkschaftsbundes [Onlinequelle].

¹⁷⁸ Kapeller u. a., 1999, S. 31.

¹⁷⁹ Pelz, 1986, S. 96; Bundesministerium für soziale Verwaltung, 1972, (zit. nach Pelz, 1986, S. 97).

¹⁸⁰ Kreimer, 1999, S. 11; Gottschall, 1995, S. 129.

Gottschall (1995, S. 129) hat sich mit der Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in Westdeutschland beschäftigt und spricht in diesem Zusammenhang von einer ‚begrenzten Integration‘ der Frauen in den Arbeitsmarkt. Ähnlich wie in Österreich gab es dort zwar in den letzten Jahrzehnten eine Steigerung der Frauenerwerbsquote, doch die Zunahme fiel deutlich geringer aus als zum Beispiel in Schweden.¹⁸¹ Diese begrenzte Integration zeigt sich weiters in den hohen Teilzeitquoten für Frauen, den hohen Frauenanteilen in Berufen bzw. Branchen, die generell schlechter bezahlt und mit weniger Prestige behaftet sind sowie in der geringen Repräsentanz von Frauen in den obersten Hierarchiestufen.¹⁸² Ein anderer wichtiger Aspekt in diesem Kontext ist die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse wie zum Beispiel Teilzeit bzw. geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit, Heimarbeit oder befristete Arbeitsverträge.¹⁸³ Diese Art der Beschäftigungsverhältnisse betrifft hauptsächlich Frauen und kann zu höheren Arbeitsmarktrisiken sowie erhöhten sozialen Risiken führen.¹⁸⁴ Vor allem eine Beschäftigung auf Teilzeitniveau bzw. eine geringfügige Beschäftigung ist häufig problematisch. So liegen Teilzeitarbeitsplätze oft am Rande der betrieblichen Hierarchie, sodass die Wahrscheinlichkeit der Partizipation an Führungsaufgaben relativ gering ist.¹⁸⁵ Außerdem bieten sie keine Existenzsicherung, da erstens die Entlohnung selbst geringer ausfällt und zweitens das System sozialer Sicherung stark erwerbszentriert ist. Damit Leistungen bei Arbeitslosigkeit oder Krankheit sowie die Versorgung im Alter die Existenz sichern, muss ein relativ ununterbrochener und möglichst langer Erwerbs- bzw. Versicherungsverlauf vorliegen, den jedoch viele Frauen aufgrund des reduzierten Beschäftigungsausmaßes und aufgrund der Unterbrechungen wegen familiärer Verpflichtungen selten aufweisen.¹⁸⁶ Diese Struktur der Sozialversicherung drängt somit viele Frauen in eine abhängige Position. Da sie für die im

¹⁸¹ Gottschall, 1995, S. 129f. Für den Vergleich Österreichs mit Schweden siehe Biffl, 1994, S. 527ff.

¹⁸² Diemel, 1996, S. 25.

¹⁸³ Kapeller u. a., 1999, S. 77ff; Kreimer, 1999, S. 52ff.

¹⁸⁴ Kreimer, 1999, S. 52ff; Kapeller u. a., 1999, S. 82.

¹⁸⁵ Dressel, 2008, S. 55.

Reproduktionsbereich erbrachte Familienarbeit keine Ansprüche in der Sozialversicherung erwerben, können sie nur als Angehörige (zum Beispiel über die Mitversicherung), als Hinterbliebene (zum Beispiel über die Witwenpension) oder als Zuverdienerin (über Teilzeitarbeit oder geringfügige Beschäftigung) am Versicherungsschutz des vollwerbstätigen Partners teilhaben.¹⁸⁷ Allein aus diesem Grund ist es unerlässlich, Frauen die vollständige Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

3.3 Zusammenfassung

Betrachtet man noch einmal die vorliegenden Statistiken, dann zeigt sich, dass sich die Beschäftigungsstruktur von Frauen in Österreich in drei Punkten wesentlich von derjenigen der Männer unterscheidet. Erstens gibt es zwar eine Annäherung zwischen den Erwerbsquoten beider Geschlechter, doch bei genauerer Betrachtung fällt auf, dass die Expansion der Frauenerwerbstätigkeit überwiegend über die Teilzeitbeschäftigung erfolgt. Die Teilzeitquoten der Frauen sind im Vergleich zu denjenigen der Männer auffallend hoch und führen zu einer Verstärkung des Problems der Existenzsicherung bzw. der Armutsgefährdung des weiblichen Geschlechts.¹⁸⁸ Zweitens lässt sich erkennen, dass die Frauenanteile in bestimmten Branchen bzw. Berufen auffallend hoch sind.¹⁸⁹ Dies betrifft häufig jene Bereiche, die durch Niedriglöhne, geringe Weiterbildungsmöglichkeiten und niedrige Aufstiegschancen geprägt sind.¹⁹⁰ Der dritte und letzte Punkt bezieht sich auf die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Verschiedene Erhebungen haben gezeigt, dass Frauen in den unteren Führungsebenen zwar aufholen, aber ihre Karriereleiter meist im mittleren Management endet. Die Annahme, dass sich die Erwerbsbiografien beider Geschlechter

¹⁸⁶ Kapeller u. a., 1999, S. 106.

¹⁸⁷ Ebenda.

¹⁸⁸ Siehe dazu Abschnitt 3.1.1.2.

¹⁸⁹ Auf die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes wird später noch im Abschnitt 4.3 näher eingegangen.

¹⁹⁰ Kreimer, 1999, S. 12ff; Scheikl, 2010, S. 202ff.

durch die in Abschnitt 2.4.2 beschriebenen Entwicklungen annähern konnten, scheint daher nur oberflächlich zuzutreffen. Hier stellt sich weiterführend die Frage nach den Ursachen der immer noch vorherrschenden Diskrepanzen in den Erwerbsverläufen von Frauen und Männern. Es gibt scheinbar geschlechtsspezifische Barrieren für Frauen, die sie daran hindern, sich vollständig im Erwerbsleben integrieren zu können. Zu diesen Barrieren zählt unter anderem das Problem der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit. Da meist Frauen von dieser Schwierigkeit betroffen sind, könnte dies die hohen Teilzeitquoten von weiblichen Erwerbspersonen erklären. Ein weiteres Problem ist die geschlechtsspezifische Diskriminierung, welche eine der Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen auf den obersten Führungsebenen sein könnte. Im folgenden Kapitel 4 wird nun genauer auf diese und andere Barrieren eingegangen.

4 Barrieren für Frauen im Erwerbsleben

Aufgrund der in Kapitel 3 dargestellten Diskrepanzen in den Erwerbsbiografien der Geschlechter ist anzunehmen, dass bestimmte geschlechtsspezifische Barrieren existieren, die Frauen daran hindern, sich vollständig im Erwerbsleben entsprechend ihrer Fähigkeiten, Wünsche und Bedürfnisse zu integrieren. In diesem Sinne wird hier nun versucht, die dritte der im Abschnitt 1.3 aufgestellten Unterfragen zu bearbeiten bzw. zu beantworten. Diese Frage lautet wie folgt:

3. Welche geschlechtsspezifischen Barrieren drängen viele Frauen in eine berufliche Randposition?

Diese Frage orientiert sich an der Tatsache, dass viele Frauen nur eine Beschäftigung auf Teilzeitniveau oder auf geringfügiger Basis ausüben, sich auf verhältnismäßig wenige Berufe bzw. wenige Branchen konzentrieren und dass nur wenige Frauen in Führungspositionen anzutreffen sind. Gleichzeitig wird aufgrund der in den vorherigen Kapiteln herausgearbeiteten Ergebnisse davon ausgegangen, dass diese „Einschränkung der Erwerbstätigkeit“ nicht immer auf freiwillige Entscheidungen der weiblichen Erwerbspersonen zurückzuführen sind, sondern eher einen Kompromiss darstellen. Die „Freiwilligkeit“ der Entscheidung wird reduziert, indem vielen Frauen aufgrund spezifischer Barrieren a priori der Zugang zu bestimmten Ausbildungsplätzen, Berufen, Branchen oder Positionen in den oberen Ebenen der betrieblichen Hierarchie verwehrt bleibt, sodass die „Wahl“ für eine bestimmte Ausbildung oder einen bestimmten Beruf meist nur innerhalb weniger Möglichkeiten erfolgen kann und überdurchschnittliche Karriereambitionen sich scheinbar nicht lohnen.

Zu den spezifischen Barrieren zählen hier die geschlechtsspezifische Sozialisation, die Verantwortung für die Familienarbeit, die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes sowie die teilweise auf Stereotypen basierende Diskriminierung. Die genannten

Barrieren führen zu einer Schlechterstellung der Frauen am Arbeitsmarkt bzw. im Erwerbsleben und schwächen weiterführend auch die soziale Stellung des weiblichen Geschlechts. Ähnliche Annahmen findet man zum Beispiel bei Beck-Gernsheim (1981, S. 3). So führt die Autorin die geschlechtsspezifischen Strukturen des Arbeitsmarktes auf fünf ‚Bedingungskomplexe‘ zurück. Dazu zählen die biologisch-wesensmäßigen Eigenarten der Frau, weibliche Geschlechtsrollenstereotype bzw. gesellschaftliche Vorurteile gegenüber Frauen, geschlechtsspezifische Sozialisationsaspekte, die Doppelbelastung der Frau durch Erwerbs- und Familienarbeit sowie betrieblich-ökonomische Verwertungsinteressen. Während jedoch Beck-Gernsheim versucht, einen eigenen Erklärungssatz zu entwickeln, geht es in der vorliegenden Arbeit darum, einen breiten Überblick über alle genannten Barrieren zu geben. Es gibt zahlreiche Studien, die versuchen, die Schlechterstellung der Frauen im Erwerbsleben zu ergründen. Dabei liegt der Schwerpunkt meist aber nur auf einem Bedingungskomplex. Es ist jedoch anzunehmen, dass sich die Ursache für die Benachteiligung des weiblichen Geschlechts auf dem Arbeitsmarkt nicht auf eine einzelne Barriere reduzieren lässt, sodass für eine umfassende Klärung weitere Perspektiven miteinbezogen werden müssen. Daher sollen hier alle vier zuvor genannten Barrieren betrachtet werden.

In diesem Sinne wird im ersten Abschnitt die geschlechtsspezifische Sozialisation thematisiert. Die Verantwortung für die Familienarbeit und das daraus resultierende Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bilden den Schwerpunkt des zweiten Abschnitts. Im Anschluss daran wird auf die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation eingegangen. Hier wird versucht, das Ausmaß der Segregation auf dem österreichischen Arbeitsmarkt zu beschreiben. Im vierten und letzten Abschnitt geht es um die Diskriminierung von Frauen auf ökonomischer Ebene. In diesem Kontext wird auch kurz auf die vorherrschenden Geschlechtsrollenstereotype eingegangen.

4.1 Geschlechtsspezifische Sozialisation

Zu Beginn folgt hier eine Erklärung des Begriffes der geschlechtsspezifischen Sozialisation. Danach werden die einzelnen Phasen des Sozialisationsprozesses näher beschrieben und es wird auf geschlechtsspezifische Unterschiede innerhalb dieses Prozesses eingegangen. Abschließend sollen der Einfluss der geschlechtsspezifischen Sozialisation auf die Entwicklung der weiblichen Persönlichkeit sowie potenzielle negative Auswirkungen auf die spätere Stellung der Frau im Erwerbsleben diskutiert werden.

4.1.1 Definition der geschlechtsspezifischen Sozialisation

Der Begriff Sozialisation wird in der Soziologie, der Psychologie, der Pädagogik und der Erziehungswissenschaft nicht immer einheitlich verwendet.¹⁹¹ Dies ist auch gar nicht möglich, weil keine einheitliche Definition existiert. So heißt es im Handbuch der Psychologie: *„Sozialisation ist der Titel für einen unter zahlreichen Aspekten betrachtbaren Prozeß [sic!] von hoher Komplexität.“*¹⁹² In der vorliegenden Arbeit wird unter *Sozialisation* vereinfacht jener Prozess verstanden, in welchem jedes Individuum heranwächst, dabei seine Persönlichkeit entwickelt und ein Mitglied der Gesellschaft wird. Dieser Entwicklungsprozess beginnt mit der Geburt und setzt sich auch im Erwachsenenalter fort. Er wird von vielen Faktoren wie zum Beispiel der Erziehung, den erlebten Erfahrungen oder der sozialen Umwelt beeinflusst. Eine in diesem Sinne passende Begriffserklärung ist jene von Reinhold u. a. (2000, S. 604f):

„[Sozialisation] Bezeichnet die Aneignung von Werten, Normen und Handlungsmustern, durch die der weitgehend ohne natürliche Instinkte geborene Mensch seine Handlungsfähigkeit und persönliche Identität erwirbt. Neuere Konzepte thematisieren

¹⁹¹ Der Ursprung der Sozialisationsforschung ist jedoch in der Tiefenpsychologie anzusiedeln (Lehr, 1974, S. 3).

¹⁹² Fröhlich/Wellek, 1972, S. 661.

Sozialisation vor allem als Prozeß [sic!], der das Entstehen der menschlichen Persönlichkeit in Abhängigkeit und Auseinandersetzung von der gesellschaftlich vermittelten sozialen und materiellen Umwelt betrachtet.“

Die Sozialisationsforschung ist ein sehr weitreichendes und komplexes Forschungsgebiet und befasst sich mit unzähligen Phänomenen. Es gibt umfangreiche Literatur zu diesem Thema, wobei die Schwerpunkte stark variieren. Manche Untersuchungen konzentrieren sich auf die Ergebnisse des Sozialisationsprozesses wie zum Beispiel die erworbenen spezifischen Fähigkeiten und Orientierungen bzw. auch auf deren Entstehungsbedingungen. Andere Studien beschäftigen sich hingegen mit den einzelnen Phasen des Sozialisationsprozesses und heben die spezifischen Beiträge der einzelnen Sozialisationsinstanzen wie Familie, Schule und Beruf hervor. An diese Themenstellung soll nun hier angeknüpft werden, das heißt auch in der vorliegenden Arbeit sollen die einzelnen Sozialisationsinstanzen näher betrachtet und dabei vor allem die geschlechtsspezifischen Aspekte herausgearbeitet werden. Auf diese Weise soll untersucht werden, ob Mädchen und Buben unterschiedliche Sozialisationserfahrungen nur aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit machen, und sich dadurch möglicherweise Nachteile im Erwerbsleben für das weibliche Geschlecht ergeben.

Lehr (1972, S. 886ff) beschreibt in ihrem Beitrag ausführlich die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Verhaltensweisen von Individuen. So gibt es offenbar psychische Geschlechtsunterschiede zum Beispiel bezüglich sprachlicher und mathematischer Fähigkeiten, im intellektuellen Bereich, im Leistungsverhalten, in der Wahrnehmung, im sozialen Verhalten, in der Sexualität oder in den Interessen.¹⁹³ Unterschiede in den Persönlichkeiten, Interessen und Handlungsmustern von Individuen stellen grundsätzlich noch kein Problem dar und sind daher für die Fragestellung dieser Arbeit scheinbar nicht relevant. Doch wenn diese geschlechtsspezifischen Differenzen eine der Ursachen für

¹⁹³ Zu einer umfangreichen Darstellung dieser Geschlechtsunterschiede siehe Lehr, 1972, S. 888ff. Auf einige davon wird später im Kontext mit der Existenz von Stereotypen im Abschnitt 4.4.2 noch näher eingegangen.

ungleiche Erwerbschancen von Frauen sind, dann gewinnen sie bzw. deren Ursprung erheblich an Bedeutung.

Für die Entstehung dieser geschlechtsspezifischen Unterschiede gibt es mehrere teils widersprüchliche Theorien, die einerseits auf biologischen und konstitutionellen Faktoren, andererseits auf Prozessen der Umweltprägung beruhen.¹⁹⁴ Scheu (1992, S. 7) tätigt in diesem Kontext eine interessante Aussage: *„Wir werden nicht als Mädchen (oder Junge) geboren – wir werden dazu gemacht!“* Dieser Satz impliziert, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Handlungsmustern scheinbar gar nicht oder nur unbedeutend von biologischen Faktoren verursacht werden, sondern dass sie eher rein gesellschaftlich bedingt sind.¹⁹⁵ So ist die Autorin der Meinung, dass psychische oder physiologische Unterschiede zwischen Frauen und Männern nicht auf biologische Differenzen zurückzuführen sind, sondern auf herrschende gesellschaftliche Verhältnisse zwischen den Geschlechtern – also auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Gesellschaft.¹⁹⁶ Diese Annahme wirft nun einige Fragen auf:

1. Läuft der Sozialisationsprozess von Mädchen und Buben innerhalb der Bereiche Familie, Schule und Beruf tatsächlich unterschiedlich ab?
2. Welche potenziellen Nachteile kann dies für die Entwicklung der weiblichen Persönlichkeit haben?
3. Hat die geschlechtsspezifische Sozialisation von Mädchen möglicherweise negative Auswirkungen auf ihre spätere Stellung als Frau im Erwerbsleben ?

Diese Fragen sollen in den folgenden Abschnitten bearbeitet und beantwortet werden.

¹⁹⁴ Lehr, 1972, S. 912.

¹⁹⁵ Scheu, 1992, S. 13.

¹⁹⁶ Ebenda, S. 113.

4.1.2 Phasen der Sozialisation

Für Scheu (1992, S. 49) ist der Prozess der Sozialisation weder einmalig noch durch Biologie bestimmt. Er ist eher durch den kontinuierlichen Erwerb geschlechtsspezifischer Fertigkeiten und Eigenschaften geprägt. Häufig wird dabei zwischen familiärer, schulischer und beruflicher bzw. zwischen primärer, sekundärer und tertiärer Sozialisation unterschieden.¹⁹⁷ Diese einzelnen Stufen der Sozialisation werden im Folgenden näher beschrieben.

4.1.2.1 Familiäre Sozialisation

Die primäre oder auch familiäre Sozialisation umschreibt das Erlernen von Urvertrauen, Sprache, Werten, Normen und Verhaltensweisen, was überwiegend in der Familie stattfindet.¹⁹⁸ Diese Stufe des Sozialisationsprozesses beginnt mit der Geburt und beschreibt die Entwicklung des Individuums bis ins Vorschulalter.¹⁹⁹

Neugeborenenperiode

Diese Periode umfasst etwa die ersten drei bis vier Lebenswochen des Neugeborenen. In diesem Zeitraum benötigt das Kind für seine Entwicklung in erster Linie Nahrung, Wärme und Bewegung. Mit der Zunahme der Wahrnehmungsfähigkeit des Neugeborenen gewinnt vor allem die Stimulation durch äußere Reize an Bedeutung, wobei in den ersten Lebenswochen die taktile und die kinästhetische Stimulation für die Entwicklung der kognitiven und sozialen Fähigkeiten des Neugeborenen am wichtigsten sind. Das bedeutet, dass das Kind einerseits besonders intensiven Hautkontakt braucht, andererseits einen stärker werdenden Bewegungsdrang verspürt. Das Bedürfnis des Kindes nach taktiler Stimulation kann dabei von der Erziehungsperson relativ einfach gestillt werden, indem sie es auf den Arm nimmt, herumträgt, wiegt, küsst usw.

¹⁹⁷ Reinhold u. a., 2000, S. 604f.

¹⁹⁸ Ebenda.

¹⁹⁹ Scheu, 1992, S. 51ff.

²⁰⁰ Scheu (1992, S. 51ff) ist der Frage nachgegangen, ob neugeborene Mädchen und Buben von der jeweiligen Erziehungsperson unterschiedlich behandelt werden. Es gibt Erhebungen²⁰¹, die tatsächlich geschlechtsspezifische Unterschiede im Verhalten der Erziehungsperson – im Regelfall ist dies in diesen Studien die Mutter – nachweisen konnten. Eine davon ist die Studie von Moss (1970). In der Untersuchung zeigte sich, dass Mütter zum Beispiel neugeborene Buben meist länger im Arm hielten als neugeborene Mädchen. Dieses Verhalten wäre nachvollziehbar, wenn Buben weniger schliefen oder irriterbar wären und dadurch mehr Zuneigung bräuchten. Doch es wurde nachgewiesen, dass Mütter auch bei Neugeborenen, die sich im gleichen Zustand befanden, dazu neigten, die Buben häufiger taktil zu stimulieren als die Mädchen.²⁰² Die Stimulation im kinästhetischen Bereich ist in diesem Lebensabschnitt genauso wichtig. Das Unterdrücken des Bewegungsdranges des Kindes (zum Beispiel durch Strampelsack, Festbinden, Verhindern von Kriech- und Krabbelversuchen etc.) bewirkt eine eingeschränkte Wahrnehmung der Umwelt und kann zu geminderter körperlicher Aktivität und anderen Entwicklungsstörungen führen.²⁰³ Offenbar gibt es auch in diesem Bereich geschlechtsspezifisch unterschiedliche Befriedigung dieses Bedürfnisses zu Ungunsten der Mädchen.²⁰⁴

Eine andere Studie zeigt weiters geschlechtsspezifische Unterschiede im Verhalten der Erziehungsperson bei der Nahrungsaufnahme. Hier lehnten es Mütter von Mädchen häufiger ab als Mütter von Buben, ihr Neugeborenes zu stillen. Weiters gab es Unterschiede in der Stilldauer. So dauerte der Stillvorgang bei Mädchen im Alter von zwei Monaten etwa

²⁰⁰ Boshowitsch, 1970, S. 133ff; Scheu, 1992, S. 51ff.

²⁰¹ An dieser Stelle sei kritisch angemerkt, dass die zitierten Studien bereits vor einigen Jahrzehnten durchgeführt wurden. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Ergebnisse im Wesentlichen durchaus auf die heutige Situation übertragbar sind, da sich die „traditionellen“ Rollenbilder von Frau und Mann innerhalb dieses Zeitraums nicht sehr stark verändert haben. Weiters ist zu beachten, dass die Sozialisationserfahrungen von vielen verschiedenen Faktoren wie zum Beispiel der sozialen Schicht abhängen. Diese Aspekte werden hier jedoch außer Acht gelassen. Zu schichtspezifischen Differenzierungen geschlechtsspezifischer Primärsozialisation siehe zum Beispiel Kürthy, 1978, Band 1, S. 123ff.

²⁰² Moss, 1970, S. 289ff.

²⁰³ Lehr, 1974, S. 37.

²⁰⁴ Scheu, 1992, S. 53.

25 Minuten, während die Buben dafür ungefähr 45 Minuten in Anspruch nahmen. Dies war nicht etwa biologisch bedingt, sondern lag daran, dass die Mütter den Mädchen nicht so lange Pausen zwischen dem Schlucken und dem nächsten Saugen zugestanden. So wurden die Mädchen zum Beispiel wachgerüttelt um sie dadurch zu schnellerem Trinken zu animieren. Bei Buben hingegen wurde der eigene Rhythmus des Kindes akzeptiert. Dies könnte mit der unbewussten Achtung der Mütter vor der männlichen Autorität zu tun haben. Sie akzeptieren scheinbar schon in ihrem Neugeborenen den Mann und gestehen ihm seinen eigenen Willen zu, während sie jedoch den Willen des Mädchens brechen. Dieser größere Drill bei weiblichen Neugeborenen setzte sich weiters dahingehend fort, dass die Mädchen generell früher entwöhnt und auf Flaschennahrung umgestellt und auch früher zu selbständigem Essen angehalten wurden als die Buben.²⁰⁵

Säuglingsalter

In diesem Entwicklungsstadium sind die visuelle und die akustische Stimulation wichtig, wobei der visuellen stärkere Bedeutung zukommt als der akustischen. Der Säugling entwickelt ein Bedürfnis nach neuen Eindrücken, welche bei ihm das Gefühl der Freude auslösen, was sich durch Lachen oder Zappeln ausdrückt. Scheu (1992, S. 61ff) hat auch hier versucht, geschlechtsspezifische Unterschiede im Verhalten der Erziehungsperson nachzuweisen. Dafür können wieder die Ergebnisse der Studie von Moss (1970) herangezogen werden. Es zeigte sich in dieser Untersuchung, dass die Buben vor allem visuelle Eindrücke erhielten, während die Mädchen eher verbal gefördert wurden. Die verbale Stimulation der weiblichen Säuglinge unterschied sich jedoch bedeutend in der Form von derjenigen der Buben. Während die Mütter die Laute der Mädchen lediglich nachahmten, trugen sie an die Buben eher neue Geräusche heran. Neben der direkten Stimulation der Mutter gab es auch eine indirekte. So bat die Mutter allein durch ihre bloße Anwesenheit ständige visuelle, akustische, taktile und kinästhetische Reize für den

²⁰⁵ Brunet/Lezine, 1966, (zit. nach: Belotti, 1987, S. 20ff).

Säugling. Da sich die Mütter häufiger in der Nähe der Buben als der Mädchen aufhielten, ergab sich für die männlichen Säuglinge eine zusätzliche Stimulation, die den weiblichen eher vorenthalten wurde.²⁰⁶

Ein weiterer großer Unterschied im Verhalten der Erziehungsperson zeigt sich häufig, wenn das Kind etwa drei bis sechs Monate alt ist. In dieser Entwicklungsphase benötigt es größeren Handlungs- und Bewegungsraum. Während dementsprechend bei Buben Autonomie und Loslösung von der Erziehungsperson gefördert werden, erfahren Mädchen nun mehr taktile Stimulation, das heißt sie werden öfter auf den Arm genommen, gestreichelt, gewiegt, geküsst usw. Doch dadurch werden die weiblichen Säuglinge an die Erziehungsperson gebunden und ihre psychische und physische Eigenständigkeit stark eingeschränkt.²⁰⁷

Neben diesen Unterschieden in den visuellen, akustischen und taktilen Reizen gibt es weiters auch Abweichungen in der Erziehung zur Sauberkeit oder zum selbständigen Ankleiden sowie im Spielzeug, welches den Kindern angeboten wird. Mütter sind bei Buben viel toleranter als bei Mädchen. So werden Mädchen früher als Buben dazu angehalten, sauber zu werden und sich selbst anzukleiden.²⁰⁸ Auch im Spielzeugangebot für die Säuglinge, welches von den Eltern zur Verfügung gestellt wird, zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede. So stellen zum Beispiel Mobiles über den Betten von Mädchen häufig Blumen oder Puppen dar, während über den Betten von Buben eher Flugzeuge, Schiffe oder Autos kreisen.²⁰⁹

Kleinkindalter

In diesem Lebensabschnitt stehen die Entwicklung der Wahrnehmung sowie die Spielinteressen im Vordergrund. Dabei stellen die Erwachsenen den Kindern Dinge für das Spiel zur Verfügung, zeigen ihnen wie man damit spielt, und vermitteln ihnen zugleich auch den spezifischen Inhalt. Wird zum Beispiel einem Kleinkind eine Puppe gegeben, zeigt man ihm

²⁰⁶ Moss, 1970, S. 289ff.

²⁰⁷ Scheu, 1992, S. 67.

²⁰⁸ Brunet/Lezine, 1966, (zit. nach: Belotti, 1987, S. 33).

²⁰⁹ Belotti, 1987, S. 72f.

auch zugleich, wie man sie wiegt, anzieht, wäscht, füttert und ins Bett bringt.²¹⁰ Dieses Verhalten der Erwachsenen ist grundsätzlich nicht verkehrt. Problematisch wird diese Situation erst dadurch, dass das Angebot an Spielzeug wie zuvor bei den visuellen, akustischen, taktilen und kinästhetischen Reizen ebenfalls geschlechtsspezifisch erfolgt. Jedem Mädchen wird das Puppenspiel beigebracht, aber kaum einem Buben.²¹¹ Umgekehrt werden den männlichen Kleinkindern überwiegend Autos oder Eisenbahnen zum Spielen gegeben.²¹² Durch das geschlechtsspezifische Spielzeug und die damit verbundenen spezifischen Handlungen entstehen bald auch geschlechtsspezifische Interessen und Fähigkeiten. So erlernen die Mädchen durch den Umgang mit Puppen Fertigkeiten, die sie später entsprechend ihrer Rolle als Mutter haben sollen. Buben hingegen entwickeln zum Beispiel durch die Beschäftigung mit Autos und anderem mechanischen Spielzeug stärker ein Interesse für Technik und Naturwissenschaft.²¹³

Die Sprache wird Mädchen ebenfalls anders vermittelt als Buben. So sollen kleine Mädchen nicht laut reden, den Erwachsenen nicht ins Wort fallen, bestimmte Wörter nicht aussprechen usw. Es entsteht eine geschlechtsadäquate Sprache für Mädchen, die durch Zurückhaltung, Disziplin sowie deutliche, leise und mädchenhafte Aussprache gekennzeichnet ist.²¹⁴

Vorschulalter

Während das Individuum im Kleinkindalter ihm direkt vorgeführte Handlungen wiederholt (zum Beispiel das zuvor beschriebene Puppenspiel), reproduziert es nun im Vorschulalter Handlungen, die es im täglichen Leben beobachtet.²¹⁵ Die Kinder sehen die Erwachsenen dabei als Vorbilder, beobachten deren gesellschaftliche Funktion, deren

²¹⁰ Scheu, 1992, S. 75.

²¹¹ Ein interessanter Aspekt in diesem Kontext ist, dass das Spielen von Mädchen mit ‚Bubenspielzeug‘ eher toleriert wird als die Beschäftigung der Buben mit ‚Mädchenspielzeug‘ (ebenda, S. 65).

²¹² Dannhauer, 1973, S. 118, (zit. nach: Scheu, 1992, S. 76).

²¹³ Scheu, 1992, S. 77.

²¹⁴ Ebenda, S. 78.

²¹⁵ Ebenda, S. 81.

Beziehungen zueinander und zu Gegenständen und eignen sich auf diese Weise die Normen, Regeln und Werturteile beider Geschlechter an.²¹⁶ Von großer Bedeutung ist hier zum Beispiel das Rollenspiel. Wenn Kinder „Vater und Mutter“ oder „Arzt und Krankenschwester“ spielen, reproduzieren sie spielerisch die sozialen Beziehungen zwischen Erwachsenen sowie deren gesellschaftliche Aufgaben und Arbeitsfunktionen.²¹⁷ Ein interessanter Aspekt ist dabei, dass die Kinder auf diese Weise die geschlechtsspezifischen Beziehungen von Frauen und Männern – auch mit all seinen Unter- und Überordnungsverhältnissen – verinnerlichen. Problematisch ist dabei, dass die weibliche Rolle meist von Unterordnung, Einschränkung und sogar Minderwertigkeit geprägt ist. Spielhandlungen und Spielgegenstände der Mädchen sind inhaltlich meist dem Leben in der Familie oder dem Haushalt entnommen und dadurch relativ begrenzt.²¹⁸

Eine andere Spielform sind die Sportspiele. Während es in den ersten Jahren noch gemeinsame Sportspiele gibt, findet bald eine Ausgrenzung der Mädchen von bestimmten sportlichen Tätigkeiten statt. Mädchen sollen weder ringen noch raufen, und sich typischen monotonen „Mädchenspielen“ wie dem Reigen widmen.²¹⁹ Ihr Körper wird in erster Linie eher feinmotorisch und ‚ästhetisch-attraktivitätsfördernd‘ sozialisiert.²²⁰ Buben hingegen werden in Sportspielen gefördert, in denen körperlicher Einsatz und Gewandtheit gefragt sind.²²¹ Auf diese Weise wird der männliche Körper vor allem grobmotorisch und bewegungsintensiv trainiert.²²² Die Folge ist eine unterschiedliche Entwicklung beider Geschlechter hinsichtlich körperlicher Fähigkeiten. Eine weitere Spielform sind sogenannte Konstruktionsspiele. Dazu zählen zum Beispiel die Beschäftigung mit Bausteinen bzw. Baukästen, das Bearbeiten von Sand, Zeichnen, aber auch Stricken oder Sticken.²²³ Diese

²¹⁶ Ebenda, S. 82.

²¹⁷ Ebenda, S. 84ff.

²¹⁸ Ebenda, S. 85f.

²¹⁹ Ebenda, S. 89f.

²²⁰ Bilden, 2002, S. 284.

²²¹ Scheu, 1992, S. 89f.

²²² Bilden, 2002, S. 284.

²²³ Scheu, 1992, S. 91f.

Spiele ermöglichen es den Kindern, spezifische Einsichten über die verschiedensten Materialien und deren Gesetzmäßigkeiten zu erwerben sowie den sachgerechten Umgang damit zu erlernen.²²⁴

Bei all diesen Spielformen ist generell eine geschlechtsspezifische Tendenz erkennbar. Mädchen spielen überwiegend Rollenspiele, wodurch sie besonders in sozialen Beziehungen trainiert werden. Buben hingegen werden eher zu Konstruktionsspielen motiviert, sodass sie bereits früh den Umgang mit Materialien erlernen. Auch Mädchen spielen Konstruktionsspiele, allerdings beschränken sich diese meist auf Stoffe und Gegenstände, mit denen sie später als Hausfrau oder Mutter umgehen müssen. So wird ihnen zum Beispiel Stricken oder Häkeln beigebracht, Buben jedoch kaum.

Ein anderer interessanter Aspekt ist das zunehmende Einbeziehen der Vorschulkinder in alltägliche Arbeiten im Haushalt. Interessant ist dabei der geschlechtsspezifische Charakter der häuslichen Tätigkeiten, der sich mit zunehmendem Alter verstärkt.²²⁵ Während die Mädchen vor allem Aufgaben im Haus – besonders in der Küche – übernehmen, helfen Buben eher bei Tätigkeiten im Garten oder im Keller mit.²²⁶ Aber nicht nur die Tätigkeiten selbst sind geschlechtsspezifisch, auch das Ausmaß der Beteiligung daran. So werden Mädchen früher, häufiger und länger zur Hausarbeit herangezogen als Buben.²²⁷

Indirekte Sozialisation über Medien und Literatur

Zahlreiche Studien über geschlechtsspezifische Rollenmodelle in den Medien und Büchern haben gezeigt, dass Frauen vor allem in Kinder- und Jugendbüchern entweder gar nicht vorkommen oder nur unbedeutende Rollen einnehmen.²²⁸ So sind die männlichen Figuren die tollkühnen Titelhelden, während die weiblichen Figuren oft „nur“ als deren unscheinbare Mütter oder Ehefrauen auftreten. Auch Tiere sind in Bilderbüchern meist männlichen Geschlechts. Falls doch weibliche Tiere

²²⁴ Ebenda, S. 91.

²²⁵ Ebenda, S. 95.

²²⁶ Dannhauer, 1973, (zit. nach: Scheu, 1992, S. 95).

²²⁷ Scheu, 1992, S. 95f; Faulstich-Wieland, 1999, S. 54.

²²⁸ Bilden, 2002, S. 288.

vorkommen, werden sie oft als beschränkt oder minderwertig dargestellt (zum Beispiel das „dumme Huhn“ oder die „dumme Kuh“). Weiters spielen die Buben und Mädchen in den Büchern komplett gegensätzliche Rollen. Die männlichen Figuren sind aktiv, erleben spannende Abenteuer, sind unabhängiger und haben Zugang zu allen möglichen Bereichen. Die weiblichen Figuren hingegen sind eher passiv, isoliert und hübsch zurechtgemacht. Oft übernehmen sie die Rolle des hilflosen Opfers, das vom männlichen Helden gerettet werden muss. Noch mehr Abwertung erfährt die Rolle des Mädchens aber dadurch, dass seine Aktivitäten begrenzt sind, meist nur innerhalb des Hauses stattfinden und häufig eine dienende Funktion gegenüber den männlichen Rollen wie Bruder, Vater oder Ehemann aufweisen.²²⁹ Inwiefern die Darstellung solcher stereotypisierten Rollen von Frauen und Männern tatsächlich Einfluss hat auf die Entwicklung von Kindern, müsste noch genauer erforscht werden. Doch die Auswirkungen dieser vermittelten Rollenbilder in solchen Büchern sind nicht zu unterschätzen.

Fasst man nun die geschlechtsspezifischen Unterschiede im bisherigen Sozialisationsprozess kurz zusammen, zeigt sich, *„daß [sic!] die jeweiligen Schwergewichte in der Stimulierung beim Mädchen immer konträr den jeweiligen Bedürfnissen liegen und beim Jungen konform diesen Bedürfnissen.“*²³⁰ Dies kann zu verminderter Aktivität in der Bewegung und zu anderen Entwicklungsstörungen führen. Weiters zeigt sich, dass durch das von Erwachsenen angebotene geschlechtsspezifische Spielzeug letztlich auch geschlechtsspezifische Spielinteressen (und in Folge auch geschlechtsspezifische Fertigkeiten und Fähigkeiten) entstehen. Dadurch wird a priori den Mädchen die Möglichkeit genommen, so wie Buben ein ausgeprägtes Interesse für Technik, Chemie, Physik oder Ähnliches zu entwickeln. Stattdessen werden kleine Mädchen recht früh auf ihre spätere Rolle als Hausfrau und Mutter vorbereitet, was sich zum Beispiel auch in der höheren Beteiligung an Tätigkeiten im Haushalt ausdrückt. Abschließend sei hier darauf hingewiesen, dass das

²²⁹ Scheu, 1992, S. 97ff.

geschlechtsspezifische Verhalten der Erziehungsperson meist unbewusst geschieht. So spiegelt es im Grunde ja nur die eigenen geschlechtsspezifischen Sozialisationserfahrungen wider, welche die Mutter selbst erlebt hat.²³¹ Dennoch ist es eine Tatsache, dass von der Geburt an die vorherrschenden (asymmetrischen) gesellschaftlichen Verhältnisse zwischen den Geschlechtern im Sozialisationsprozess reproduziert werden, was weitreichende Folgen für die Entwicklung der weiblichen Persönlichkeit und ihre Chancen im Berufsleben haben kann. Darauf wird später noch im Abschnitt 4.1.3 bzw. 4.1.4 näher eingegangen.

4.1.2.2 Schulische Sozialisation

Die sekundäre Sozialisation wird durch verschiedene Institutionen wie zum Beispiel Kindergarten, Schule oder Universität vermittelt.²³² Die Schule ist dabei ein Ort von staatlich organisierter und institutionalisierter Massensozialisation. Individuelle Interessen und Bedürfnisse stehen hier nicht im Vordergrund, sondern die Aufgabe der Schule als Institution. So arbeitet die Schule mit vorgegebenen Lehrplänen und es existiert eine Hierarchie zwischen LehrerInnen und SchülerInnen. Weiters übernimmt sie die Selektion der SchülerInnen zu unterschiedlichen Schulformen und Abschlüssen sowie die Allokation zu unterschiedlich wertigen gesellschaftlichen Positionen.²³³ Dabei gibt es viele verschiedene Sozialisationsfelder wie zum Beispiel das Schulsystem, die Schulorganisation, das Schulklima, die Beziehungen zwischen den SchülerInnen zueinander als auch zu den LehrerInnen, die Kommunikationsprozesse und Lerninhalte im Unterricht, schulische Normen usw.²³⁴ In diesem Abschnitt soll nun auf einige ausgewählte geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen Schülerinnen und Schülern im schulischen Umfeld eingegangen werden. Außerdem sollen kurz Theorien zum Erwerb dieses geschlechtsspezifischen Verhaltens

²³⁰ Ebenda, S. 63.

²³¹ Ebenda, S. 9.

²³² Reinhold u. a., 2000, S. 604f.

²³³ Nyssen, 1990, S. 50.

vorgestellt werden. Abschließend werden noch kurz die Folgen der schulischen Sozialisation beschrieben.

Geschlechtsspezifische Unterschiede im schulischen Umfeld

Es gibt deutliche Differenzen in den Interaktions- und Kommunikationsstrukturen im Unterricht. Mädchen erfahren (im koedukativen Unterricht) vom Lehrpersonal weniger Aufmerksamkeit als Buben. Das zeigt sich, indem Schülerinnen seltener aufgerufen, gelobt oder angesprochen werden als ihre männlichen Kollegen.²³⁵ Mädchen werden auch seltener gefordert und erhalten seltener positives Feedback für gute Leistungen. Die unterschiedliche Interaktion zwischen dem Lehrpersonal und SchülerInnen variiert dabei je nach Gegenstand. So ist die ungleiche Behandlung von Mädchen und Buben in Deutsch am geringsten, in Mathematik und vor allem in Sachkunde jedoch stärker ausgeprägt.²³⁶ Dies lässt vermuten, dass Schülerinnen eine bessere Förderung in der Muttersprache erfahren, während dies für ihre männlichen Kollegen eher in Mathematik bzw. in den naturwissenschaftlichen Fächern geschieht.²³⁷

Einige Untersuchungen zeigen, dass sich Schülerinnen tatsächlich mehr für den sprachlichen Bereich interessieren, während Schüler sich eher für mathematische oder naturwissenschaftliche Fächer begeistern²³⁸, sodass die geschlechtsspezifische Förderung in diesen Unterrichtsgegenständen als Reaktion auf geschlechtsspezifische Interessen verstanden werden könnte. Doch die über viele Generationen hinweg andauernde Existenz geschlechtsspezifischer Lehrpläne an österreichischen Schulen lässt eher vermuten, dass die geschlechtsspezifische Behandlung im schulischen

²³⁴ Ulich, 2002, S. 382ff.

²³⁵ Sie werden allerdings auch seltener getadelt oder wegen mangelnder Disziplin ermahnt (Frasch/Wagner, 1982, S. 265ff).

²³⁶ Die ungleiche Behandlung von Mädchen und Buben im Schulunterricht führt zu einer Debatte darüber, ob Koedukation die geschlechtsspezifische Sozialisation in der Schule verursacht bzw. verstärkt. Verschiedene Studien zeigen, dass die naturwissenschaftlichen Interessen und Fähigkeiten der Mädchen in Mädchenschulen offensichtlich besser gefördert werden als in koedukativen Schulen (Nyssen, 1990, S. 80ff). Dennoch kann nicht ausgeschlossen werden, dass auch in reinen Mädchenschulen geschlechtsspezifisches Verhalten vermittelt wird.

²³⁷ Frasch/Wagner, 1982, S. 270.

²³⁸ Siehe dazu im nächsten Abschnitt.

Umfeld eher die Ursache der unterschiedlichen Interessen beider Geschlechter ist. So gab es noch bis in die 1980er Jahre an österreichischen Schulen eigene Unterrichtsfächer nur für Mädchen oder nur für Buben. Erst 1985 wurden zum Beispiel auch Schülerinnen im Geometrischen Zeichnen unterrichtet. Umgekehrt ist erst seit 1987 Hauswirtschaft auch für Schüler ein Pflichtfach.²³⁹

Der Erwerb des geschlechtsspezifischen Verhaltens

Nicht nur in der Interaktion zwischen Lehrkraft und Schüler bzw. Schülerin gibt es Unterschiede. Auch das Verhalten der Mädchen selbst unterscheidet sich von dem der Buben. So nehmen sich Schülerinnen anders wahr als ihre männlichen Kollegen und unterschätzen sich dabei häufig selbst. Mädchen haben niedrigere Leistungserwartungen und halten sich bei gleichen Leistungen für weniger begabt als Buben. Misserfolge werden von den Schülerinnen mit dem eigenen Versagen oder mangelnden Fähigkeiten begründet. Weiters führen sie schulische Erfolge eher nur auf Glück oder besonderen Fleiß zurück, während ihre männlichen Kollegen die eigene Begabung dafür verantwortlich sehen.²⁴⁰ Auch das Interesse für einzelne Unterrichtsgegenstände variiert mit dem Geschlecht. Verschiedene Untersuchungen lassen eine Distanz der Schülerinnen zu mathematischen bzw. naturwissenschaftlichen Fächern erkennen, während die Schüler sich weniger für den sprachlich-künstlerisch-gesellschaftswissenschaftlichen Bereich interessieren.²⁴¹ Diese Tendenz zeigt auch die Verteilung der Geschlechter auf einzelne berufsbildende Schultypen. So sind Mädchen an kaufmännischen, wirtschaftsberuflichen und sozialberuflichen Schulen überrepräsentiert, während Buben technisch gewerbliche Schulen dominieren.²⁴² Dieser Trend setzt sich auch an den Universitäten fort. So ist der Frauenanteil in

²³⁹ Eine Übersicht über die Bildung der Frauen in Österreich gibt es auf der Homepage des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur [Onlinequelle].

²⁴⁰ Metz-Göckel, 1990, S. 150; Jungwirth, 1995, S. 151. Zu einer ausführlichen Beschreibung der Wechselwirkungen zwischen Schule, Geschlecht und Selbstvertrauen siehe zum Beispiel Horstkemper, 1987.

²⁴¹ Jungwirth, 1995, S. 152.

²⁴² Gärtner/Schwabe/Sommer-Binder, 2010, S. 90.

den Geisteswissenschaften, in den Naturwissenschaften²⁴³, in der Kunst und in der Veterinärmedizin besonders hoch, während er in den Montanwissenschaften und in der Technik besonders niedrig ist.²⁴⁴

Für den Erwerb des geschlechtsspezifischen Verhaltens gibt es mehrere Theorien. Eine kann als „Lernen durch Imitation und Identifikation“ bezeichnet werden. Eltern, Lehrer, Lehrerinnen, aber auch Figuren in Büchern und Filmen werden von den SchülerInnen als Vorbilder betrachtet, deren Verhaltensweisen nachgeahmt bzw. übernommen werden. Problematisch ist in diesem Kontext der negative Einfluss stereotyper Darstellungen von Frauen und Männern.²⁴⁵ Eine andere Theorie ist die „differentielle Sozialisation“. Diese sieht die direkten Sozialisationspraktiken als Ursache für geschlechtsspezifisches Verhalten. Demnach entwickeln sich die Unterschiede zwischen Buben und Mädchen durch die unterschiedliche Behandlung der SchülerInnen durch die Lehrkräfte. Eine weitere Theorie ist die „Selbstsozialisation“. Hier stehen die Interaktionen zwischen den Mädchen und Buben und die gegenseitige Behandlung ihrer Rollen im Vordergrund. Verstärkungs- bzw. Bestrafungsmechanismen üben zusätzlichen Einfluss aus: rollenkonformes Verhalten wird mit sozialer Anerkennung belohnt, während abweichendes Verhalten durch Ablehnung bestraft wird.²⁴⁶

Auswirkungen der schulischen Sozialisation

Die Auswirkungen geschlechtsspezifischer Sozialisationsprozesse in der Schule sind nur wenig empirisch belegt.²⁴⁷ Doch es ist anzunehmen, dass Mädchen durch die niedrigere Aufmerksamkeit und die seltenere Anerkennung positiver schulischer Leistungen weniger Selbstvertrauen entwickeln. Durch die mangelnde Ausbildung des Selbstvertrauens verhalten sich Mädchen jedoch eher passiv und konfliktscheu.²⁴⁸

²⁴³ Innerhalb der Naturwissenschaften konzentrieren sich Frauen jedoch weniger auf Physik, sondern mehr auf Biologie oder Psychologie.

²⁴⁴ Gärtner/Schwabe/Sommer-Binder, 2010, S. 106.

²⁴⁵ Zu den vorherrschenden Geschlechtsrollenmodellen in Medien, Büchern oder dem Fernsehen siehe zum Beispiel Scheu, 1992, S. 97ff.

²⁴⁶ Schenk, 1979, S. 65ff.

²⁴⁷ Jungwirth, 1995, S. 157.

²⁴⁸ Barz/Maier-Störmer, 1982, S. 283.

Zusätzlich werden ihnen die eigenen Fähigkeiten, Qualifikationen und Begabungen dadurch weniger bewusst. Deshalb fehlen den Mädchen aber wichtige subjektive Voraussetzungen für den späteren beruflichen Erfolg. Die Schülerinnen haben zwar meist die besseren Noten, doch ihre männlichen Kollegen haben das größere Vertrauen in die eigenen Stärken und Fähigkeiten, weshalb sie sich vermutlich später auch besser in der Berufswelt etablieren können.²⁴⁹

4.1.2.3 Berufliche Sozialisation

Nach der Familie und der Schule folgt der Beruf als tertiäre Sozialisationsinstanz.²⁵⁰ So beeinflusst die Arbeitswelt auf vielfältige Weise die Persönlichkeit, Lebensführung und Wertorientierungen von Individuen.²⁵¹ Auch hier *„geht es um die Entwicklung von Fähigkeiten und Fertigkeiten, um den Aufbau kognitiver Systeme zur Wahrnehmung und Beantwortung gesellschaftlicher Erwartungen gegenüber dem individuellen Verhalten und um die Internalisierung kultur- bzw. gruppenspezifischer Normen und Werte.“*²⁵² Im Gegensatz zu den ersten beiden Sozialisationsphasen werden hier jedoch der Erwerb von berufs- und positionsspezifischen Orientierungen, die Ausbildung von Persönlichkeitsstrukturen und die Aneignung von Normen und Werten durch betriebliche Strukturen und spezifische Aspekte von Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation und Arbeitsumgebung beeinflusst.²⁵³ Die Prägung, die das Individuum dabei erfährt, betrifft jedoch nicht nur berufsbezogene Qualifikationen und Orientierungen, sondern auch Muster des außerberuflichen Handelns und Verhaltens wie zum Beispiel Konsumverhalten, Freizeitbeschäftigungen, Urlaubsgewohnheiten und vieles mehr. Berufliche Sozialisation beeinflusst also nicht nur fachliches Wissen und Können, sondern die gesamte Persönlichkeit.²⁵⁴

²⁴⁹ Nyssen, 1990, S. 88f.

²⁵⁰ Reinhold u. a., 2000, S. 604f.

²⁵¹ Heinz, 2002, S. 397.

²⁵² Weinert, 1972, S. 863.

²⁵³ Diezinger/Marquardt, 1979, S. 176.

²⁵⁴ Bammé u. a., 1983, S. 9ff; Heinz, 2002, S. 399.

Der Sozialisationsprozess auf beruflicher Ebene gliedert sich dabei in mehrere Phasen. So kann man zwischen Sozialisation *für* den Beruf, *in* den Beruf und *im* Beruf unterscheiden. Sozialisation für den Beruf ist dabei eng mit der familiären und der schulischen Sozialisation verknüpft und bestimmt, welche spezifische Berufsrichtung das Individuum einzuschlagen plant. Die Sozialisation in den Beruf bezieht sich auf die konkrete Ausbildungsphase, während die Sozialisation im Beruf in der eigentlichen Erwerbsphase passiert.²⁵⁵ Obwohl die berufliche Sozialisation – vor allem ihre Bedingungen und Formen – teilweise weniger erforscht ist als die familiäre oder die schulische, soll in der vorliegenden Arbeit auch in diesem Kontext versucht werden, einzelne geschlechtsspezifische Aspekte herauszuarbeiten.²⁵⁶ Dies ist im Abschnitt *Sozialisation für den Beruf* am ehesten möglich, da dieser Teilbereich eng mit der familiären und schulischen Sozialisation verknüpft ist und umfangreiches Datenmaterial zur Verfügung steht. Im Abschnitt *Sozialisation in den Beruf* können für die Themen Berufswahl bzw. Berufsausbildung ebenfalls geschlechtsspezifische Unterschiede aufgezeigt werden. Im Teilbereich *Sozialisation im Beruf* hingegen können zwar geschlechtstypische Unterschiede in den beruflichen Anforderungen dargestellt werden, doch darüber, wie sich männliche und weibliche Persönlichkeiten im weiteren beruflichen Sozialisationsprozess innerhalb der Berufswelt entwickeln, können gegenwärtig keine Aussagen gemacht werden. Es gibt zwar unzählige Studien über die Sozialisation innerhalb bestimmter Berufe oder über die allgemeine Entwicklung von der Persönlichkeit in Abhängigkeit vom beruflichen Umfeld, aber auf geschlechtsspezifische Unterschiede wird dabei kaum eingegangen.

Sozialisation für den Beruf

Bereits familiäre und schulische Sozialisationsmechanismen prägen Kinder auf unterschiedliche Weise auch für das spätere Arbeitsleben und

²⁵⁵ Bammé u. a., 1983, S. 10.

üben dadurch eine Art vorberuflicher Sozialisation aus.²⁵⁷ Vor allem die eigenen Sozialisationserfahrungen der Eltern, ihre eigene berufliche Biografie und die Arbeitssituation wirken dabei auf die Sozialisation ihrer Kinder in der Weise ein, dass die sich spezifische Wertvorstellungen, Interessen und Fähigkeiten für ganz bestimmte Berufsfelder aneignen.²⁵⁸ Die jeweiligen Sozialisationserfahrungen variieren dabei – wie in dieser Arbeit bereits mehrfach dargelegt wurde – nach Geschlecht und auch nach sozialer Schicht.²⁵⁹ Obwohl die Zusammenhänge noch näher erforscht werden müssen, kann davon ausgegangen werden, dass diese vorberufliche Sozialisation in Familie und Schule zumindest teilweise zu ungleichen Erwerbschancen für das weibliche Geschlecht führen kann. Mädchen und Buben entwickeln innerhalb des Sozialisationsprozesses geschlechtstypische Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten – beeinflusst durch die Erziehung der Eltern und die getroffene Schulwahl. Doch dadurch wird a priori der Zugang zu bestimmten Berufsfeldern erschwert oder sogar ganz versperrt. Die konkreten Zusammenhänge werden nun im Folgenden näher beschrieben.

Die nähere Betrachtung der familiären Sozialisation hat gezeigt, dass es durch geschlechtsspezifische Sozialisation bereits im Vorschulalter zur Entwicklung geschlechtstypischer Eigenschaften, Fähigkeiten und Fertigkeiten kommt. Mädchen entwickeln ein soziales, anhängliches, zärtliches Verhalten, sie werden schon früh auf ihre dienende und untergeordnete Funktion als Hausfrau und Mutter vorbereitet, sie lernen sich dem Wohl anderer unterzuordnen und bilden schon sehr früh typische „Mädchentugenden“ aus wie zum Beispiel Gewissenhaftigkeit, Zurückhaltung, Pflichtbewusstsein, Ausdauer, Geduld, Hilfsbereitschaft, Fleiß, Rücksicht oder Disziplin. Buben hingegen konzentrieren sich weniger auf soziale Beziehungen und Menschen, sondern mehr auf Sachverhalte und Objekte. Sie sollen die Welt erforschen, psychische und physische Unabhängigkeit erlangen und werden schon sehr früh von der

²⁵⁶ Heinz, 2002, S. 397.

²⁵⁷ Ebenda, S. 408f.

²⁵⁸ Ebenda, S. 409.

²⁵⁹ Bammé u. a., 1983, S. 21.

Verantwortung für Hausarbeit und später für die Kindererziehung entbunden.²⁶⁰ Schon bevor die Kinder in die Schule kommen, werden sie darauf vorbereitet, dass sie später einmal in unterschiedlichen Sphären leben und arbeiten werden.²⁶¹

Weiterführend wurde auch gezeigt, dass sich die geschlechtsspezifische Sozialisation im schulischen Umfeld fortsetzt. Durch geschlechtsspezifische Lehrpläne bzw. andere Sozialisationsmechanismen werden Mädchen und Buben in unterschiedlichen Fächern gefördert. Außerdem entwickeln Mädchen weniger Selbstvertrauen als Buben und sind sich ihrer Begabungen seltener bewusst. Im weiteren Entwicklungsverlauf kommt es zur Entstehung geschlechtsspezifischer Interessen. So ergaben umfangreiche Studien, dass männliche Personen eher Interesse an Betätigung im Freien, am körperlichen Einsatz, an Maschinen, an Naturwissenschaften, an Geschäften und an Betrieben haben. Weibliche Personen hingegen zeigen mehr Interesse an häuslichen Angelegenheiten, an ästhetischen Gegenständen und Betätigungen, an Beschäftigungen innerhalb von Räumen, sowie vor allem an Dienstleistungen gegenüber hilflosen, alten, auch jungen und armen Menschen.²⁶² Inwiefern die Ausprägung dieser geschlechtstypischen Neigungen tatsächlich durch familiäre und schulische Sozialisation beeinflusst wird, müsste noch genauer erforscht werden, aber es ist durchaus anzunehmen, dass die Konditionierung zu einem geschlechtstypischen Verhalten auch zur Ausbildung geschlechtstypischer Interessen führt. Diese unterschiedlichen Interessen wiederum könnten die Ursache dafür sein, dass sich viele Frauen für sogenannte Frauenberufe wie zum Beispiel Kindergärtnerin, Krankenschwester oder Reinigungskraft bzw. viele Männer für typische Männerberufe im leitenden oder technischen Bereich entscheiden.²⁶³ Bezüglich der Berufswahl gibt es zahlreiche Theorien.²⁶⁴ Auf diese kann an dieser Stelle zwar nicht näher eingegangen werden, aber ein Aspekt sei hier angemerkt: die

²⁶⁰ Scheu, 1992, S. 63ff.

²⁶¹ Siehe dazu den Abschnitt 2.2.1 über die *ideology of separate spheres*.

²⁶² Bammé u. a., 1983, S. 52f.

²⁶³ Ebenda, S. 23.

²⁶⁴ Siehe dazu zum Beispiel Weinert, 1972, S. 870ff sowie Heinz, 2002, S. 409f.

Entscheidung eines Individuums für einen bestimmten Beruf ist zum Teil von den eigenen Wünschen und vor allem von den eigenen (geschlechtsspezifischen) Fähigkeiten geleitet, doch der konkrete Zusammenhang zwischen Sozialisation und Selektion eines Berufes ist noch nicht ausreichend erforscht.²⁶⁵

Sozialisation in den Beruf

Diese Phase der beruflichen Sozialisation bezieht sich auf die Zeit der Berufsausbildung, welche von dem Beruf abhängig ist, für den sich das Individuum entschieden hat. Im Rahmen dieser Ausbildungsphase sollen berufstypische Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten, Orientierungen und Verhaltensmuster vermittelt werden. Aber auch allgemeine, berufsunspezifische Verhaltensmuster wie zum Beispiel Pünktlichkeit, Fleiß, Zuverlässigkeit usw. sollen erzeugt bzw. verstärkt werden.²⁶⁶ Es wurde bereits kurz erwähnt, dass es zur Berufswahl mehrere Theorien mit unterschiedlichen Ansatzpunkten gibt, wobei kritisch anzumerken ist, dass der Begriff „Berufswahl“ eine gewisse Freiheit bei dieser Entscheidung einräumt, diese aber faktisch nur innerhalb bestimmter Grenzen getroffen werden kann. Familiäre Sozialisationserfahrungen und die erworbene Schulbildung legen das Spektrum beruflicher Möglichkeiten und Perspektiven schon vorher weitgehend fest. Interessant ist dabei auch, dass einige Studien einen Zusammenhang zwischen der Herkunftsfamilie und dem Herkunftsmilieu einerseits und dem gewählten Beruf andererseits nachweisen konnten. Junge Menschen orientieren sich bei der Entscheidung für einen Beruf also häufig an der beruflichen Biografie ihrer Eltern. Weitere Kriterien, die die Berufswahlentscheidung häufig beeinflussen, sind die Geschlechtszugehörigkeit und die aktuelle Lage am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.²⁶⁷ Ein anderer interessanter Aspekt ist, dass bei der Planung der Berufslaufbahn die Vereinbarkeit von Familie

²⁶⁵ Heinz, 2002, S. 409.

²⁶⁶ Bammé u. a., 1983, S. 61.

²⁶⁷ Ebenda.

und beruflichen Ambitionen bei Mädchen eine viel größere Rolle spielt als bei Buben.²⁶⁸

Ist die Entscheidung für einen bestimmten Beruf einmal getroffen worden, folgt die Phase der Ausbildung bzw. Berufsvorbereitung. Hier gibt es Formen der schulischen Ausbildung, wie etwa in Fachschulen oder aber auch an Universitäten, als auch die klassische Form der Lehre. Die Lehre ist vor allem typisch für Handwerk und den kaufmännischen Bereich.²⁶⁹ Hier zeigt sich klar ein geschlechtsspezifischer Trend. Erstens entscheiden sich deutlich mehr männliche als weibliche Personen für eine Lehre, zweitens zeigen sich in der Wahl der Lehrberufe selbst klare Geschlechterunterschiede. Frauen bevorzugen eher eine Lehre im kaufmännischen Bereich, während Männer sich eher für eine Lehre im Metall- oder Elektronikbereich entscheiden. Viele weibliche Lehrlinge machen ihre Abschlüsse in traditionell weiblichen Berufen wie Einzelhandelsberufe, Bürokauffrau oder Friseurin bzw. Perückenmacherin. Viele männliche Absolventen gibt es hingegen in der Kraftfahrzeugtechnik, aber auch in diversen (bau-)handwerklichen und technischen Berufen.²⁷⁰ Inwiefern im Ausbildungsprozess selbst männliche und weibliche Personen aufgrund ihres Geschlechts unterschiedlich behandelt werden, müsste noch näher erforscht werden.

Sozialisation im Beruf

Dieser Abschnitt des beruflichen Sozialisationsprozesses bezieht sich auf die Erwerbsphase, also auf die Ausübung des zuvor gewählten und erlernten Berufes, und muss eigentlich als lebenslanger Prozess gesehen werden, der die Persönlichkeitsentwicklung des Berufstätigen bis ins Rentenalter und sogar darüber hinaus begleitet.²⁷¹ Die Identität des Individuums entsteht dabei durch Wechselwirkungen zwischen psychischen und sozialen Strukturen.²⁷² In diesem Entwicklungsprozess können durchaus Konflikte auftreten, etwa wenn die Fähigkeiten,

²⁶⁸ Jungwirth, 1995, S. 151.

²⁶⁹ Bammé u. a., 1983, S. 62.

²⁷⁰ Gärtner/Schwabe/Sommer-Binder, 2010, S. 101ff.

²⁷¹ Bammé u. a., 1983, S. 64.

²⁷² Zur genaueren Entwicklung dieser Identität siehe zum Beispiel ebenda, S. 41.

Verhaltens- und Handlungsmuster, die auf der bisherigen Sozialisation des Individuums beruhen, nicht mit den Pflichten und Rechten der neuen Berufsrolle übereinstimmen.²⁷³ Diesen Rollenkonflikten kann auf unterschiedliche Weise begegnet werden. Da jedoch auch dieser Teil des Sozialisationsprozesses von hoher Komplexität gekennzeichnet ist, wird weiterführend nur auf einige ausgewählte Aspekte näher eingegangen.

Im wesentlichen ist der berufliche Sozialisationsprozess einerseits von den Arbeitsanforderungen und Arbeitsbedingungen, andererseits von den individuellen Voraussetzungen, welche die berufstätige Person mitbringt, abhängig.²⁷⁴ Hier ist zu berücksichtigen, dass die jeweiligen Arbeitsanforderungen von der Hierarchieebene abhängen, in der die berufliche Tätigkeit ausgeübt wird. Sie sind aber auch schicht- und geschlechtsspezifisch. Die geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Anforderungen zeigen sich bei genauerer Betrachtung von sogenannten „Männer- und Frauenberufen“. So übernehmen Männer häufig technische und leitende Aufgaben, bei denen Planung-, Berechnungs- und Durchsetzungsfähigkeit sowie Härte und Unterdrückung von Gefühlen gefragt sind. Frauen hingegen arbeiten überwiegend in sozialen, dienenden und ausführenden Funktionen sowie in Berufen, in denen Einfühlungs- und Anpassungsvermögen, persönliche Wärme, Schönheitssinn, Geduld etc. besonders gefordert werden.²⁷⁵ Auffallend ist dabei, dass bestimmte geschlechtstypische Grundstrukturen der Persönlichkeit mit bestimmten Berufstätigkeiten korrespondieren. Dies zeigt sich beispielhaft bei typischen Frauenarbeitsplätzen.²⁷⁶ So erfordern die sogenannten „Frauenberufe“²⁷⁷ offenbar typische Frauenqualifikationen. Geschicklichkeit und Fingerfertigkeit des weiblichen Geschlechts sind zum Beispiel relevant für Arbeiten im Montagebereich. Einfühlungsvermögen, Wärme und Mitgefühl wiederum sind hilfreich in Berufen, wo soziale Beziehungen im Vordergrund stehen, wie zum

²⁷³ Ebenda.

²⁷⁴ Ebenda, S. 64.

²⁷⁵ Ebenda, S. 66f.

²⁷⁶ Ebenda, S. 84.

²⁷⁷ Zu den *Frauenberufen* zählen hier vereinfacht alle Berufe, die überdurchschnittlich oft von Frauen ausgeübt werden.

Beispiel Kindergärtnerin, Krankenschwester oder Altenpflegerin. Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft unterstützen die Arbeit als Hostess oder Stewardess. Weiters ist die Rolle der Frau generell stark von Abhängigkeit und Unterordnung geprägt. Alle diese typisch weiblichen Eigenschaften prädestinieren das weibliche Geschlecht offenbar geradezu für die erwähnten Berufe.²⁷⁸

Geht man nun noch einmal auf die Berufswahl zurück, die unter anderem ja in Abhängigkeit von den eigenen (geschlechtsspezifischen) Eigenschaften und Fähigkeiten getroffen wird, wirkt die überdurchschnittlich häufige Wahl des weiblichen Geschlechts für eben solche Berufe plausibel. Prekär wird die Situation erst dadurch, dass diese als typisch weiblich geltenden Eigenschaften nicht biologisch bedingt sind, sondern Resultat diverser Sozialisationsprozesse. Verstärkt wird die Problematik zusätzlich dadurch, dass viele dieser typischen Fraueberufe durch Niedriglöhne, niedrige Qualifikation, geringe Weiterbildungsmöglichkeiten und niedrige Aufstiegschancen geprägt sind.²⁷⁹ Frauen werden also durch diverse Sozialisationsmechanismen regelrecht zur „Wahl“ von solchen Berufen „erzogen“, die mit finanziellen Nachteilen, höheren sozialen Risiken, weniger Prestige etc. verbunden sind. Inwiefern die geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Berufsanforderungen und –bedingungen weiterführend die Entwicklung der weiblichen Persönlichkeit und somit die gesamte Erwerbsbiografie beeinflussen, müsste noch genauer erforscht werden.

4.1.3 Die Entwicklung der weiblichen Persönlichkeit

Betrachtet man nun zusammenfassend alle Aspekte der einzelnen Sozialisationsinstanzen, ergibt sich für die Entwicklung der weiblichen Persönlichkeit und deren Erwerbschancen folgendes Bild: verschiedene Studien zeigen auf, dass viele Mädchen von Geburt an anders als Buben sozialisiert werden. So erfolgen taktile, kinästhetische, visuelle und

²⁷⁸ Bammé u. a., 1983, S. 84ff.

²⁷⁹ Kreimer, 1999, S. 12ff; Scheikl, 2010, S. 202ff.

akustische Stimuli meist konträr zu den Bedürfnissen in den jeweiligen Entwicklungsstadien weiblicher Kleinkinder. Dadurch kann es zur eingeschränkten Wahrnehmung der Umwelt, zu geminderter körperlicher Aktivität und zu anderen Entwicklungsstörungen kommen. Weiters werden Mädchen stärker an die Erziehungsperson gebunden, sodass ihre psychische und physische Eigenständigkeit stärker eingeschränkt ist als die von Buben. Geschlechtsspezifische sportliche Aktivitäten führen dazu, dass Mädchen weniger Muskelkraft und im Vergleich zu Buben auch weniger ausgeprägte körperliche Fähigkeiten entwickeln. Die einzelnen Sozialisationsmechanismen führen weiters zur Ausprägung geschlechtstypischer Eigenschaften und Fähigkeiten. So entfalten Mädchen ein soziales, anhängliches und zärtliches Verhalten. Außerdem entstehen sogenannte „Mädchentugenden“ wie zum Beispiel Gewissenhaftigkeit, Pflichtbewusstsein, Ausdauer, Geduld, Hilfsbereitschaft, Fleiß oder Rücksicht. Weitere typisch weibliche Qualitäten sind Geschicklichkeit, Fingerfertigkeit, Einfühlungsvermögen, Mitgefühl, Freundlichkeit, Hilfsbereitschaft, der Fokus auf Menschen und soziale Beziehungen, aber auch Abhängigkeit und Unterordnung. Sogar sprachlich erfolgt für Mädchen eine geschlechtsspezifische Sozialisation in Richtung Disziplin und Zurückhaltung. Durch die geringere Aufmerksamkeit, die ihnen teils in der Familie, teils auch in der Schule zukommt, wächst ihr Selbstvertrauen und der Glaube an bzw. das Bewusstsein über die eigenen Begabungen und Fähigkeiten weniger stark als bei Buben. Die unterschiedliche Behandlung beider Geschlechter in Familie und Schule führt weiters zur Ausprägung geschlechtstypischer Interessen und Neigungen. Mädchen werden schon im Kleinkindalter auf die traditionelle Rolle der Frau als Hausfrau und Mutter vorbereitet. Diese Rolle bewegt sich im Vergleich zu der des Mannes hauptsächlich innerhalb des Hauses, besitzt eine dienende, untergeordnete und eingeschränkte Funktion und wird deshalb oft von Mädchen auch nur mit Widerwillen angenommen.²⁸⁰ Trotzdem wird die weibliche Rolle früher oder später akzeptiert und die mit ihr verbundenen Erwartungen und

²⁸⁰ Scheu, 1992, S. 110f.

Aufgaben mehr oder weniger stark verinnerlicht. Weitere Sozialisationsmechanismen wie geschlechtsspezifisches Spielzeug oder unterschiedliche Behandlung und Förderung der Geschlechter in einzelnen Unterrichtsfächern verstärken die Bildung typisch weiblicher Interessen. So haben Schülerinnen einen Hang zum sprachlich-künstlerisch-gesellschaftswissenschaftlichen Bereich, während ihre männlichen Kollegen sich eher für Mathematik oder naturwissenschaftliche Fächer interessieren. Diese geschlechtsspezifische Tendenz setzt sich im weiteren Bildungsverlauf fort. Betrachtet man die Verteilung beider Geschlechter auf die einzelnen berufsbildenden Schultypen oder die einzelnen Studienrichtungen an Universitäten, kann man erkennen, dass sich Frauen auf den kaufmännischen, wirtschaftlichen oder sozialen Bereich konzentrieren, während Männer in Technik, Handwerk und Gewerbe dominieren. Geht es weiterführend um die Entscheidung für einen Beruf, bestimmen auch hier diese geschlechtstypischen Interessen und Neigungen die Richtung. Weibliche Personen haben stärker als männliche einen Hang zu häuslichen Angelegenheiten und Dienstleistungen gegenüber anderen Personen. Sie wählen Berufe, deren Anforderungen denen der Hausfrau und Mutter ähnlich sind. Kindergärtnerin, Krankenschwester, Reinigungskraft, Lehrerin oder auch Verkäuferin sind Berufe, in denen Erziehungs-, Betreuungs- oder Pflegeleistungen sowie soziale Beziehungen im Vordergrund stehen.

4.1.4 Einfluss auf die Erwerbschancen von Frauen

Die Entwicklung der weiblichen Persönlichkeit ist unter anderem von der Ausprägung typisch weiblicher Eigenschaften, Fertigkeiten, Interessen und Handlungsmuster geprägt. Diese bilden oft extreme Gegensätze zu dem, was in der Gesellschaft als männlich gilt, zum Beispiel weibliche Emotionalität versus männliche Sach- und Objektorientierung oder weibliche Passivität versus männliche Aktivität. Daraus kann abgeleitet werden, dass Frauen und Männer von vornherein unterschiedliche

Erwerbschancen vorfinden, wobei jedoch zunächst nicht zwangsläufig gleich von Benachteiligung gesprochen werden muss. Doch bei genauerer Betrachtung zeigt sich sehr wohl, dass Frauen häufig im Erwerbsleben schlechter gestellt sind als Männer. So wird Frauen durch die geschlechtsspezifische Sozialisation a priori die Möglichkeit genommen, ebenfalls Fähigkeiten und Interessen zu entwickeln, die traditionell als typisch männlich gelten. Durch die Konditionierung auf typisch weibliche Eigenschaften, Fertigkeiten, Verhaltens- und Handlungsmuster wird die Richtung bezüglich Schul- und Berufswahl schon weitgehend vorgegeben und dieser Weg führt meist direkt zu typisch weiblichen Berufen, die durch niedrige Entlohnung, niedrige Qualifikation, geringe Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie niedrigeres soziales Ansehen gekennzeichnet sind. Viele Frauen wählen zwar durchaus selbst solche Berufe, doch diese Wahl ist von vornherein auf ein kleines Spektrum an beruflichen Möglichkeiten und Perspektiven begrenzt und die Ursache dafür liegt – wie bereits erwähnt – größtenteils in der geschlechtsspezifischen Sozialisation.

4.1.5 Kritische Betrachtung der bisherigen Ergebnisse

An dieser Stelle soll noch einmal auf die im Abschnitt 4.1.1 gestellten Fragen eingegangen werden. In der ersten Frage ging es darum, ob der Sozialisationsprozess von Mädchen und Buben innerhalb der Familie, der Schule und dem Beruf wirklich unterschiedlich abläuft. Es gibt tatsächlich Studien, die geschlechtsspezifische Unterschiede im Sozialisationsprozess feststellen konnten, doch es ist fraglich, ob diese Ergebnisse auf die gesamte weibliche Bevölkerung einer ganzen Gesellschaft bzw. auch auf andere Gesellschaften übertragen werden können. Es ist zwar anzunehmen, dass der Sozialisationsprozess vieler Mädchen und Frauen innerhalb einer Gesellschaft recht ähnlich ablaufen wird, dennoch sind in jüngeren Generationen immer häufiger gesellschaftliche Gegentendenzen zur traditionellen Sozialisation erkennbar. So wird zum Beispiel die Verantwortung der Mädchen und Frauen für die Familienarbeit

aufgelockert und immer häufiger auch Buben und Männern zugewiesen.²⁸¹ Die Akzeptanz berufstätiger Mütter steigt langsam und aktuelle politische Kampagnen sollen Väter vermehrt dazu bewegen, ebenfalls nach der Geburt eines Kindes in Karenz zu gehen. Auch in Schulen werden Lehrpläne zunehmend geschlechtsneutral gestaltet und Mädchen stärker ermutigt, sich auch im technischen und naturwissenschaftlichen Bereich weiterzubilden. Dadurch ist den Frauen der jüngeren Generationen immer stärker bewusst, dass sie wie die Männer das Recht und zunehmend auch die Möglichkeit haben, Ausbildungswege und Berufe zu wählen, die nicht als typisch weiblich gelten. Dieses Bewusstsein einer größeren Wahlmöglichkeit wird auch immer öfter an nachfolgende Generationen weitergegeben, sodass traditionelle Sozialisationstendenzen immer öfter aufgebrochen und durch neuere ersetzt werden. Weiters ist anzunehmen, dass der Sozialisationsprozess von verschiedenen Faktoren beeinflusst wird, die je nach Gesellschaft bzw. Kultur variieren. So kann er zum Beispiel in Ländern, die das Doppelversorgermodell unterstützen, von anderen Traditionen, Normen, Werten etc. geprägt sein als in Ländern, in denen das Versorgermodell überwiegend vorherrscht. Hier müsste noch entsprechendes empirisches Material zusammengetragen werden, um konkrete Aussagen tätigen zu können.

In der zweiten Frage ging es darum, welche potenziellen Nachteile die geschlechtsspezifische Sozialisation für die Entwicklung der weiblichen Persönlichkeit haben kann. Betrachtet man den traditionellen Sozialisationsprozess, kann dies durchaus negative Auswirkungen auf die Entwicklung des weiblichen Individuums haben. Dies wurde im Abschnitt 4.1.3 gezeigt. Doch auch hier kann von den Ergebnissen einzelner Studien nicht auf die gesamte weibliche Bevölkerung geschlossen werden. So gibt es durchaus Frauen, die genauso unabhängig sind wie Männer, die sich dem männlichen Geschlecht weder privat noch beruflich „unterordnen“ wollen, die keine der typischen „Mädchentugenden“ ausgebildet haben, die über ein gesundes Selbstvertrauen verfügen, die

²⁸¹ Beck-Gernsheim, 1981, S. 67.

sich ihrer eigenen Fähigkeiten und Begabungen durchaus bewusst sind, die sich für den technisch-mathematisch-naturwissenschaftlichen Bereich interessieren, die typische Männerberufe ausüben und die auch in den obersten Ebenen der betrieblichen Hierarchie anzutreffen sind. Es ist zwar einzuräumen, dass dies (noch) nicht auf die Mehrheit der Frauen zutrifft, doch darf die Existenz solcher „untypischer“ Frauen auch nicht ignoriert werden. Hier müsste weiterführend untersucht werden, ob diese Frauen generell andere Sozialisationserfahrungen gemacht haben oder ob sie sich einfach über die vermittelten Traditionen, Normen und Werte hinweggesetzt haben.

In der dritten und letzten Frage ging es darum, ob die geschlechtsspezifische Sozialisation von Mädchen möglicherweise negative Auswirkungen auf die spätere Stellung im Erwerbsleben haben kann. Sofern der traditionelle Sozialisationsprozess – wie im Abschnitt 4.1.2 beschrieben – stattgefunden hat, können sich aufgrund der Ausprägung typisch weiblicher Eigenschaften, Fertigkeiten, Verhaltens- und Handlungsmuster durchaus negative Folgen ergeben. In diesem Fall wird nämlich das weibliche Individuum wahrscheinlich tatsächlich einen typisch weiblichen Beruf wählen, der durch niedrige Entlohnung, niedrige Qualifikation, geringe Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie niedrigeres soziales Ansehen gekennzeichnet ist. Doch auch hier sind Abweichungen denkbar, da die Sozialisation nicht mit dem Erreichen des Erwachsenenalters endet, sondern Individuen das ganze Leben hindurch begleitet. So wird das erwachsene Individuum neue Perspektiven kennenlernen, möglicherweise die bisherigen eigenen Sozialisationserfahrungen kritisch hinterfragen und im nachhinein sogar ablehnen und neue Handlungsmuster entwickeln. Dies kann sich dann zum Beispiel in einer beruflichen Neuorientierung äußern.

4.1.6 Zusammenfassung

Abschließend ist anzumerken, dass sich die geschlechtsspezifische Sozialisation stark an der traditionellen²⁸² Arbeitsteilung der Geschlechter innerhalb einer Gesellschaft orientiert. Es erfolgt eine Konditionierung der Frauen auf Eigenschaften, Fähigkeiten sowie Verhaltens- und Handlungsmuster, die in dieser Gesellschaft als typisch weiblich gelten. Dadurch ist die Richtung bezüglich Schul- und Berufswahl oft schon weitgehend vorgegeben und auf typisch weibliche Bereiche begrenzt. In diesem Zusammenhang kann die geschlechtsspezifische Sozialisation durchaus die berufliche Randposition vieler Frauen erklären. Doch die Tatsache, dass trotz gesellschaftlicher Gegentendenzen zur traditionellen geschlechtsspezifischen Sozialisation und dem dadurch erweiterten Handlungsspielraum bei Schul- und Berufswahl nur verhältnismäßig wenige Frauen diesen auch nutzen, deutet darauf hin, dass noch weitere Barrieren im Erwerbsleben für das weibliche Geschlecht existieren. Diese Annahme wird in den folgenden Abschnitten genauer untersucht.

4.2 Familienarbeit

In der vorliegenden Arbeit wurde bereits mehrmals erwähnt, dass hauptsächlich Frauen für die unentgeltliche Familienarbeit innerhalb der privaten Sphäre zuständig sind (siehe dazu zum Beispiel Abschnitt 2.2.1). Hier soll nun detaillierter beschrieben werden, was genau unter Familienarbeit zu verstehen ist, welche Bedeutung sie in der Gesellschaft hat, wer dafür letztlich verantwortlich ist und wie sich die Zuständigkeit für diese spezielle Form der Arbeit auf die Erwerbstätigkeit auswirken kann. Ergänzend soll in diesem Kontext auch kurz auf die Existenz geschlechtsspezifischer Entlohnungsdifferenzen sowie auf die Diskussion um die soziale bzw. die biologische Mutterschaft eingegangen werden.

²⁸² „Traditionell“ bedeutet hier im Sinne des *male-breadwinner*-Modells.

4.2.1 Definition der Familienarbeit

Familienarbeit wird oft auch als *Hausarbeit* oder *soziale Reproduktionsarbeit* bezeichnet und steht der Erwerbsarbeit gegenüber. Wie bereits im Abschnitt 2.1 festgehalten wurde, „umschreibt [sie] die Erneuerung menschlicher Ressourcen über die Generationen hinweg, um physisch und psychisch am Produktionsprozeß [sic!] teilnehmen zu können.“²⁸³ Diese Form der Arbeit beansprucht einerseits Zeiten der Regeneration der menschlichen Arbeitskraft, welche durch Nahrung und Ruhezeiten erfolgt. Andererseits beinhaltet sie auch die Zeit für die Zeugung, Aufzucht und Erziehung der nächsten Generation.²⁸⁴ Zur Familienarbeit zählen grundsätzlich die alltäglichen Arbeiten im Haushalt wie Kochen, Waschen, Putzen, Einkaufen usw. sowie die Betreuung von Kindern. Neben diesen Tätigkeiten ist Familienarbeit zugleich aber auch Beziehungs-, Unterstützungs- und Verbindungsarbeit. Beziehungsarbeit ergibt sich aus der psychischen Versorgung und Sinngebung, Unterstützungsarbeit beschreibt die Zulieferarbeit für außerhäusliche Arbeiten der anderen Familienmitglieder und Verbindungsarbeit umfasst die Kontaktherstellung zu anderen sozialen Bereichen wie zum Beispiel Behörden oder auch Verwandte.²⁸⁵ Beck-Gernsheim (1980, S. 49ff) spricht in diesem Kontext von ‚privater Alltagsarbeit‘. Diese Arbeit umfasst die alltäglichen Arbeiten im Haushalt, aber auch ‚Folgeverpflichtungen‘, die sich aus der Delegation von bestimmten Tätigkeiten an außerfamiliäre Einrichtungen wie zum Beispiel berufliche Experten oder den Staat ergeben. Zu diesen Verpflichtungen zählen zum Beispiel Arztbesuche, Handwerkertermine, Mietversammlungen, Elternbeirat und Ähnliches. Außerdem gehören zu dieser privaten Alltagsarbeit auch ‚amtsmäßig vorgeschriebene Pflichten‘ wie zum Beispiel die standesamtliche Beglaubigung bestimmter Ereignisse wie Geburt oder Tod, aber auch Impftermine, sonstige Meldepflichten, Behördengänge, Einkommenssteuererklärungen usw.²⁸⁶ Zusammenfassend versteht man unter

²⁸³ Kreimer, 1999, S. 168.

²⁸⁴ Reinhold u. a., 2000, S. 534.

²⁸⁵ Borkowsky, 1982, (zit. nach: Kapeller u. a., 1999, S. 89f).

²⁸⁶ Beck-Gernsheim, 1980, S. 49.

Familien-, Haus- oder Reproduktionsarbeit alle mit Arbeit verbundenen Tätigkeiten, die zur Aufrechterhaltung unseres täglichen Lebens notwendig sind.²⁸⁷

4.2.2 Bedeutung der Familienarbeit in der Gesellschaft

Zur Sicherung der Existenz menschlicher Individuen in industriellen Gesellschaften ist nicht nur Berufsarbeit notwendig, sondern auch die private Alltagsarbeit.²⁸⁸ Letztere ist dabei ein wichtiges Element im Gefüge industrieller Gesellschaften, da es im Zuge der Industrialisierung zu erheblichen Veränderungen in den Lebensbedingungen gekommen ist. Erstens führt die Entstehung von Städten und Ballungszentren zur Zerstörung der natürlichen Umwelt, sodass es immer schwieriger wird, die menschlichen Bedürfnisse nach Luft, Wasser, Licht, Ruhe oder Raum durch natürliche Ressourcen zu befriedigen. Zweitens wird durch die Auflösung wichtiger Sozialbeziehungen in Gemeinde, Nachbarschaft oder der erweiterten Familie auch die soziale Umwelt immer stärker belastet. Zusätzlich zu diesen Belastungen steigen auch zunehmend die Anforderungen an die Berufsarbeit. Diese wird immer stärker von Zeit- und Kostenökonomie bestimmt und erfährt auf immer mehr Ebenen eine drastische Durchrationalisierung. Tiefgehende Sozialbeziehungen müssen anonymen und abstrakten Kundenkontakten weichen und Elemente der Solidarität, Nähe und Gemeinsamkeit werden immer stärker aus dem Arbeitsprozess verdrängt. Berufsarbeit fordert immer mehr Flexibilität, zunehmende Verfügbarkeit und Mobilität von den Arbeitenden. All diese Veränderungen führen dazu, dass die Berufsarbeit oftmals immer stärker von Leere, Unsicherheit, Austauschbarkeit und Gleichgültigkeit geprägt ist.²⁸⁹ Aus diesem Grund gewinnt die Kleinfamilie immer mehr an Bedeutung. Sie ist der Ort, an dem Familienarbeit geleistet wird, wo Emotionalität im Vordergrund steht, wo Ruhe, Geborgenheit und

²⁸⁷ Kytir/Schrittwieser, 2003, S. 19.

²⁸⁸ Beck-Gernsheim, 1980, S. 48ff.

²⁸⁹ Ebenda, S. 53ff.

Entspannung möglich sind.²⁹⁰ Sie fängt die Belastungen, die der „kalte“ Berufsalltag mit sich bringt, ab, ermöglicht den Abbau von beruflichen Spannungen und ist durch die intensiven sozialen Beziehungen Quelle von Wärme, Verständnis und Vertrauen.²⁹¹ Berufsarbeit ist demnach ohne Familienarbeit kaum möglich. Beck-Gernsheim (1980, S. 68f) bezeichnet die Berufsarbeit sogar als ‚Anderthalb-Personen-Beruf‘, da ihre quantitativen als auch qualitativen Anforderungen so organisiert sind, dass auf Anforderungen der privaten Alltagsarbeit kaum Rücksicht genommen wird. Um den Ansprüchen der Berufsarbeit gerecht werden zu können, muss der Berufstätige auf die Zuarbeiten und Hilfsdienste anderer Personen zurückgreifen können. Diese „anderen Personen“ sind in der Regel EhepartnerIn oder nahe Familienangehörige.²⁹² Sie leisten die notwendige Unterstützungsarbeit innerhalb der Familie, befreien den Berufstätigen von den Verpflichtungen und Lasten der Familienarbeit und ermöglichen auf diese Weise dessen vollständige Integration in das Erwerbsleben. Im folgenden Abschnitt wird nun näher untersucht, wer in industriellen Gesellschaften für die Familienarbeit mitsamt ihrer Unterstützungs- und Entlastungsfunktion für Berufstätige zuständig ist.

4.2.3 Verantwortung für die Familienarbeit

Da zahlreiche Tätigkeiten der privaten Alltagsarbeit von Berufstätigen oft aus Zeitmangel kaum selbst erledigt werden können, werden sie häufig an andere Personen delegiert. So übernehmen zum Beispiel die Haushälterin, die Putzfrau, der Gärtner, das Kindermädchen oder auch die Wäscherei, die Imbissstube oder der Steuerberater diverse Funktionen und Arbeiten, die sich aus den Lebensbedingungen des Berufstätigen ergeben. Da die Delegation in Form bezahlter Dienstleistungen jedoch Kosten verursacht, ist sie für viele Berufstätige nicht oder nur in begrenztem Ausmaß verfügbar. Daher werden diese Aufgaben von der Person übernommen, die für die Familienarbeit innerhalb der privaten

²⁹⁰ Ebenda, S. 49.

²⁹¹ Ebenda, S. 53f.

Sphäre zuständig ist, und dies ist in industriellen Gesellschaften meist die Frau (siehe dazu Abschnitt 2.2).²⁹³ Häufig wird dies damit begründet, dass Frauen Kinder gebären und auch natürlich ernähren, also säugen können.²⁹⁴ Zweitens seien Frauen von größerer Emotionalität geprägt, verhielten sich sozialer und zeigten größeres Interesse an Personen. Dies legitimiert scheinbar die Zuweisung der Kinderaufzucht, der Pflege kranker und betreuungsbedürftiger Familienangehöriger und der damit verbundenen Hausarbeit an das weibliche Geschlecht.²⁹⁵ Doch hier sind zwei Kritikpunkte anzuführen.

Erstens wird unterstellt, dass sich die soziale Mutterschaft – also die Aufzucht der Kinder – zwangsläufig aus der biologischen Mutterschaft – also der Fähigkeit, ein Kind auszutragen und zu gebären – ergeben muss. Hier ist jedoch festzuhalten, dass ein Kind nicht notwendigerweise von der biologischen Mutter gesäugt werden muss, sondern diese Aufgabe auch eine Amme übernehmen kann. Außerdem kann zu jedem Zeitpunkt die Versorgung des Kindes über Flaschennahrung gewährleistet werden.²⁹⁶ Unumstritten ist weiters zwar die Tatsache, dass Neugeborene, Säuglinge und Kleinkinder je nach Alter bestimmte Stimuli für ihre Entwicklung benötigen (siehe dazu Abschnitt 4.1.2.1). Doch diese Stimuli müssen nicht zwangsläufig von der biologischen Mutter kommen. So kann auch der Vater oder eine andere Erziehungsperson neben oder sogar anstelle der biologischen Mutter zur Hauptbezugsperson des Kindes werden.²⁹⁷ Zweitens wird die Zuweisung der Familienarbeit an die Frauen durch Eigenschaften wie Emotionalität, Einfühlungsvermögen oder soziales Verhalten begründet, welche jedoch keineswegs angeboren sind, sondern eher im Rahmen des Sozialisationsprozesses vermittelt und erlernt wurden (siehe dazu auch Abschnitt 4.1). Die soziale Mutterschaft auf der biologischen Mutterschaft zu gründen ist daher nicht natürlich, sondern –

²⁹² Ebenda, S. 68f.

²⁹³ Ebenda, S. 63f.

²⁹⁴ Scheu, 1992, S. 70.

²⁹⁵ Ebenda, S. 14.

²⁹⁶ Ebenda, S. 70.

²⁹⁷ Lehr, 1974, S. 41; Scheu, 1992, S. 71.

unabhängig davon, ob dies von Männern oder von Frauen ausgeht – kulturell und gesellschaftlich bedingt.²⁹⁸

An der Verantwortung der Frauen für die Familienarbeit haben auch die steigende Erwerbstätigkeit von Frauen – vor allem von Müttern – und die Entwicklung von modernen Varianten sozialer Reproduktionsmodelle, welche die Integration von Frauen in das Erwerbsleben als wichtigen Bestandteil sehen, nicht viel verändert. Im Folgenden soll nun dargestellt werden, in welchen Bereichen des privaten Alltages diese Verantwortung ihren Ausdruck findet.

4.2.3.1 Haushaltsführung

Die Führung des Haushaltes ist überwiegend in weiblicher Hand. Bereits Mitte der 1990er Jahre führten 60 Prozent der erwachsenen Frauen einen Haushalt, während dies nur auf 13 Prozent der erwachsenen Männer zutraf. Im Jahr 2002 lässt sich das gleiche geschlechtsspezifische Muster der Arbeitsteilung erkennen. So führen 57 Prozent der erwachsenen Frauen einen Haushalt, aber nur 14 Prozent der erwachsenen Männer. Ob der Haushalt selbst geführt wird oder anderen Familienangehörigen überlassen werden kann, hängt stark vom Geschlecht und vom Alter der beteiligten Personen ab. Wenn Kinder, Jugendliche oder auch junge Erwachsene im gemeinsamen Haushalt leben, wird dieser von den Eltern – vor allem von den Müttern – geführt. Wird der elterliche Haushalt verlassen um alleine zu leben, wird sich in der Regel selbst um den eigenen Haushalt gekümmert. Bei (Ehe-)Paaren dominiert hingegen klar die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung. Haushalte, in denen auch Kinder oder andere Erwachsene leben, werden von etwa 60 Prozent der Frauen im Alter zwischen 30 und 60 Jahren ganz oder größtenteils selbst geführt. Männer führen Haushalte, in denen mehrere Personen leben, nur in Ausnahmefällen selbst. Dies trifft zum Beispiel auf junge Witwer oder geschiedene Männer mit Kindern zu. Der Anteil dieser haushaltsführenden Männer beträgt lediglich zwei Prozent.

²⁹⁸ Scheu, 1992, S. 72.

Ein weiterer interessanter Aspekt ist, dass der Anteil der Frauen, die Zwei- oder Mehr-Personen-Haushalte allein führen, mit zunehmender Bildung abnimmt. Frauen mit Hochschulbildung teilen sich die Haushaltsführung viel häufiger mit mitbewohnenden Personen als Frauen mit Pflichtschulabschluss. Auch Männer beteiligen sich mit steigendem Bildungsniveau häufiger an der Haushaltsführung.

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Elterngeneration setzt sich auch bei den Kindern fort. So werden zehn Prozent der Frauen von ihren Töchtern bei der Haushaltsführung unterstützt, aber nur fünf Prozent der Frauen von ihren Söhnen. Etwa ein Fünftel der haushaltsführenden Frauen erhält Unterstützung durch eine bezahlte Haushaltshilfe.

Betrachtet man nun alle (Ehe-)Paare, in denen beide Partner über 18 Jahre alt sind, zeigt sich folgendes Bild: nur bei 28 Prozent der Paare gibt es eine partnerschaftliche Aufteilung der Hausarbeit. Lediglich bei 1,3 Prozent der Paare liegt die Haushaltsführung ganz oder überwiegend in Männerhand.²⁹⁹

Die Erwerbstätigkeit der Frau hat dabei kaum Einfluss auf die Mithilfe der Männer bei der Hausarbeit. Ist die Frau im Gegensatz zum Mann nicht erwerbstätig, ist der Anteil der partnerschaftlich geführten Haushalte erwartungsgemäß mit 15 Prozent relativ gering. Doch auch bei Paaren, bei denen sowohl die Frau als auch der Mann vollzeitbeschäftigt sind, liegt der Anteil partnerschaftlich geführter Haushalte nur bei 36 Prozent.³⁰⁰

Während erwerbstätige Frauen täglich durchschnittlich sechs Stunden für die Hausarbeit aufwenden bzw. nichterwerbstätige Frauen sogar neun Stunden, verbringen Männer eineinhalb Stunden pro Tag damit, unabhängig davon, ob die Frau einer Erwerbsarbeit nachgeht oder nicht.³⁰¹ Über die Generationen hinweg lässt sich jedoch ein langsamer Wandel der klassischen Rollenverteilung erkennen. So kommt die partnerschaftliche Aufteilung der Haushaltsaufgaben bei jüngeren Paaren häufiger vor als bei älteren.³⁰²

²⁹⁹ Kytir/Schrittwieser, 2003, S. 22ff.

³⁰⁰ Ebenda.

³⁰¹ Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen, 2002, S. 162f.

³⁰² Kytir/Schrittwieser, 2003, S. 22ff.

4.2.3.2 Kinderbetreuung

Die Betreuung von Kindern erfolgt etwas partnerschaftlicher als die Haushaltsführung. 54 Prozent der Paare mit Kindern unter 15 Jahren betreuen die Kinder gemeinsam. Sind beide Partner erwerbstätig, wird die Kinderbetreuung von 57 Prozent der Paare gemeinsam übernommen. Sogar wenn die Frau nicht erwerbstätig ist, erfolgt die Erziehung und Betreuung der Kinder in 43 Prozent der Paare gemeinsam. Es ist jedoch auch in diesem Aufgabenbereich ein ausgeprägtes geschlechtsspezifisches Muster erkennbar. So helfen Mütter, Schwiegermütter und ältere Töchter deutlich häufiger bei der Kinderbetreuung als Väter, Schwiegerväter oder Söhne.³⁰³ Außerdem üben Männer eher „angenehmere“ Betreuungstätigkeiten wie Spielen mit dem Kind aus als Tätigkeiten wie Körperpflege, Füttern, Beaufsichtigen oder Lernen.³⁰⁴ Kindermädchen sind weiters nur in fünf Prozent der Fälle von Bedeutung. Jede dritte Frau in einer Partnerschaft ist für die Versorgung der Kinder überwiegend allein zuständig.³⁰⁵

Umgekehrt gibt es aber auch immer noch Frauen, welche die Kinderbetreuung bzw. –erziehung gar nicht mit ihren Partnern teilen wollen. Die Gründe dafür sind sehr vielfältig. So sind manche Frauen der Meinung, Männer hätten nicht die notwendigen Fähigkeiten, um Kinder optimal zu versorgen und zu betreuen, oder sie verbinden mit der exklusiven Zuständigkeit für die Kinder eine gewisse Machtposition innerhalb der Familie, welche sie durch die Delegation der Kinderbetreuung an ihre Partner nicht verlieren wollen.³⁰⁶

4.2.3.3 Betreuung von hilfs- und pflegebedürftigen Personen

So wie die Kinderbetreuung wird auch die Versorgung hilfs- und pflegebedürftiger Personen in Österreich überwiegend von Familienangehörigen und nahen Verwandten übernommen. Professionelle

³⁰³ Ebenda, S. 24ff.

³⁰⁴ Statistik Austria, 2009a, S. 74.

³⁰⁵ Kytir/Schrittwieser, 2003, S. 24ff.

Pflegedienste und Pflegeheime spielen eher eine untergeordnete Rolle. Dabei gibt es wie bei der Haushaltsführung und der Erziehung bzw. Versorgung der Kinder eine geschlechtsspezifische Tendenz. 6,7 Prozent der erwachsenen Wohnbevölkerung üben Hilfs- und Pflegeleistungen – überwiegend unentgeltlich – aus. Dies entspricht 425.900 Personen. Davon sind 281.900 Personen weiblich, jedoch nur 144.000 Personen männlich. Am häufigsten werden dabei Hilfs- und Pflegeleistungen für die Elterngeneration erbracht, wobei Mütter eher von den Töchtern bzw. Väter eher von den Söhnen gepflegt werden. Schwiegerväter bzw. Schwiegermütter werden hingegen gleich häufig von den Schwiegertöchtern betreut. Unentgeltliche Pflegeleistungen für Nicht-Verwandte werden zu über 80 Prozent von Frauen erbracht.

Geschlechtsspezifische Unterschiede gibt es weiters im durchschnittlichen Betreuungsaufwand sowie in der Art der übernommenen Tätigkeiten. Während Frauen für die Betreuung von Angehörigen und Bekannten durchschnittlich 11,4 Stunden pro Woche aufwenden, reduziert sich der Aufwand der Männer auf neun Stunden wöchentlich. Außerdem übernehmen weibliche Betreuungspersonen überwiegend Tätigkeiten wie Waschen, Anziehen, Essen verabreichen, Einkaufen, Kochen oder Putzen, während Männer eher Bring- und Holdienste wie zum Beispiel Arzt- oder Behördenwege ausüben.³⁰⁷

4.2.4 Geschlechtsspezifische Entlohnungsdifferenzen als

Legitimation traditioneller Arbeitsteilung innerhalb der Familie

Ein weiterer wichtiger Aspekt im Kontext mit der Verantwortung der Frauen für die Familienarbeit sind geschlechtsspezifische Entlohnungsdifferenzen. Trotz bestehender Rechtsvorschriften und damit verbundener Maßnahmen zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Lohn- und Gehaltsdifferenzen gibt es in vielen Ländern wie auch in Österreich noch immer ein spezifisches Lohngefälle zwischen den Geschlechtern.

³⁰⁶ Pfau-Effinger, 2000, S. 176f.

³⁰⁷ Ebenda, S. 44ff.

Frauen verdienen deutlich weniger als Männer. So belegt Österreich im Jahr 2007 im Vergleich mit 26 anderen EU-Ländern den vorletzten Platz. Nur in Estland ist der ‚Gender Pay Gap‘ – also die Entlohnungsdifferenz zwischen Männern und Frauen – noch deutlicher ausgeprägt.³⁰⁸ Nach Geisberger und Glaser (2010, S. 198) ergibt der Vergleich der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern eine geschlechtsspezifische Differenz von 25,5 Prozent. Die Ursachen für die niedrigere Entlohnung der Frauen sind vielfältig. Kürzere Arbeitszeiten, längere Unterbrechungen der Erwerbsverläufe aufgrund familiärer Pflichten, Defizite in der Ausbildung und Qualifikation sowie die Beschäftigung in Berufen und Positionen, die generell schlechter entlohnt werden, können einen Teil dieses Lohngefälles erklären. Bereinigt man nun die Zahlen um Faktoren wie Alter, Ausbildung, Beschäftigungsdauer oder Segregationseffekte am Arbeitsmarkt, verringert sich die Entlohnungsdifferenz von 25,5 Prozent auf 18,1 Prozent.³⁰⁹ Diese Restdifferenz von 18,1 Prozent bleibt rechnerisch unerklärt und wird auf einen Diskriminierungseffekt zurückgeführt.³¹⁰ Aufgrund der Komplexität des Themas der geschlechtsspezifischen Entlohnungsdifferenzen kann an dieser Stelle nicht näher darauf eingegangen werden. Aber ein wichtiger Aspekt soll hier dennoch kurz angesprochen werden. Solange Frauen weniger als Männer verdienen, scheint es aus finanziellen Gründen mehr als rational, dass Männer sich vollständig ins Erwerbsleben integrieren, während Frauen ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, um sich um die Kinder und den Haushalt zu kümmern. Der wirtschaftliche Verlust des gesamten Haushaltes ist niedriger, wenn die Frau anstelle des Mannes den Erwerbsverlauf aufgrund familiärer Verpflichtungen unterbricht. Doch so rational die Entscheidung für die gesamte Familie sein mag, hat sie doch meist negative berufliche und persönlichen Konsequenzen für die Frau als Individuum. So hat Kreimer (1999, S. 204) treffend formuliert: *„Es ist rational, daß [sic!] jene unterbrechen, die weniger verdienen – und sie*

³⁰⁸ Geisberger, 2010, S. 195f.

³⁰⁹ Auf die Einkommensdifferenzen in Zusammenhang mit der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes wird weiterführend im Abschnitt 4.3.3.3 näher eingegangen.

³¹⁰ Geisberger/Glaser, 2010, S. 197ff.

verdienen weniger, weil sie unterbrechen....“ Im Folgenden wird nun näher auf die Konsequenzen der Verantwortung für die Familienarbeit eingegangen.

4.2.5 Auswirkungen der Familienarbeit auf die Erwerbstätigkeit von Frauen

Die Verantwortung der Frauen für die Familienarbeit bringt verschiedene Konsequenzen mit sich, welche hier nun näher beschrieben werden sollen. Dazu zählen hier Berufsunterbrechungen, die Reduzierung des Beschäftigungsausmaßes, die physische und psychische Mehrfachbelastung sowie die Probleme beim Wiedereinstieg ins Berufsleben.

4.2.5.1 Berufsunterbrechungen

Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit betreffen beide Geschlechter. Doch die Gründe variieren deutlich. Männer führen meist den Präsenz- bzw. den Zivildienst, (Saison-)Arbeitslosigkeit, Arbeitsplatzsuche oder Krankheit als Grund für die Berufsunterbrechung an. Die Unterbrechung der Berufsausübung aufgrund der Betreuung von Kindern ist jedoch größtenteils noch immer Frauensache. So ist die Geburt eines Kindes bzw. die Kinderbetreuung und -erziehung der häufigste Grund für Frauen, ihren Beruf vorübergehend oder sogar langfristig aufzugeben.³¹¹ Im Zeitraum von 1970 bis 1990 haben 45 Prozent der Frauen im Alter von 18 bis 60 Jahren ihre Erwerbstätigkeit wegen der Kinderbetreuung unterbrochen. Dies traf jedoch nur auf 0,1 Prozent der Männer zu. Rechnet man Unterbrechungen aufgrund der Pflege alter oder kranker Familienangehöriger dazu, würde sich wahrscheinlich der Anteil der Frauen, die aufgrund familiärer Verpflichtungen ihre Berufsausübung unterbrechen, noch stärker erhöhen. Die jeweilige Dauer der Unterbrechungen variiert dabei sehr stark. Etwa ein Fünftel der befragten Frauen gab eine Unterbrechungsdauer von bis zu zwölf Monaten an. Knapp zwölf Prozent

unterbrach ein bis zwei Jahre, zehn Prozent der Frauen zwei bis vier Jahre. Ebenfalls zehn Prozent der Frauen blieben dem Arbeitsmarkt vier bis zehn Jahre fern und 5,8 Prozent der befragten Frauen gaben an, sogar über zehn Jahre die Erwerbstätigkeit unterbrochen zu haben.³¹²

Theoretisch müsste die Frau ihre Erwerbstätigkeit nur für ein paar Wochen vor bzw. nach der Geburt unterbrechen.³¹³ Die weitere Kinderbetreuung und –erziehung könnten durchaus der Vater oder andere Erziehungspersonen wie zum Beispiel ein Kindermädchen übernehmen (siehe dazu auch die Diskussion um die soziale bzw. die biologische Mutterschaft im Abschnitt 4.2.3). Die geschlechtsspezifische Tendenz drückt sich jedoch auch in den Anteilen beider Geschlechter an den KarenzgeldbezieherInnen aus. Das *Karenzgeld* stellt eine Transferzahlung für Mütter bzw. Väter dar, die sich der Kinderbetreuung widmen, und entschädigt dadurch für die Aufgabe der Erwerbstätigkeit und den Verzicht auf Teilnahme am Arbeitsmarkt.³¹⁴ Rechtlich gesehen beginnt die Karenz nach Ende der gesetzlichen Mutterschutzfrist. Sie kann sowohl von der Mutter als auch vom Vater in Anspruch genommen werden. Im Jahr 1999 gab es durchschnittlich 77.781 Frauen, die Karenzgeld bezogen, aber nur 1.157 Männer.³¹⁵ Im Zuge der Neuregelung des Karenzgeldes entstand im Jahr 2002 das *Kinderbetreuungsgeld* als Nachfolgeleistung des Karenzgeldes.³¹⁶ Im Jahr 2009 gab es laut einer Erhebung der Statistik Austria insgesamt 148.282 Frauen, die Kinderbetreuungsgeld bezogen, aber nur 7.323 Männer.³¹⁷ Durch entsprechende politische und rechtliche Maßnahmen ist der Anteil der männlichen Kinderbetreuungsgeldbezieher

³¹¹ Faßmann, 1995, S. 69f.

³¹² Kapeller u. a., 1999, S. 76f.

³¹³ Das Mutterschutzgesetz sieht vor, dass werdende Mütter acht Wochen vor dem Geburtstermin nicht mehr beschäftigt werden dürfen (=Schutzfrist). Nach der Entbindung beginnt der ebenfalls achtwöchige Mutterschutz, der ebenso ein Beschäftigungsverbot vorsieht. Die Karenz beginnt nach Ende der Mutterschutzfrist. Sie ist arbeitsrechtlich mit einem Kündigungs- und Entlassungsschutz abgesichert und dauert maximal bis zum 2. Geburtstag des Kindes. Während der Karenz gibt es keinen Lohn bzw. kein Gehalt, sondern ein Kinderbetreuungsgeld. Seit 1.1.2010 kann aus fünf verschiedenen Kinderbetreuungsgeldmodellen gewählt werden. Siehe dazu auch die Homepage der Arbeiterkammer/URL 1 bzw. URL 2 [Onlinequelle].

³¹⁴ Kapeller u. a., 1999, S. 129.

³¹⁵ Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen, 2001, S. 128.

³¹⁶ Ebenda, S. 103.

³¹⁷ Statistik Austria, 2009b.

zwar gestiegen, aber größtenteils unterbrechen immer noch die Frauen ihre Erwerbstätigkeit aufgrund der Kinderbetreuungspflichten, und diese Unterbrechungen betreffen nicht nur die gesetzliche Schutzfrist kurz vor bzw. nach der Entbindung, sondern auch die arbeits- und sozialrechtlich abgesicherte Karenzzeit und sogar Zeiten darüber hinaus, die keine finanzielle Absicherung mehr bieten.

4.2.5.2 Reduzierung des Beschäftigungsausmaßes

Die Gründe für die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung bzw. im Extremfall für die vollständige Aufgabe der Erwerbstätigkeit können familiärer, ökonomischer, arbeitsplatzbezogener, gesundheitlicher oder sonstiger Natur sein. Doch laut der Mikrozensus-Erhebung vom September 2002 geben 65,2 Prozent der Frauen im Erwerbsalter familiäre Gründe für die Reduzierung ihrer Erwerbstätigkeit an. Dazu zählen in erster Linie die Belastung durch Kindererziehung, Hausarbeit und Pflege als auch der Mangel an geeigneten außerfamilialen Betreuungsmöglichkeiten für Kinder bzw. pflegebedürftige Erwachsene. Für männliche Erwerbspersonen spielen familiäre Verpflichtungen nur eine untergeordnete Rolle. Lediglich 6,7 Prozent der Männer nennen familiäre Aufgaben als Grund für ein reduziertes Beschäftigungsausmaß.³¹⁸

Defizite in der institutionellen Kinderbetreuung stellen dabei ein wesentliches Problem für erwerbstätige Mütter dar. Fehlende Betreuungsplätze vor allem für Kleinkinder bis zu drei Jahren, hohe Kosten, starre Öffnungszeiten oder fehlende Betreuung während der Ferien erschweren es berufstätigen Müttern, sich im Erwerbsleben integrieren zu können. Das führt nicht nur zu unterschiedlich hohen Erwerbsquoten zwischen den Geschlechtern, sondern auch zu deutlichen Diskrepanzen in der Erwerbsbeteiligung von kinderlosen Frauen und Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern. So sind kinderlose Frauen häufiger erwerbstätig als Frauen mit Kindern.³¹⁹ Weiters sinkt die

³¹⁸ Kytir/Schrittwieser, 2003, S. 41f.

³¹⁹ Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen, 2001, S. 157.

Erwerbstätigenquote der Frauen mit Kindern mit zunehmender Kinderanzahl bzw. mit abnehmendem Alter der Kinder. Während die entsprechende Quote der Frauen mit ein oder zwei Kindern bzw. mit Kindern ab drei Jahren jeweils über 70 Prozent liegt, beträgt die Quote bei Frauen mit drei Kindern 68,3 Prozent bzw. bei vier oder mehr Kindern nur noch 49,7 Prozent. Die Erwerbstätigenquote der Frauen mit Kindern im Alter bis zu zwei Jahren liegt nur bei 58,8 Prozent.³²⁰ Die Erwerbsbeteiligung von Männern bzw. Vätern hingegen wird durch die Präsenz von Kindern kaum beeinflusst.³²¹

Die Existenz von Kindern zwingt also viele Frauen dazu, ihre Erwerbstätigkeit auf Teilzeitebene einzuschränken. Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich ein Frauenphänomen, aber vor allem betrifft sie Frauen, die betreuungsbedürftige Kinder haben. So arbeiteten im Jahr 2008 durchschnittlich 225.900 Frauen ohne Kinder auf Teilzeitbasis. Die Zahl jener Frauen, die Kinder haben und ebenfalls einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, ist jedoch fast doppelt so hoch.³²² Teilzeitbeschäftigung ist somit scheinbar ein gelungener Kompromiss, sich trotz familiärer Verpflichtungen dennoch im Erwerbsleben integrieren zu können. Diese Beschäftigungsform weist jedoch mehrere Nachteile auf wie zum Beispiel die ökonomische Abhängigkeit vom Partner, das Problem der Existenzsicherung, die sehr geringe Wahrscheinlichkeit der Übernahme von Führungsaufgaben, das Fehlen von Weiterbildungsmöglichkeiten usw. Dies wurde bereits in Abschnitt 3.2 näher beschrieben.

4.2.5.3 Mehrfachbelastung für berufstätige Mütter

Trotz des niedrigeren Beschäftigungsausmaßes vieler Frauen im Vergleich zu den meisten Männern ist die Gesamtarbeitszeit des weiblichen Geschlechts deutlich höher als die des männlichen. Erwerbstätige Frauen haben durchschnittlich eine wöchentliche Gesamtarbeitszeit von 64 Stunden. Davon fallen 18,3 Stunden auf die

³²⁰ Statistik Austria, 2009c, S. 76.

³²¹ Klapfer, 2010, S. 169.

Hausarbeit, 11,2 Stunden auf die Betreuung von Kindern und 34,5 Stunden auf die bezahlte Erwerbsarbeit. Bei erwerbstätigen Männern beträgt die durchschnittliche wöchentliche Gesamtarbeitszeit nur 48,4 Stunden. Davon werden 4,1 Stunden für die Hausarbeit und 3,3 Stunden für die Kinderbetreuung aufgewendet. Der Großteil – nämlich 41 Stunden – entfällt auf die bezahlte Erwerbsarbeit. Den größten Teil der unentgeltlichen Arbeit innerhalb einer Gesellschaft leisten somit Frauen – vor allem berufstätige Mütter.

4.2.5.4 Probleme beim Wiedereinstieg nach Erwerbsunterbrechungen

Viele Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit aufgrund der Betreuung von Kindern oder der Pflege kranker oder alter Familienangehöriger unterbrochen haben, wollen früher oder später wieder ins Berufsleben einsteigen. Die Motive dafür sind vielfältig. Manche Frauen finden die Hausarbeit als wenig befriedigend, suchen nach sozialer Anerkennung und Kontakt zu anderen Menschen, nach geistiger Herausforderung und nach beruflicher bzw. auch persönlicher Weiterentwicklung. Andere Frauen werden von finanziellen Gründen geleitet, vor allem nach Scheidungen, Witwenschaft oder der Arbeitslosigkeit des Partners. Doch lange Unterbrechungsdauer, fortgeschrittenes Alter oder geringe Ausbildung gestalten die Suche nach einem Arbeitsplatz, der sich mit den Bedürfnissen der Familienmitglieder vereinbaren lässt, oft sehr schwierig.³²³ Einerseits müssen sich diese Frauen um eine passende Betreuungsmöglichkeit für ihre Kinder im betreuungsbedürftigen Alter kümmern, andererseits muss der Arbeitsplatz bestimmten Anforderungen gerecht werden, sodass Beruf und Familie gut miteinander vereinbart werden können. So gilt es, einen Arbeitsplatz zu finden, der relativ gut und schnell erreichbar ist, ansprechende Arbeitsbedingungen bietet, entsprechend entlohnt wird und dessen Arbeitszeiten sich mit der Betreuung von Kindern vereinbaren lassen. Dabei zeigt sich oft, dass die

³²² Statistik Austria, 2009c, S. 84f.

³²³ Kapeller u. a., 1999, S. 43f.

Rückkehr ins Erwerbsleben nur mit Abstrichen möglich ist. So nehmen viele Frauen nach Ende der Erwerbsunterbrechung eine Stelle an, die schlechter bezahlt oder von geringerer Qualifikation geprägt ist. Andere Frauen müssen einen niedrigeren beruflichen Status in Kauf nehmen, um wieder erwerbstätig sein zu können. Je länger dabei die Erwerbsunterbrechung gedauert hat, umso schwieriger wird es für Frauen, eine berufliche Position zu finden, die sie vor der Aufgabe des Berufes innehatten.³²⁴ Ein beruflicher Aufstieg nach Ende der Erwerbsunterbrechung aufgrund familiärer Verpflichtungen ist zwar möglich und kommt in Einzelfällen auch vor, doch meistens ist mit der Rückkehr auch ein beruflicher Abstieg verbunden.³²⁵

4.2.6 Zusammenfassung

Familien-, Haus- oder Reproduktionsarbeit umfasst alle Tätigkeiten und Aufgaben, die zur Aufrechterhaltung des täglichen Lebens notwendig sind.³²⁶ Sie trägt bedeutend zur Sicherung der Existenz von Individuen in einer Gesellschaft bei. Ohne sie wäre weiters eine vollständige und erfolgreiche Integration der Individuen ins Erwerbsleben kaum möglich. Doch trotz der großen Bedeutung für das Überleben einer Gesellschaft erfährt sie nur wenig gesellschaftliche oder politische Unterstützung. Auch in der Wissenschaft schlägt ihr eher eine Gleichgültigkeit entgegen. Nur wenige Forschungen haben bisher die private Alltagsarbeit als „Arbeit“ thematisiert. Im Vergleich zur Berufsarbeit ist die Familienarbeit unentgeltlich und unsichtbar und sie findet kaum Anerkennung. Sie passiert in der privaten Sphäre und wird dadurch in vielen industriellen Gesellschaften automatisch den Frauen zugewiesen. Wie bereits im Abschnitt 4.1 gezeigt wurde, werden schon kleine Mädchen im Rahmen des Sozialisationsprozesses auf diese Aufgabe vorbereitet, sodass es den Anschein hat, Frauen wären von Natur aus dafür prädestiniert. Doch

³²⁴ Faßmann, 1995, S. 70f.

³²⁵ Ebenda, S. 72.

³²⁶ Kytir/Schrittwieser, 2003, S. 19.

Frauen der jüngsten Generation wollen mehr. Sie nehmen zwar die Verantwortung für die Familienarbeit an, sie wollen aber gleichzeitig auch immer stärker an der Erwerbsarbeit teilnehmen. Aber dabei stoßen Frauen häufig auf viele Barrieren. Eine davon ist das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, welches in den vorigen Abschnitten thematisiert wurde. Geht man noch einmal auf die Beschreibung der Berufsarbeit als ‚Anderthalb-Personen-Beruf‘ nach Beck-Gernsheim (1980, S. 68) zurück, dann kann eine Frau den Anforderungen, welche die Ausübung eines Berufes mit sich bringt, kaum vollständig gerecht werden. Die Betreuung von Kindern, die Führung des Haushaltes oder die Pflege kranker oder alter Familienangehöriger lassen kaum jene grenzenlose Verfügbarkeit, Mobilität und Flexibilität zu, die heutzutage die Berufsarbeit fordert. Männer haben meist Partnerinnen oder sonstige weibliche Verwandte wie Mütter oder Schwestern, die immer wieder mehr oder weniger selbstlos die Lasten der Familienarbeit auf sich nehmen und dadurch ihren Partnern, Söhnen oder Brüdern die vollständige Integration ins Erwerbsleben ermöglichen. Doch wer entlastet die Frauen von den physischen und psychischen Anforderungen der Familienarbeit? Es gibt nur wenige Männer, die anstelle ihrer Partnerinnen in Karenz gehen, ihr Beschäftigungsausmaß auf Teilzeitniveau reduzieren und sich ernsthaft an der Haushaltsführung, Kinderbetreuung oder der Pflege naher Familienangehöriger beteiligen. So wie berufstätige Mütter in vielen Gesellschaften Vorurteilen begegnen, so erleben dies auch Väter, die sich vermehrt in der Familienarbeit engagieren möchten. Doch solange hier kein Umdenken auf betrieblicher, politischer, rechtlicher und gesellschaftlicher Ebene stattfindet, solange müssen sich viele Frauen weiterhin mit dem Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf herumschlagen.

4.3 Geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes

Die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz ist ein häufig auftretendes Phänomen weltweit und äußert sich laut Reskin und Padavic (2002, S. 37ff) auf drei Arten: *sex segregation*, *sex differences in promotion and authority* sowie *sex differences in earnings*. Auf die *sex segregation* wird in den folgenden Abschnitten eingegangen, während *sex differences in promotion and authority* in Zusammenhang mit der „gläsernen Decke“ im Abschnitt 4.4.2.3 thematisiert werden. Die *sex differences in earnings* wurden bereits kurz im Abschnitt 4.2.4 beschrieben. Hier folgt nun eine genauere Betrachtung der Einkommensdifferenzen in Zusammenhang mit horizontaler bzw. vertikaler Segregation.

Im Folgenden wird nun zunächst erklärt, was genau unter *sex segregation* zu verstehen ist, und welche Formen sie annehmen kann. Im Anschluss daran wird untersucht, inwiefern der österreichische Arbeitsmarkt von Segregation geprägt ist. Zuletzt soll auf potenzielle negative Auswirkungen der Arbeitsmarktsegregation eingegangen werden. Zur Entstehung der Separierung des Arbeitsmarktes nach Geschlecht gibt es zahlreiche Theorien, die aber nicht vollständig zur Klärung der Ursache dieses Phänomens beitragen können. Da es in der vorliegenden Arbeit jedoch vorrangig darum geht, die empirische Situation am österreichischen Arbeitsmarkt darzustellen sowie die potenziellen Benachteiligungen für Frauen herauszuarbeiten, wird hier auf die Darstellung und Kritik der Erklärungsansätze verzichtet.³²⁷

³²⁷ Zu einer ausführlichen Darstellung und Kritik der Ansätze zur Klärung der Ursache der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation siehe zum Beispiel Kreimer, 1999, S. 67ff; Willms-Herget, 1985, S. 42ff oder Cyba, 1998, S. 37ff.

4.3.1 Definition der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation

Sex segregation wird im deutschsprachigen Raum als *geschlechtsspezifische Segregation* bezeichnet. Segregation als Begriff der Sozialökologie beschreibt die „[...] *Ungleichheit der Verteilung zweier Bevölkerungsgruppen auf Stadtteile oder Regionen* [...].“³²⁸ Übertragen auf den Arbeitsmarkt bedeutet dies die Separierung von Gruppen von Arbeitskräften, wobei die Trennung zum Beispiel nach Rasse oder eben nach Geschlecht erfolgen kann.³²⁹ Die geschlechtsspezifische Teilung der Erwerbsarbeit lässt sich wiederum in vielen Dimensionen abbilden: als Segregation nach Branchen, nach Berufen, nach beruflichen Stellungen, aber auch nach erforderlicher Ausbildung, nach erzieltm Einkommen sowie Aufstiegs- und Abstiegsmöglichkeiten.³³⁰ Empirische Untersuchungen konzentrieren sich dabei meist auf eine Auswahl dieser Dimensionen. Die Gründe für diese Einschränkungen liegen häufig in der (begrenzten) Qualität der verfügbaren Daten. Im Folgenden wird versucht, die geschlechtsspezifische Segregation am österreichischen Arbeitsmarkt darzustellen. Kreimer (1999, S. 19ff) zum Beispiel hat dazu die horizontale Segregation nach Berufen und auch nach Branchen untersucht. Weiters wurde das Ausmaß der vertikalen Segregation erforscht. Ergänzend beschreibt Kreimer (1999, S. 51ff) neuere Formen der Segregation wie zum Beispiel über Beschäftigungsformen. Die Ergebnisse werden im Abschnitt 4.3.3 präsentiert.

4.3.2 Formen der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt

Die unterschiedliche Verteilung beider Geschlechter auf Berufe oder Branchen wird als *horizontale Segregation* bezeichnet. *Vertikale Segregation* hingegen umfasst die Beschäftigung von Frauen und

³²⁸ Willms-Herget, 1985, S. 32.

³²⁹ Kreimer, 1999, S. 19.

³³⁰ Willms-Herget, 1985, S. 66.

Männern auf unterschiedlichen Ebenen der betrieblichen Hierarchie.³³¹ Segregation an sich muss nicht zwangsläufig ein Problem darstellen. So kann die unterschiedliche Verteilung der Geschlechter auf die Berufe auch nur die unterschiedlichen Interessen und Fähigkeiten widerspiegeln.³³² Problematisch wird Segregation erst dadurch, dass mit den einzelnen Berufen bzw. beruflichen Positionen unterschiedliche Chancen verbunden sind. Einkommen und sozialer Status hängen von der jeweiligen beruflichen Möglichkeit ab. In der vorliegenden Arbeit wurde bereits mehrfach belegt, dass vor allem Frauen Berufe ausüben, die grundsätzlich niedriger entlohnt werden, wenig Qualifikation erfordern, wenig Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten bieten und auch mit weniger sozialem Ansehen verbunden sind. Wenn die Entscheidungen der Frauen für solche Berufe nicht auf eigenes Handeln – also auf eigene Präferenzen – zurückzuführen sind, sondern durch äußere Faktoren bestimmt werden, dann stellt Segregation eine Barriere dar, die Frauen daran hindert, die gleichen Erwerbschancen wie Männer zu erlangen. In diesem Fall gilt es, das Phänomen der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes näher zu untersuchen.

4.3.3 Geschlechtsspezifische Segregation des österreichischen Arbeitsmarktes

Die Segregation des Arbeitsmarktes nach Geschlecht ist ein Merkmal der industrialisierten Länder seit Beginn der Industrialisierung.³³³ Dennoch gibt es regionale Unterschiede. Der Nahe Osten sowie Nordafrika zählen zu den Regionen mit einem relativ hohen Segregationsausmaß, während Länder in Asien bzw. in der Pazifikregion eher wenig Segregation aufweisen. Innerhalb der OECD-Staaten gibt es ebenfalls ein Gefälle. Nordamerika ist von einem niedrigen Segregationsausmaß geprägt, während man in den skandinavischen Ländern relativ hohe Segregation

³³¹ Kreimer, 1999, S. 21.

³³² Grünberger/Zulehner, 2009, S. 141.

³³³ Kreimer, 1999, S. 14.

misst.³³⁴ Kreimer (1999, S. 19ff) bzw. Leitner (2001, S. 2ff) haben die Situation am österreichischen Arbeitsmarkt untersucht. Ihre Ergebnisse werden im Folgenden präsentiert.

4.3.3.1 Horizontale Segregation

Wie bereits erwähnt wurde, versteht man unter horizontaler Segregation die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf Berufe oder Branchen. Empirische Ergebnisse zu diesen Dimensionen gibt es zum Beispiel von Kreimer (1999, S. 19ff) und von Leitner (2001, S. 2ff).

Segregationsindizes

Mit Hilfe von Segregationsindizes wird versucht, die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation mit einer einzigen Maßzahl abzubilden. Diese Zahl vergleicht die tatsächliche Verteilung beider Geschlechter auf einzelne Berufe und Branchen mit dem Geschlechterverhältnis im gesamten Arbeitskräftepotenzial. Am häufigsten werden der Dissimilaritätsindex und der Sex-Ratio-Index verwendet.³³⁵

Ein Ländervergleich anhand des Dissimilaritätsindex für Berufe zeigt, dass Schweden, Finnland und Österreich einen Index von jeweils mehr als 60 Prozent haben. Im Fall des Dissimilaritätsindex für Österreich in Höhe von 61 Prozent bedeutet dies, dass 61 Prozent der erwerbstätigen Personen ihren Beruf wechseln müssten, um eine Gleichverteilung der Geschlechter über alle Berufe und Branchen zu erreichen. Eine noch höhere Segregation als in Schweden, Finnland oder Österreich gibt es vereinzelt in Nahost und Nordafrika. Die niedrigsten Indizes weisen in diesem Vergleich Deutschland und Italien auf. Für Deutschland beträgt der Index etwas mehr als 50 Prozent, für Italien etwa 45 Prozent.³³⁶

Der Sex-Ratio-Index für Berufe vergleicht das Geschlechterverhältnis innerhalb der Berufe mit dem Geschlechterverhältnis im gesamten Arbeitskräftepotenzial. Dazu wird die Differenz zwischen der

³³⁴ Reskin/Padavic, 2002, S. 71.

³³⁵ Leitner, 2001, S. 2.

Überrepräsentation von Frauen in Frauenberufen und der Unterrepräsentation von Frauen in Männerberufen berechnet. Ein Index von Null würde bedeuten, dass es weder eine Über- noch eine Unterrepräsentation und damit auch keine Segregation gäbe. Ein Wert, der sich Null annähert, impliziert demnach eine abnehmende Segregation. Kreimer (1999, S. 25) hat den Sex-Ratio-Index für Österreich für die Jahre 1981 bzw. 1991 berechnet. Während der Index im Jahr 1981 noch 1,40 betrug, sank er bis zum Jahr 1991 auf 1,37. Leitner (2001, S. 4) berechnete weiters für das Jahr 1994 einen Index von 1,20 sowie für das Jahr 1998 einen Wert von 1,14. Das Sinken dieser Maßzahl deutet somit auf eine stetige Abnahme der Segregation hin.

Horizontale Segregation nach Berufen

Im Kapitel 3 wurde bereits versucht, die aktuelle Beschäftigungsstruktur in Österreich abzubilden. Es wurde aufgezeigt, dass in einigen Berufen bzw. Branchen überdurchschnittlich viele Frauen oder Männer beschäftigt sind (siehe auch Abschnitt 3.1.2). Die Verteilung der Geschlechter auf einzelne Berufe soll hier nun genauer betrachtet werden.

Bei der Segregation nach Berufen gibt es zwei Aspekte: die Konzentration und die Typisierung. Frauen und Männer können alle Berufe gleichmäßig besetzen, oder sich auch auf einzelne konzentrieren. Trifft Letzteres zu, spricht man von *Konzentration*. Weiters können demnach Berufe eher gemischt oder auch als „Männer- bzw. Frauenberufe“ typisiert sein, weil überwiegend nur Männer oder nur Frauen dort arbeiten und dadurch das Erscheinungsbild eines Berufes bestimmen.³³⁷ Das ist die *Typisierung*. Der Grad der Typisierung wird dabei üblicherweise durch die *Frauenquote* ausgedrückt, das heißt durch den Anteil der weiblichen Erwerbstätigen an allen Erwerbstätigen innerhalb eines Berufes oder einer Branche. Leitner (2001, S. 4ff) teilt in diesem Sinne die Berufe je nach Frauenanteil in fünf Kategorien ein. Diese Kategorisierung wird in der folgenden Tabelle 3 zusammengefasst.

³³⁶ Ebenda, S. 3.

Tabelle 3: Typisierung der Berufe nach dem Frauenanteil

		Frauenanteil in %
I	Frauenberufe	
Ia	stark segregierte Frauenberufe	80 % und mehr
Ib	segregierte Frauenberufe	50 bis 79,9 %
II	Integrierte/gemische Berufe	30 bis 49,9 %
III	Männerberufe	
IIIa	segregierte Männerberufe	10 bis 29,9 %
IIIb	stark segregierte Männerberufe	unter 10 %

Quelle: modifiziert übernommen aus: Leitner, 2001, S. 5.

Berufe mit einem Frauenanteil von 80 Prozent oder mehr werden als *stark segregierte Frauenberufe* bezeichnet. Beträgt der Frauenanteil unter zehn Prozent, spricht man von *stark segregierten Männerberufen*. Dazwischen gibt es mehrere Abstufungen.

Laut der Analyse von Leitner (2001, S. 5ff) zählen im Jahr 1998 zu den stark segregierten Frauenberufen (Ia) nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte wie zum Beispiel KindergärtnerInnen, Volks- oder SonderschullehrerInnen sowie biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte wie zum Beispiel Krankenschwestern, Hebammen, BiotechnikerInnen und Ähnliches. Zu den segregierten Frauenberufen (Ib) zählen viele Berufe, die auch im alltäglichen Sprachgebrauch als Frauenberufe bezeichnet werden. Das sind zum Beispiel VerkäuferInnen, SekretärInnen, BuchhalterInnen, LehrerInnen, FriseurInnen, KellnerInnen, Reinigungskräfte oder KassierInnen – also typische Dienstleistungsberufe. Insgesamt sind etwa zwei Drittel aller weiblichen Erwerbspersonen in diesen Berufen der Gruppe (Ia) und (Ib) tätig.

Etwa ein Viertel der erwerbstätigen Frauen ist in integrierten bzw. gemischten Berufen (II) beschäftigt. Dazu zählen zum Beispiel Beschäftigte in der Landwirtschaft, sonstige Fachkräfte mittlerer Qualifikations-ebene wie zum Beispiel Verwaltungsfachkräfte oder Erwerbstätige in Sozialpflegeberufen, weiters MaschinenbedienerInnen, MedizinerInnen, sonstige WissenschaftlerInnen sowie LeiterInnen von Kleinunternehmen.

³³⁷ Willms-Herget, 1985, S. 32.

Die segregierten Männerberufe (IIIa) umfassen unter anderem Handwerks- und verwandte Berufe im Produktionsbereich, HilfsarbeiterInnen im Baugewerbe sowie technische, höhere und leitende Bedienstete in Privatwirtschaft und Verwaltung.

Die letzte Gruppe der stark segregierten Männerberufe (IIIb) beinhaltet unter anderem jene Berufe, die auch in der Gesellschaft oft als typische Männerberufe gelten. Dazu zählen Berufe im Produktionsbereich wie zum Beispiel technische Fachkräfte, Mineralgewinnungs- und Bauberufe sowie MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen und verwandte Berufe.³³⁸

Die Typisierung eines Berufes kann sich dabei aber im Zeitablauf durchaus ändern. So gibt es zahlreiche Beispiele für den ‚Geschlechtswandel‘ von Berufen.³³⁹ Der Beruf des Bankkassiers etwa war in den USA in der Mitte des 20. Jahrhunderts ein dominant männlicher. Doch die Veränderung der spezifischen Berufsinhalte – in diesem Fall die zunehmende Bedeutung eines menschlichen, vertrauensvollen und freundlichen Verhältnisses – führte zu der Meinung, dass offenbar Frauen besser für diesen Beruf geeignet seien. Es folgte der Wandel zum typischen Frauenberuf.³⁴⁰ Ähnliche Entwicklungen gab es auch im Lehrerberuf.³⁴¹ Den umgekehrten Wechsel vom Frauen- zum Männerberuf betraf beispielsweise den Beruf des Chirurgen.³⁴² Generell zeigt sich, dass ein Geschlechtswandel von ‚weiblich‘ zu ‚männlich‘ meist dann stattfindet, wenn eine wenig qualifizierte Tätigkeit zum Beispiel durch die Entwicklung neuer Technologien zu einer höher qualifizierten wird. Kommt es hingegen durch zunehmende Technisierung oder Modernisierung zu einer Polarisierung der Arbeitenden, indem ein Teil von ihnen aufqualifiziert wird während der andere Teil eine Dequalifizierung erfährt, dann wird der aufqualifizierte Teil der Tätigkeiten zu einer ‚männlichen Tätigkeit und der dequalifizierte zu einer ‚weiblichen‘.

³³⁸ Die gesamte Kategorisierung der Berufe mitsamt den dazugehörigen Frauen- bzw. Männeranteilen sind in der Tabelle 17 im Anhang enthalten.

³³⁹ Beck-Gernsheim, 1981, S. 146ff.

³⁴⁰ Ebenda, S. 149f.

³⁴¹ Ebenda, S. 153.

³⁴² Ebenda, S. 153f.

Beispiele dafür sind die elektronische Datenverarbeitung oder die Büroarbeit.³⁴³

Ein weiterer interessanter Aspekt ist die unterschiedlich hohe berufliche Konzentration beider Geschlechter. Während sich etwa die Hälfte der erwerbstätigen Frauen nur auf vier der 27 Berufe konzentriert, ist die Hälfte der Männer in sieben Berufen beschäftigt. Absolut gesehen sind die meisten Frauen in Dienstleistungsberufen (Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte, Verkäuferinnen, Büroangestellte, persönliche Dienstleistungsberufe) konzentriert. Interessant ist weiters, dass zwar einerseits die stärkste Segregation bei den qualifizierten Dienstleistungsberufen im nicht-wissenschaftlichen Lehr- und Gesundheitsbereich besteht, andererseits die leitenden Funktionen bzw. Tätigkeiten mit höherem Qualifikationsniveau auch in diesen traditionell weiblichen Bereichen teilweise von Männern besetzt sind.³⁴⁴

Horizontale Segregation auf Branchenebene

Auf Branchenebene sank der standardisierte Dissimilaritätsindex von 43,43 im Jahr 1971 auf 40,01 im Jahr 1991. Der Rückgang der Segregation in den Branchen ist dabei etwas höher als auf Berufsebene. Betrachtet man die Typisierung und die Konzentration der Branchen miteinander kombiniert, ergibt sich folgendes Bild: die Bekleidungsindustrie sowie der Bereich der Körperpflege sind stark segregierte Frauenbranchen mit einem Frauenanteil von jeweils mindestens 80 Prozent.

Zu den segregierten Frauenbranchen zählen unter anderem der Einzelhandel, das Gesundheits- und Fürsorgewesen, Unterricht und Forschung, Geld- und Kreditwesen, Beherbergungs- und Gaststättenwesen, Rechts- und Wirtschaftsdienste sowie der Reinigungsbereich. Hier betragen die jeweiligen Frauenanteile zwischen 50 und 79,9 Prozent.

³⁴³ Ebenda, S. 154.

³⁴⁴ Leitner, 2001, S. 7.

Integrierte Frauenbranchen sind zum Beispiel der Großhandel sowie die Nahrungsmittelindustrie. Der Frauenanteil bewegt sich in diesen Wirtschaftsklassen zwischen 30 und 49,9 Prozent.

Die Landwirtschaft und die Erzeugung von elektronischen Einrichtungen sind Bereiche mit Frauenanteilen zwischen zehn und 29,9 Prozent. Diese Bereiche sind daher segregierte Männerbranchen.

Ein stark segregierter Männerbereich sind Einrichtungen der Gebietskörperschaften. Hier beträgt der Frauenanteil unter zehn Prozent.

Auch auf Branchenebene ist die Konzentration der Frauen stark. So sind 36,8 Prozent der Frauen auf vier Wirtschaftsklassen konzentriert. Etwa die Hälfte der erwerbstätigen Frauen verteilt sich auf sieben Wirtschaftsklassen. In den vorher genannten 14 Wirtschaftsklassen sind insgesamt etwa drei Viertel aller Frauen beschäftigt.³⁴⁵

4.3.3.2 Vertikale Segregation

Vertikale Segregation beschreibt die Beschäftigung von Frauen und Männern auf unterschiedlichen Ebenen der betrieblichen Hierarchie. Es ist schwierig, diese Form der Segregation zu messen. Es kann jedoch versucht werden, das Ausmaß der vertikalen Segregation über ihre Folgen zu erfassen. Dazu zählen laut Kreimer (1999, S. 41):

1. Die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern bei annähernd gleicher Qualifikation, aber in unterschiedlichen Berufen.
2. Die Unterschiede bei der Umsetzung von Qualifikationen zwischen den Geschlechtern, was durch unterschiedliche hierarchische Positionen bei annähernd gleicher Qualifikation sichtbar wird.
3. Die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Führungspositionen.

³⁴⁵ Kreimer, 1999, S. 34ff; Leitner, 2001, S. 5.

Die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen wurde bereits im Abschnitt 3.1.3 ausführlich behandelt. Die Einkommensdifferenzen werden im Anschluss in einem eigenen Abschnitt beschrieben, da sie sowohl mit der vertikalen als auch mit der horizontalen Segregation in Zusammenhang stehen. Daher wird an dieser Stelle nur auf die Verwertbarkeit von Qualifikationen eingegangen.

Bei der Diskussion um die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt wird häufig argumentiert, dass Einkommensdifferenzen zum Beispiel auf dem niedrigeren Qualifikationsniveau von Frauen gründen. Doch verschiedene Untersuchungen zeigen, dass höhere Bildungsabschlüsse zwar eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung für das Angleichen von Arbeitsmarktchancen zwischen den Geschlechtern sind. Dies zeigt sich zum Beispiel beim Vergleich der höchsten abgeschlossenen Ausbildung und der im Berufsleben erreichten höchsten Stellung. Während die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Beschäftigten mit Pflichtschulabschluss noch gering sind, steigen sie mit zunehmendem Bildungsabschluss. So werden 68 Prozent der Arbeiter mit Lehrabschluss als Facharbeiter eingesetzt, aber nur etwa 50 Prozent der Arbeiterinnen mit abgeschlossener Lehre. Bei Akademikern werden annähernd 60 Prozent der Männer für hochqualifizierte Tätigkeiten eingesetzt, aber weniger als ein Viertel der gleich hoch qualifizierten Frauen.³⁴⁶

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass Frauen vor allem in den unteren hierarchischen Ebenen anzutreffen sind und sie seltener als Männer die Chance haben, beruflich aufzusteigen. Frauen werden nicht nur für gleiche Arbeit schlechter bezahlt, sondern auch bei gleicher Qualifikation schlechter eingestuft.³⁴⁷

³⁴⁶ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 1993, S. 162, (zit. nach: Kreimer, 1999, S. 48).

³⁴⁷ Kreimer, 1999, S. 49.

4.3.3.3 Einkommensdifferenzen

Frauen verdienen im Durchschnitt deutlich weniger als Männer und dieser Lohnnachteil – auch *wage gap* genannt – existiert nicht nur in Österreich.³⁴⁸ Es gibt zahlreiche Studien, die belegen, dass dieser *wage gap* ein globales Phänomen ist. Der *wage gap* ist dabei der Einkommensnachteil der Frauen, gemessen mit dem Indikator ‚Frauenlöhne in Prozent der Männerlöhne‘. Je höher diese Maßzahl ist, desto näher liegen die Fraueneinkommen bei den Einkommen der Männer bzw. desto niedriger ist demnach der Nachteil der Frauen. Der *wage gap* beträgt bei den IndustriearbeiterInnen zum Beispiel in Japan 48 Prozent, in Schweden hingegen 90 Prozent. Für Österreich zeigt sich, dass der Einkommensnachteil des weiblichen Geschlechts auf allen Einkommensebenen vorzufinden ist.³⁴⁹ Weiters ist der *wage gap* ein einheitliches Merkmal für alle Branchen. Im Jahr 1991 betrug er durchschnittlich für alle Wirtschaftsklassen 68,3 Prozent, wobei die Papierindustrie jene Wirtschaftsklasse mit dem größten Einkommensnachteil für Frauen ist. Der *wage gap* beträgt dort 56,9 Prozent. Im Gastgewerbe hingegen ist die Benachteiligung der Frauen am geringsten. Der *wage gap* zählt in dieser Branche 85,2 Prozentpunkte.³⁵⁰ Die Vermutung, dass das Lohnniveau in einer Branche um so niedriger ist, je höher der dortige Frauenanteil ist, lässt sich nur bedingt belegen. So trifft zwar zu, dass in fast allen Wirtschaftsklassen mit unterdurchschnittlichem Frauenanteil das Lohnniveau der dort unselbständig Beschäftigten höher als im Durchschnitt ist. Doch dies gilt nicht für den Verkehrs- und Nachrichtensektor bzw. die Holzindustrie. Bei den Wirtschaftsklassen mit überdurchschnittlichem Frauenanteil gilt die These, dass das Lohnniveau folglich unterdurchschnittlich sein müsste, ebenfalls nicht für alle Bereiche. Hier bildet der Banken- und Versicherungssektor eine Ausnahme.³⁵¹

³⁴⁸ Biffl, 2010, S. 472.

³⁴⁹ Kreimer, 1999, S. 42f.

³⁵⁰ Mesch, 1993, (zit. nach: Kreimer, 1999, S. 43).

³⁵¹ Kreimer, 1999, S. 44.

Wie bereits im Abschnitt 4.2.4 beschrieben wurde, ergibt der Vergleich der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern einen geschlechtsspezifischen Entlohnungsunterschied von 25,5 Prozent.³⁵² Die Ursachen für diese Diskrepanz sind dabei besonders komplex und setzen sich sowohl aus beobachtbaren als auch aus nicht beobachtbaren Faktoren zusammen. Eine Bereinigung des Entlohnungsgefälles um beobachtbare Faktoren wie Alter, Ausbildung oder Beschäftigungsdauer sowie Segregationseffekte aufgrund der unterschiedlichen Verteilung von Frauen und Männern auf die einzelnen Branchen und Berufe senkt die Differenz auf 18,1 Prozent. Dieser restliche Verdienstunterschied kann rechnerisch nicht erklärt werden und wird auf Diskriminierung zurückgeführt.³⁵³ Zu ähnlichen Ergebnissen kommen Grünberger und Zulehner (2009, S. 139ff). Ihre Berechnungen ergeben einen durchschnittlichen Lohnunterschied bei vollzeitbeschäftigten Erwerbspersonen von 22 Prozent. Eine Bereinigung um Faktoren wie Schulbildung, Berufserfahrung, Familienstand sowie vertikale und horizontale Segregation auf dem Arbeitsmarkt ergibt eine verbleibende Differenz von 12 Prozent. Die Schulbildung liefert dabei nur einen geringen Beitrag zur Klärung des Verdienstunterschiedes. Frauen weisen durchschnittlich höhere Bildungsabschlüsse auf als Männer, trotzdem verdienen sie weniger.³⁵⁴ Ein interessanter Aspekt ist dabei, dass Frauen nicht nur gleich gut, sondern sogar besser qualifiziert sein müssen, um annähernd soviel wie Männer zu verdienen. Gleiche Qualifikation reicht nicht aus, um als Frau ein gleich hohes Einkommen wie ein Mann zu erzielen.³⁵⁵ Bezüglich der Berufserfahrung besteht bei weiblichen Erwerbspersonen jedoch Aufholbedarf. Aufgrund der Verantwortung für die Kinderbetreuung bzw. die Pflege alter oder kranker Familienangehöriger unterbrechen Frauen häufiger bzw. länger ihre berufliche Laufbahn als Männer, was sich langfristig negativ auf die Entwicklung ihrer Entlohnung auswirkt.³⁵⁶ Der Einfluss horizontaler bzw.

³⁵² Geisberger/Glaser, 2010, S. 197f.

³⁵³ Ebenda, S. 198.

³⁵⁴ Grünberger/Zulehner, 2009, S. 139ff.

³⁵⁵ Kreimer, 1999, S. 45.

³⁵⁶ Grünberger/Zulehner, 2009, S. 139ff.

vertikaler Segregation auf die Entlohnungsdifferenzen ist ebenfalls nicht zu verachten.³⁵⁷ So tragen starke Verdienstunterschiede zwischen Branchen und Berufen ebenfalls zu dem geschlechtsspezifischen Entlohnungsgefälle bei.³⁵⁸ Die verbleibende unerklärte Differenz von 12 Prozent wird auch in der Untersuchung von Grünberger und Zulehner (2009) auf Diskriminierung zurückgeführt.³⁵⁹

Weitere Analysen ergeben geschlechtsspezifische Unterschiede beim Vergleich relativer Einkommenspositionen nach dem Alter. So verdienen 50- bis 54-jährige Arbeiterinnen gleich viel wie 20- bis 24-jährige. 50- bis 54-jährige Arbeiter hingegen können gegenüber ihren 20- bis 24-jährigen Kollegen einen Einkommensvorsprung von etwa 30 Prozent aufweisen. Ähnliches gilt auch für Angestellte. So verdienen ältere männliche Angestellte deutlich mehr als ihre jüngeren Kollegen, während der Einkommensvorsprung der älteren weiblichen Angestellten gegenüber ihren jüngeren Kolleginnen deutlich niedriger ausfällt.³⁶⁰

Abschließend ist zu erwähnen, dass ein Teil der Einkommensdifferenzen durchaus auf die Existenz der Segregation am Arbeitsmarkt zurückzuführen ist, wobei jedoch umgekehrt der Abbau der Segregation das Problem geschlechtsspezifischer Entlohnungsdifferenzen nicht vollständig lösen kann.³⁶¹

4.3.3.4 Sonderformen der Segregation

Die Segregation des Arbeitsmarktes nach Geschlecht ist zwar ein relativ konstantes Phänomen, aber die jeweiligen Spaltungslinien sind durchaus Veränderungen unterworfen. Dies ist zum Beispiel auf den wirtschaftlichen Strukturwandel als auch auf strukturelle Veränderungen am Arbeitsmarkt zurückzuführen. Neue Formen der Segregation sind das Ergebnis dieser Entwicklungen. Kreimer (1999, S. 52ff) geht in diesem Kontext auf die Segregation nach neueren Beschäftigungsformen ein. Dazu zählt die

³⁵⁷ Biffl, 2010, S. 480.

³⁵⁸ Ebenda, S. 474.

³⁵⁹ Grünberger/Zulehner, 2009, S. 147.

³⁶⁰ Pichelmann, 1995, S. 352.

Autorin atypische Beschäftigungsverhältnisse wie Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung, befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit und arbeitnehmerähnliche Beschäftigungsverhältnisse. Als „atypisch“ oder auch „prekär“ werden diese Beschäftigungsverhältnisse deshalb bezeichnet, weil sie sich in einem oder mehreren Punkten vom Normalarbeitsverhältnis unterscheiden. Diese Unterscheidung ergibt sich zum Beispiel aus der Befristung, der reduzierten Arbeitszeit, der fehlenden vollen tariflichen oder sozialrechtlichen Einbindung oder aus der fehlenden Erzielung eines existenzsichernden Einkommens. Auch bei diesen Beschäftigungsverhältnissen lassen sich teilweise geschlechtsspezifische Tendenzen erkennen, sodass diese Segregation nach Beschäftigungsform eine neue Form vertikaler Segregation nach Geschlecht darstellt.³⁶² Dabei ergibt sich der überdurchschnittlich hohe Anteil von Frauen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen hauptsächlich durch die große Anzahl weiblicher Erwerbspersonen in Teilzeit- bzw. geringfügigen Arbeitsverhältnissen. Von Leih- oder Zeitarbeit hingegen sind weibliche Erwerbstätige seltener betroffen, weil diese Beschäftigungsform branchenspezifisch sehr unterschiedlich genutzt wird. Derartige Arbeitsverträge werden vor allem in männlich dominierten industriellen Produktionsbetrieben und im Baugewerbe verwendet und betreffen daher eher Männer.³⁶³

4.3.4 Auswirkungen der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes

Wie bereits im Abschnitt 4.3.2 kurz angesprochen wurde, muss die Segregation des Arbeitsmarktes nach Geschlecht nicht zwangsläufig ein Problem darstellen, sofern sie lediglich unterschiedliche berufliche Präferenzen von Frauen und Männern widerspiegelt. Doch mit der Separierung des Arbeitsmarktes ist zugleich eine soziale Ungleichheit

³⁶¹ Kreimer, 1999, S. 46f.

³⁶² Ebenda, S. 52ff.

³⁶³ Kytir/Moser, 2010, S. 134ff.

verbunden, die in erster Linie Frauen trifft.³⁶⁴ Es sind die Frauen, die überwiegend in Berufen bzw. Branchen arbeiten (müssen), die generell niedrig entlohnt werden, wenig qualifiziert sind, kaum Weiterbildungs- und Aufstiegschancen bieten und mit einem niedrigen sozialen Status behaftet sind. Segregation trägt somit nicht nur zum Einkommensgefälle zwischen den Geschlechtern bei, sie schwächt auch die soziale Stellung der Frau in einer Gesellschaft, in der Ansehen und sozialer Status hauptsächlich über den Erwerb definiert werden. Überdies blockiert die Segregation den effizienten Einsatz von Humankapital. Durch den Ausschluss des weiblichen Geschlechts von bestimmten Berufen bzw. höheren beruflichen Positionen geht wertvolles Humankapital verloren, was durchaus auch negative Folgen für Unternehmen als auch die gesamte Gesellschaft haben kann.³⁶⁵ Dies haben Reskin und Padavic (2002, S. 59) treffend formuliert: *„Finally, society as a whole pays a price when employers use workers’ sex – or any other irrelevant characteristics, such as race, age, or sexual orientation – to segregate them into jobs that fail to take full advantage of their abilities.“*

4.3.5 Zusammenfassung

Die Separierung des Arbeitsmarktes nach Geschlecht ist ein globales Phänomen. Sie kann verschiedene Formen annehmen, wobei sich aufgrund struktureller Veränderungen auch immer wieder neue Spaltungslinien entwickeln können. Über die Entstehung der Arbeitsmarktsegregation gibt es dabei unter Soziologen und Ökonomen recht unterschiedliche Annahmen. Doch eindeutig ist festzuhalten, dass die Segregation des Arbeitsmarktes nach Geschlecht von relativ großer Stabilität geprägt ist und mit einer sozialen Ungleichheit für Frauen einhergeht. Auch der österreichische Arbeitsmarkt ist von einer relativ hohen Segregation gekennzeichnet, und daraus können sich schwerwiegende Nachteile für das weibliche Geschlecht ergeben. In einer

³⁶⁴ Reskin/Padavic, 2002, S. 58.

³⁶⁵ Ebenda, S. 58f.

Gesellschaft, in der Ansehen und sozialer Status hauptsächlich über den Erwerb definiert werden, führt die untergeordnete Stellung im Erwerbsleben auch zu einer untergeordneten Stellung im gesamten sozialen Leben. Das durch Erwerb erzielte Einkommen dient der Existenzsicherung, legitimiert Mitsprache bei wichtigen Entscheidungen und der Gestaltung der Lebensbedingungen innerhalb der Familie als auch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene, ermöglicht ökonomische Unabhängigkeit und ist zugleich monetärer Ausdruck der erbrachten (Arbeits-)Leistung.³⁶⁶ Doch durch den segregierten Arbeitsmarkt wird den Frauen die Möglichkeit genommen, die gleichen Erwerbschancen erzielen zu können wie Männer. Auf horizontaler Ebene bedeutet dies, dass weiblichen Erwerbspersonen oft der Zugang zu bestimmten Berufen verwehrt bleibt. Dies liegt zum Teil auch an gesetzlichen Regelungen, die Frauen die Ausübung bestimmter Tätigkeiten zu ihrem eigenen Schutz verbieten.³⁶⁷ Doch wie leicht diese Schutzfunktion auch missbräuchlich verwendet werden kann, um Frauen vom Arbeitsmarkt zu verdrängen, wurde bereits im Abschnitt 2.1 beschrieben. Entlang vertikaler Spaltungslinien zeigt sich, dass Frauen nicht nur gleich gut, sondern sogar besser qualifiziert sein müssen, um annähernd soviel zu verdienen wie Männer. Es gibt zwar Faktoren, welche die Entlohnungsdifferenzen zwischen den Geschlechtern legitimieren. Dazu zählen zum Beispiel geringere Qualifikation, kürzere Berufserfahrung, kürzere Arbeitszeiten der Frauen usw. Doch trotz der Bereinigung um diese Faktoren bleibt immer noch eine erhebliche Differenz zugunsten der Männer, die nicht erklärt werden kann und höchstwahrscheinlich auf Diskriminierungseffekte zurückzuführen ist.³⁶⁸ Auf die Diskriminierung als weitere Barriere für Frauen im Erwerbsleben wird nun weiterführend im nächsten Abschnitt eingegangen.

³⁶⁶ Siehe dazu auch Abschnitt 2.4.2.2.

³⁶⁷ Aufgrund geschlechtsspezifischer Unterschiede in Muskelkraft, Knochenbau oder der Fähigkeit Sauerstoff aufzunehmen, gibt es für Arbeitnehmerinnen bestimmte Beschäftigungsverbote bzw. -beschränkungen. Dies betrifft zum Beispiel Arbeiten unter Einwirkung von Blei oder mit besonderer physischer Belastung. Siehe dazu zum Beispiel die Homepage der Arbeitsinspektion [Onlinequelle] sowie Lang, 1995, S. 279ff.

4.4 Diskriminierung des weiblichen Geschlechts

Bisher wurden im Kapitel 4 auf die Effekte der geschlechtsspezifischen Sozialisation, die Auswirkungen der Zuständigkeit für die Familienarbeit sowie die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes eingegangen und der Einfluss dieser Barrieren auf die Erwerbstätigkeit der Frauen untersucht. Hier soll die Analyse um einen weiteren wichtigen Aspekt erweitert werden: die Diskriminierung des weiblichen Geschlechts. Mit der Diskriminierung steht weiters die Geschlechtsrollenstereotypisierung in engem Kontext. Die Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz und die potenziellen Auswirkungen des Stereotyps „Frau“ auf die Erwerbschancen des weiblichen Geschlechts bilden daher abschließend den Schwerpunkt dieses Kapitels.

4.4.1 Diskriminierung im Erwerbsleben der Frauen

In den folgenden Abschnitten soll zunächst erklärt werden, was unter Diskriminierung zu verstehen ist und welche Formen sie annehmen kann. Diskriminierung steht weiters in engem Zusammenhang mit der Geschlechtsrollenstereotypisierung, was im Anschluss thematisiert wird.

4.4.1.1 Definition der Diskriminierung

Unter *Diskriminierung* versteht man nach Reinhold u. a. (2000, S. 120) die

„soziale Ungleichbehandlung bzw. Benachteiligung anderer Menschen durch Verhaltensweisen und Einstellungen. [...] Objekte sozialer Diskriminierung sind vor allem soziale Minderheiten, bestimmte Rassen und Hautfarben, Frauen, religiöse Glaubensgemeinschaften, bestimmte Gesellschaftsgruppen, ja sogar ganze Gesellschaften [...]“

³⁶⁸ Geisberger/Glaser, 2010, S. 198 bzw. siehe dazu auch Abschnitt 4.2.4.

Sie kann zum Beispiel auf politischer, sozialer, rechtlicher oder auch ökonomischer Ebene auftreten.³⁶⁹ *Ökonomische Diskriminierung* ist dann gegeben, wenn sich die Benachteiligung auf den wirtschaftlichen Bereich bezieht. Dann erhalten Individuen für ihre Leistung eine Gegenleistung, die sich jedoch nicht ausschließlich an der Leistung orientiert, sondern auch an von den Individuen nicht veränderbaren persönlichen Merkmalen, die allerdings für die Ausübung der Tätigkeit nicht relevant sind. Zu solchen Merkmalen zählen zum Beispiel die Rasse oder das Geschlecht. Ökonomische Diskriminierung bedeutet daher zum Beispiel ungleiche Bezahlung für gleichen Arbeitseinsatz.³⁷⁰

4.4.1.2 Arten der Diskriminierung

Diskriminierung kann verschiedene Formen annehmen. Dazu zählen unmittelbare bzw. mittelbare sowie direkte bzw. indirekte Diskriminierung. Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt findet dabei ihren Ausdruck zum Beispiel in geschlechtsspezifischen Entlohnungsdifferenzen, der minderwertigeren Qualität von Arbeitsplätzen oder auch in der schlechteren sozialen Absicherung.³⁷¹

Unmittelbare bzw. mittelbare Diskriminierung

Unmittelbare ökonomische Diskriminierung entsteht durch Regeln oder Maßnahmen, die explizit Unterschiede zwischen Frauen und Männern machen. Dazu zählen zum Beispiel Beschäftigungsverbote und –einschränkungen für Arbeiterinnen (siehe dazu auch Abschnitt 4.3.5). *Mittelbare* ökonomische Diskriminierung ergibt sich, wenn es trotz der geschlechtsneutralen Abfassung von Vorschriften und Maßnahmen zu einer ungleichen Behandlung von Frauen und Männern kommt. Diese Form der Diskriminierung kann direkt oder auch indirekt in Erscheinung treten.³⁷²

³⁶⁹ Schubert, 1993, S. 16.

³⁷⁰ Kreimer, 1999, S. 80.

³⁷¹ Schubert, 1993, S. 20ff.

³⁷² Ebenda, S. 20f.

Direkte bzw. indirekte Diskriminierung

Direkte Diskriminierung liegt vor, wenn Frauen beim Erwerb von Bildung oder berufsbezogener Ausbildung benachteiligt werden. Weiters zählt dazu die Schlechterstellung der Frauen bei der Entlohnung als auch bei der Qualität ihrer Arbeitsplätze.³⁷³

Erwerben Frauen eine vergleichsweise schlechtere Bildung bzw. Ausbildung, weil sie eine spätere Ungleichbehandlung bei der Entlohnung oder der Qualität des Arbeitsplatzes erwarten, rechtfertigt dieses Bildungs- bzw. Ausbildungsdefizit scheinbar ihre Schlechterstellung auf dem Arbeitsmarkt. In diesem Fall liegt *indirekte* Diskriminierung vor.³⁷⁴

Diskriminierungsmechanismen außerhalb des Arbeitsmarktes

Überdies gibt es noch Diskriminierungsmechanismen, die zwar außerhalb des Arbeitsmarktes liegen, aber dennoch auf den Arbeitsmarkt einwirken. Dies betrifft zum Beispiel den Ausbildungsbereich, die Sozialisation oder die Präferenzbildung. In diesen Bereichen werden bereits Unterschiede zwischen den Individuen erzeugt, die in Folge zu Differenzen innerhalb des Arbeitsmarktes führen. Gerade im Lebenszusammenhang von Frauen spielt sich vieles im Nahbereich des Arbeitsmarktes ab, was bei einer umfassenden Analyse der Benachteiligung von Frauen ebenfalls miteinbezogen werden müsste.³⁷⁵

4.4.1.3 Diskriminierungsursachen

Die Gründe für Diskriminierung und in Folge Einkommensnachteile von Frauen können ökonomischer, soziologischer oder auch sozialpsychologischer Natur sein. Daher gibt es auch mehrere Diskriminierungstheorien mit unterschiedlichen Ansätzen. Manche Theorien orientieren sich zum Beispiel an den Präferenzen oder der Verhandlungsmacht der einzelnen Akteure am Arbeitsmarkt, andere Modelle versuchen, Diskriminierung anhand von Normen bzw.

³⁷³ Ebenda, S. 21.

³⁷⁴ Ebenda, S. 21f.

gesellschaftlichen Rollenvorstellungen zu erklären.³⁷⁶ Ein weiteres Erklärungsmodell orientiert sich an geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Produktivität. Die durchschnittliche Produktivität von Frauen liegt unter derjenigen der Männer. Das liegt zum Beispiel an der durchschnittlich schlechteren Ausbildung der Frauen oder auch an den längeren Erwerbsunterbrechungen aufgrund familiärer Verpflichtungen. Die durchschnittliche Produktivität ist deshalb von Bedeutung, weil individuelle Produktivitätswerte oft gar nicht oder nur mit hohen Kosten ermittelt werden können. Daher folgt die Verwendung von Gruppendurchschnittswerten, also in diesem Fall die durchschnittlichen Produktionswerte der Gruppe von Frauen oder von Männern. Dies wird auch als *statistische Diskriminierung* bezeichnet.³⁷⁷ Folgt nun die geschlechtsspezifische Entlohnung gemäß der durchschnittlichen Produktivitätswerte, wird zwar die Gruppe der Frauen als Ganzes nicht diskriminiert, aber einzelne Mitglieder schon, da die Gruppe ja auch aus Frauen besteht, die ein überdurchschnittliches (Aus-)Bildungsniveau besitzen oder keine Erwerbsunterbrechungen aufweisen. Diese Frauen haben auch eine überdurchschnittliche Produktivität, sodass ihre Entlohnung nicht ihrer individuellen Leistung entspricht und sie daher eine Diskriminierung erfahren.³⁷⁸

Statistische Diskriminierung kommt zum Beispiel aber auch vor, wenn es darum geht, Arbeitsplätze – vor allem Führungspositionen – zu besetzen. Auch hier wird aufgrund unvollkommener Information über potenzielle Bewerber auf Durchschnittswerte von Gruppen, zum Beispiel weibliche oder männliche Führungskräfte, zurückgegriffen. Erwartungen über das durchschnittliche Verhalten bestimmter Gruppen bilden dann die Entscheidungsgrundlage. Bei diesen Erwartungen spielen häufig Geschlechtsrollenstereotype eine bedeutende Rolle, obwohl viele dieser Stereotype empirisch kaum belegt sind. Dennoch bilden diese Stereotypen

³⁷⁵ Kreimer, 1999, S. 81f.

³⁷⁶ Schubert, 1993, S. 75ff.

³⁷⁷ Ebenda, S. 87f.

³⁷⁸ Kreimer, 1999, S. 83.

Erwartungen über Verhaltensweisen die Grundlage für die Entstehung von Vorurteilen und damit auch für die Diskriminierung von Frauen.³⁷⁹

In den folgenden Abschnitten wird nun weiterführend genauer auf das Thema der Geschlechtsrollenstereotypisierung eingegangen.

4.4.2 Geschlechtsrollenstereotypisierung

In den folgenden Abschnitten soll zunächst erklärt werden, was Geschlechtsrollenstereotype sind und welche Attribute als typisch für beide Geschlechter gelten. Weiters soll auf die Folgen der Stereotypisierung für die Stellung der Frau im Erwerbsleben eingegangen werden.

4.4.2.1 Definition eines Stereotyps

Schenk (1979, S. 106) hat den Begriff des *Stereotyps* wie folgt definiert: „[...] soziale Stereotype sind von Gruppen geteilte Vorstellungen über die Mitglieder anderer Gruppen.“ Das bedeutet, dass an einer Person ein bestimmtes Merkmal wie zum Beispiel Hautfarbe, Geschlecht, Alter oder Ähnliches wahrgenommen wird. Daraus wird auf die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe von Personen geschlossen und angenommen, dass die Person auch alle anderen Merkmale dieser Gruppe besitzt. Stereotypisieren ist jedoch keine minderwertige Form der Wahrnehmung, sondern übernimmt vielmehr eine positive Entlastungsfunktion. Da Individuen ständig mit einer Vielzahl von Stimuli konfrontiert sind, kann das Stereotypisieren helfen, die Komplexität sozialer Phänomene zu reduzieren und die Wahrnehmung zu erleichtern. Doch zugleich stellen Stereotype auch immer Verzerrungen dar, „denn sie werden der Differenziertheit der sozialen Realität nicht gerecht.“³⁸⁰

Ein Stereotyp ist dabei vom Vorurteil zu unterscheiden. Mit einem Vorurteil ist eine Einstellung verbunden, die eine Tendenz zu diskriminierendem

³⁷⁹ Schubert/Littmann-Wernli, 2001, S. 23f.

³⁸⁰ Schenk, 1979, S. 106.

Verhalten beinhaltet. Das Stereotyp hingegen spiegelt nur den kognitiven Aspekt wider. So ist zum Beispiel die Kenntnis über den Stereotyp eines bestimmten Geschlechts nicht mit der Einstellung zu diesem Geschlecht gleichzusetzen.

Stereotype sind weiters nicht das Resultat individueller Erfahrungen, sondern sie werden von großen Gruppen oder sogar ganzen Gesellschaften geteilt und mit ihrem spezifischen Inhalt im Rahmen des Sozialisationsprozesses vermittelt. Dabei sind sie überaus stabil und verändern sich nur äußerst langsam – auch bei gegenteiliger Erfahrung.³⁸¹

4.4.2.2 Inhalte von Geschlechtsrollenstereotypen

Geschlechtsrollenstereotype beinhalten bestimmte Vorstellungen über die Geschlechtsrollen, also darüber, was typischerweise mit Weiblichkeit bzw. mit Männlichkeit verbunden wird. Im Folgenden soll nun genauer auf die Stereotypen „Frau“ bzw. „Mann“ und deren potenzielle Auswirkungen auf die Stellung der Frau im Erwerbsleben eingegangen werden.

Frauen werden in vielen Gesellschaften meist als sanfte, ruhige, saubere, ordentliche, taktvolle, einfühlsame und emotional ausdrucksfähige Wesen beschrieben.³⁸² Weiters wird mit Weiblichkeit auch sehr stark Mütterlichkeit, Hausarbeit, körperliche Attraktivität und geistige Leistungsfähigkeit assoziiert.³⁸³ Männern werden diese Attribute nicht zugeschrieben. Sie gelten zum Beispiel als unabhängiger, objektiver, aktiver, logischer, ehrgeiziger, risiko- und entscheidungsfreudiger, selbstbewusster und technisch begabter.³⁸⁴ Auch ‚Kompetenz‘ wird oft als wesentlicher Teil des männlichen Stereotyps gesehen. Sie umfasst dabei Merkmale wie zum Beispiel Aktivität, Wettbewerbsorientiertheit, Ehrgeiz, Entscheidungsfähigkeit, Abenteuerlust, Führungsqualitäten, Selbstbewusstsein, Unabhängigkeit, Geschäftstüchtigkeit, Objektivität oder logisches Denken. Das sind wesentliche Eigenschaften, die dem

³⁸¹ Ebenda, S. 106f.

³⁸² Ebenda, S. 107.

³⁸³ Faulstich-Wieland, 1999, S. 47f.

³⁸⁴ Schenk, 1979, S. 107.

weiblichen Stereotyp fehlen. Ihm werden eher Qualitäten wie zum Beispiel ‚Wärme und emotionale Ausdruckskraft‘ bzw. auch Sanftheit, Einfühlsamkeit, Takt usw. zugeschrieben.³⁸⁵ Kompetenz einerseits bzw. Wärme andererseits stellen dabei extrem konträre Eigenschaften dar, was vor allem bei der Umsetzung von Erwerbschancen eine große Rolle spielt (siehe dazu den folgenden Abschnitt 4.4.2.3).

Ein weiterer wichtiger Aspekt in diesem Zusammenhang ist die gesellschaftliche Höherbewertung von Eigenschaften, die den männlichen Stereotyp ausmachen.³⁸⁶ Die männliche Rolle wird dabei oft als Norm betrachtet, von der die weibliche abweicht. Die weibliche Rolle wird jedoch nicht nur als „anders“ gesehen, sondern sogar als minderwertig.³⁸⁷

4.4.2.3 Auswirkungen der Geschlechtsrollenstereotypisierung auf die Erwerbschancen von Frauen

Auf der einen Seite sind Stereotype per Definition bestimmte Vorstellungen über die Mitglieder bestimmter Gruppen. Auf der anderen Seite steht die kritische Frage, inwiefern diese Vorstellungen den realen Verhältnissen entsprechen. Es gibt zahlreiche Studien, die sich mit geschlechtsspezifischen Unterschieden auseinandersetzen.³⁸⁸ So gibt es Untersuchungen, in denen bestimmte Unterschiede zwischen den Geschlechtern empirisch bestätigt werden konnten. Gleichzeitig gibt es Gegenstudien, die keine (signifikanten) Unterschiede fanden und deshalb die Existenz geschlechtsspezifischer Verhaltensunterschiede relativieren und kritisch hinterfragen. Ein weiterer interessanter Aspekt in diesem Kontext ist die Frage nach der Entstehung von potenziellen geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Verhaltens- und Handlungsmustern, geschlechtsspezifischen Eigenschaften und Fähigkeiten und daraus folgend auch der spezifischen Geschlechtsrollenstereotypen. An dieser Stelle gehen die Meinungen von Experten häufig auseinander.

³⁸⁵ Broverman u. a., 1972, (zit. nach: Schenk, 1979, S. 110).

³⁸⁶ Schenk, 1979, S. 116.

³⁸⁷ Scheu, 1992, S. 10.

³⁸⁸ Eine ausführliche Übersicht über einzelne Studien bietet zum Beispiel Lehr, 1972.

Manche sehen das Wesen der Frau als biologisch bedingt, andere vertreten die Meinung, dass es sich aus den kulturellen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen heraus entwickelt. Für die zweite Variante sprechen die Ergebnisse einiger Studien über die geschlechtsspezifische Sozialisation. Wie bereits im Abschnitt 4.1 gezeigt wurde, kann man geschlechtsspezifische Verhaltensweisen, Fähigkeiten und Fertigkeiten auf geschlechtsspezifisch unterschiedliche Erfahrungen im Sozialisationsprozess zurückführen. Die biologischen Unterschiede zwischen Frauen und Männern werden dabei auf die jeweilige Zeugungs- bzw. Gebärfunktion reduziert. Außerdem wird die Ansicht der kulturell bzw. gesellschaftlich bedingten Entstehung geschlechtsspezifischer Unterschiede von der Tatsache gestützt, dass die Stellung der Frau im sozialen als auch im beruflichen Leben je nach Kultur, Epoche, Gesellschaftsform und sozialer Schicht erheblich variieren kann.³⁸⁹ Dennoch hält sich weiterhin hartnäckig die Ansicht, dass die Frau biologisch bedingt bestimmte Wesenszüge besitzt, die sie zum Beispiel einerseits für die Übernahme der Familienarbeit prädestinieren oder ihr andererseits die Fähigkeit der Ausübung bestimmter Berufe oder Tätigkeiten absprechen. Letztlich führen Stereotype zu Vorurteilen, da man dem Mitglied einer bestimmten Gruppe automatisch alle spezifischen Merkmale dieser Gruppe zuschreibt und seine individuellen Ausprägungen gar nicht betrachtet. Eine Folge davon ist die weitverbreitete Schlechterstellung der Frauen am Arbeitsmarkt. Ein Phänomen, welches in diesem Zusammenhang zu nennen wäre, ist die sogenannte „gläserne Decke“. So ist es für hochqualifizierte und überdurchschnittlich motivierte Frauen deutlich schwerer als für Männer, eine berufliche Spitzenposition zu erreichen. Es scheint, als gäbe es für Frauen eine unsichtbare Barriere – die „gläserne Decke“ – die sie daran hindert, die oberste Ebene der betrieblichen Hierarchie zu erreichen.³⁹⁰ Wie bereits im Abschnitt 3.1.3 beschrieben wurde, ist es für Frauen besonders schwierig, beruflich aufzusteigen. Ein möglicher Grund dafür ist die Existenz der Geschlechterrollenstereotype. Frauen wird zum Beispiel oft unterstellt, eine

³⁸⁹ Beck-Gernsheim, 1981, S. 4.

höhere Fluktuationsrate und Risikoaversion als Männer zu besitzen, weshalb bei der Besetzung von Führungspositionen oft dem männlichen Geschlecht der Vorrang gegeben wird. Doch Studien zeigen, dass diese Annahmen empirisch nicht halten. Frauen unterscheiden sich im Fluktuations- bzw. im Risikoverhalten nicht signifikant von dem der Männer.³⁹¹ Doch trotz dieser Befunde hält sich dieser Stereotyp immer noch hartnäckig, was in der niedrigen Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen seinen Ausdruck findet.

4.4.3 Zusammenfassung

Vor allem im wirtschaftlichen Bereich werden Frauen häufig nur aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert. Diese Schlechterstellung im Erwerbsleben zeigt sich zum Beispiel in geschlechtsspezifischen Entlohnungsdifferenzen, in der minderwertigeren Qualität von Arbeitsplätzen oder auch in der schlechteren sozialen Absicherung. Die Gründe für die Entstehung von Diskriminierung können vielfältig sein, meist spielen jedoch sogenannte Geschlechtsrollenstereotype eine wichtige Rolle. Stereotype sind bestimmte Vorstellungen, die eine Gruppe über die Mitglieder anderer Gruppen teilt. Im Fall des Geschlechtsrollenstereotyps ist das biologische Geschlecht das bestimmende Merkmal, wodurch auf die Zugehörigkeit eines Individuums entweder zur Gruppe der Frauen oder der Männer geschlossen wird. In weiterer Folge wird angenommen, dass das Individuum nicht nur das Geschlecht, sondern auch alle anderen Merkmale dieser Gruppe besitzt. Doch durch diese Annahme entstehen Verzerrungen, da Stereotype individuell ausgeprägte Merkmale ignorieren und die soziale Realität verzerrt darstellen. Ein weiteres Problem ist die unterschiedlich hohe gesellschaftliche Bewertung der Eigenschaften von Stereotypen. So werden Attribute, die den männlichen Stereotyp beschreiben, in der Gesellschaft höher bewertet als die des weiblichen Stereotyps. Die

³⁹⁰ Reskin/Padavic, 2002, S. 38.

³⁹¹ Siehe dazu zum Beispiel Schubert/Littmann-Wernli, 2001.

männliche Rolle wird oft als Norm betrachtet, von der die weibliche abweicht, wobei die diskriminierende Komponente nicht darin liegt, dass die weibliche Rolle als „anders“ wahrgenommen wird, sondern in der Tatsache, dass das Weibliche oft sogar als minderwertig gilt.

Die Entstehung der Geschlechterrollenstereotype ist nicht eindeutig geklärt. Einige Experten gehen davon aus, dass die Herausbildung geschlechtsspezifischer Eigenschaften und Fähigkeiten biologisch bedingt ist (siehe dazu auch Abschnitt 4.1). Dies führt zu der Meinung, dass Frauen biologisch bedingt bestimmte Wesenszüge besitzen, die sie zur Aufzucht der Kinder oder zur Pflege alter und kranker Familienangehöriger geradezu prädestinieren und gleichzeitig die Fähigkeit der Ausübung bestimmter beruflicher Tätigkeiten, für die scheinbar vor allem männliche Eigenschaften notwendig sind, absprechen. Dagegen spricht jedoch zum Beispiel die Existenz vieler Frauen, die typische Männerberufe ausüben oder in beruflich höheren Positionen anzutreffen sind. Außerdem gibt es Studien, in denen geschlechtstypische Verhaltensweisen, Eigenschaften, Fähigkeiten und Fertigkeiten auf geschlechtsspezifische Erfahrungen im Sozialisationsprozess zurückgeführt werden konnten. Diese Ergebnisse stützen die These, dass die Ausprägung solch geschlechtstypischer Eigenschaften eher durch kulturellen oder gesellschaftlichen Einfluss passiert. Darin liegt zugleich die Chance der Frauen, gegen die Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts anzugehen. Stereotype sind zwar relativ stabil und verändern sich nur langsam, aber wenn sie nicht biologisch bedingt sind, dann existiert zumindest eine reale Möglichkeit, sie zu verändern, wobei das Spektrum der Veränderungen theoretisch von der Reduzierung bzw. Erweiterung des Stereotyps um bestimmte Attribute bis hin zur Auflösung des Stereotyps „Frau“ reicht.

5 Exkurs: Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen

In diesem Kapitel soll der Frage nachgegangen werden, wie die Erwerbstätigkeit von Frauen gefördert werden kann. Während mit Hilfe der drei Unterfragen jene geschlechtsspezifischen Barrieren herausgearbeitet werden konnten, die viele Frauen in berufliche Randpositionen drängen, soll an dieser Stelle nun kurz die andere Seite betrachtet werden, nämlich jene Bereiche, in denen mit dem Abbau dieser Barrieren begonnen werden kann, um die Erwerbstätigkeit von Frauen langfristig zu unterstützen und zu fördern. Dazu soll zuerst noch einmal die Notwendigkeit bzw. die Wichtigkeit der Frauenförderung am Arbeitsmarkt betont werden. Abschließend sollen kurz einige Maßnahmen diskutiert werden, die zur Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit beitragen können.

5.1 Notwendigkeit der Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen

Zunehmende Veränderungen in verschiedensten Bereichen führen dazu, dass das ungenutzte weibliche Erwerbspersonenpotenzial nicht länger ignoriert werden darf. Zu diesen Veränderungen zählen zum Beispiel demografische Entwicklungen. Geburtenschwache Jahrgänge führen zu einem deutlichen Bevölkerungsrückgang, der durch Zuwanderung von ausländischen MitbürgerInnen möglicherweise nicht ausreichend ausgeglichen werden kann und zu einem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials führt. Zusätzlich werden aufgrund immer längerer Ausbildungszeiten die jeweiligen Erwerbsphasen immer kürzer. Außerdem nimmt seit Jahrzehnten die durchschnittliche Lebenserwartung zu, was zur allgemeinen Alterung der Gesellschaft führt.³⁹² Doch diese Entwicklungen können schwerwiegende Probleme bei der Finanzierung pensionsrechtlicher Ansprüche bewirken. Der Kreis der Bezieher

staatlicher Pensionen wird in den nächsten Jahrzehnten stark ansteigen, während die Anzahl der Erwerbspersonen, die durch ihre Abgaben das staatliche Pensionssystem finanzieren, zunehmend sinkt.³⁹³

Durch den allgemeinen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials droht weiters ein Mangel an qualifizierten Fach- und Führungskräften³⁹⁴, der ebenfalls möglicherweise nicht ausreichend durch ausländische Arbeitskräfte gedeckt werden kann. Dabei geht es nicht nur um fachliche Kompetenz, sondern zunehmend auch um soziale Kompetenz wie zum Beispiel Teamfähigkeit, Zuhören können, Verhandlungskompetenz, Kompromissfähigkeit usw.³⁹⁵ Weiters nehmen die Anforderungen im Berufsalltag generell ständig zu, indem zum Beispiel immer mehr Anpassungsfähigkeit, Flexibilität und Mobilität von den Arbeitskräften erwartet werden, sodass die Gefahr besteht, dass immer weniger Erwerbspersonen diesen Anforderungen gerecht werden können.

Ein weiterer Aspekt sind Veränderungen in den traditionellen Familienstrukturen bzw. der allmähliche Wandel der traditionellen Geschlechtsrollen. So wollen sich immer mehr Männer stärker für die Partnerschaft und die Familie engagieren, indem sie sich immer häufiger die Verantwortung für die Familienarbeit mit ihren Partnerinnen teilen wollen. Umgekehrt streben immer mehr Frauen nach qualifizierter Berufsarbeit und beruflichen Positionen in den obersten Führungsebenen.³⁹⁶

Überdies spielen auch volkswirtschaftliche Aspekte eine wichtige Rolle. So stecken im ungenutzten weiblichen Erwerbspersonenpotenzial spezifische Qualifikationen, Fähigkeiten und Kenntnisse, deren Nutzung wirtschaftliche Vorteile bringt und die Wettbewerbsfähigkeit erhöhen könnte.

Die genannten Gründe bewirken, dass nicht länger auf das ungenutzte weibliche Erwerbspersonenpotenzial verzichtet werden kann. Daher sollten auf betrieblicher, politischer und gesellschaftlicher Ebene

³⁹² Rost, 2004, S. 16ff.

³⁹³ Ebenda, S. 17.

³⁹⁴ Ebenda.

³⁹⁵ Ebenda, S. 23.

³⁹⁶ Ebenda, S. 22ff.

entsprechende Maßnahmen umgesetzt bzw. entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden, sodass Frauen ebenfalls einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen können und barrierefreien Zugang zu allen Ausbildungs- und Arbeitsplätzen erhalten. Dies beinhaltet auch Berufe, die als typisch männlich gelten sowie Positionen in den obersten Führungsebenen in der Politik, in der Wirtschaft, in der öffentlichen Verwaltung und der Justiz sowie bei den Sozialpartnern.

5.2 Abbau der geschlechtsspezifischen Barrieren

Wie bereits im vorigen Absatz erwähnt wurde, ist es zum Abbau der geschlechtsspezifischen Barrieren für Frauen im Erwerbsleben notwendig, auf betrieblicher, politischer und gesellschaftlicher Ebene entsprechende Maßnahmen umzusetzen. Darauf soll im Folgenden kurz eingegangen werden.

5.2.1 Betriebliche Ebene

Auf betrieblicher Ebene kann eine Vielzahl von unterstützenden Maßnahmen verwirklicht werden. Zu solchen Maßnahmen zählen zum Beispiel die Schaffung einer kinder- und frauenfreundlichen Unternehmenskultur, betriebliche Hilfe bei der Kinderbetreuung, geeignete Weiterbildungsprogramme für weibliche Arbeitskräfte, spezielle Wiedereinstiegsprogramme für Mütter in Karenz, flexible Arbeitsgestaltung in Bezug auf Raum und Zeit, ein entsprechendes Angebot an haushaltsnahen Dienstleistungen zur Unterstützung in der Familienarbeit usw.³⁹⁷ Diese Maßnahmen können zum Beispiel dazu beitragen, das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu reduzieren sowie durch die gelebte Gleichstellung von Frau und Mann Vorurteile und stereotypbedingte Barrieren abzubauen.

5.2.2 Staatliche Ebene

Der Staat spielt beim Abbau geschlechtsspezifischer Barrieren für Frauen im Erwerbsleben ebenfalls eine wichtige Rolle. So sind die vom Staat im Rahmen der wohlfahrtsstaatlichen Politik gesetzten institutionellen Rahmenbedingungen maßgeblich dafür verantwortlich, in welchem Umfang und in welcher Form Frauen erwerbstätig werden.³⁹⁸ So ist hier von Bedeutung, in welchem Ausmaß der Wohlfahrtsstaat gesellschaftliche Aufgaben wie die Kinderbetreuung oder die Pflege alter und kranker Menschen übernimmt.³⁹⁹ In nordeuropäischen Ländern wie zum Beispiel Schweden werden diese Aufgaben vom Staat übernommen und an entsprechende Experten wie KindergärtnerInnen oder AltenpflegerInnen übertragen. Der Staat bietet auf diese Weise Dienstleistungen wie Kinderbetreuung oder Pflege an und schafft überdies zusätzliche Arbeitsplätze. Dadurch werden Frauen von der Verantwortung für die Familienarbeit teilweise entbunden und können sich viel stärker ins Erwerbsleben integrieren. In anderen Ländern wie zum Beispiel Österreich herrscht die gesellschaftliche Meinung vor, dass Kinderbetreuung und die Pflege alter oder kranker Familienangehöriger Aufgabe der Familie – also vorrangig der Frauen – sei. Deshalb wird hier auf den Ausbau institutioneller Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen weniger Wert gelegt, und stattdessen monetäre Unterstützung über Kinderbetreuungs- und Pflegegeld geleistet. Dadurch fehlt jedoch die Möglichkeit bzw. eventuell auch der Anreiz, als Frau erwerbstätig zu werden bzw. das gegenwärtige Beschäftigungsausmaß zu erhöhen.⁴⁰⁰

Neben der Wohlfahrtsstaatspolitik kann der Staat auch über gesetzliche Regelungen den Abbau der Barrieren positiv beeinflussen. Ein möglicher Schritt ist zum Beispiel die gesetzliche Verankerung der Gleichstellung von Frau und Mann im Gleichbehandlungsgesetz, in verfassungs-

³⁹⁷ Zu einer genaueren Diskussion solcher Maßnahmen, die oft auch unter dem Deckmantel der *work-life-balance* eingesetzt werden, siehe zum Beispiel Klimpel/Schütte, 2006, S. 47ff; Rost, 2004, S. 27ff sowie Fuchshuber, 2006.

³⁹⁸ Pfau-Effinger, 2000, S. 19.

³⁹⁹ Ebenda, S. 70.

⁴⁰⁰ Zu einer ausführlicheren Beschreibung der Auswirkungen der wohlfahrtsstaatlichen Politik auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen siehe zum Beispiel ebenda, S. 29ff.

rechtlichen Grundlagen oder auch in internationalen Übereinkommen. Darin wird unter anderem festgelegt, dass niemand zum Beispiel aufgrund seines Geschlechts unmittelbar bzw. mittelbar in Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis diskriminiert werden darf.⁴⁰¹ Das ist vor allem auch für den Abbau geschlechtsspezifischer Entlohnungsdifferenzen relevant. An dieser Stelle ist weiters die gesetzliche Quotenregelung zu erwähnen, die in Österreich für den öffentlichen Dienst gilt und den Anteil der Frauen in bestimmten Positionen erhöhen soll. Sie wurde im Jahr 1993 eingeführt und mittlerweile von 40 auf 45 Prozent erhöht.⁴⁰² Befürworter dieser Quote verlangen ihre Ausweitung auch auf andere Bereiche. Dieser Forderung wurde kürzlich teilweise nachgekommen. So wurde nun im Ministerrat ein Quotenstufenplan für staatsnahe Betriebe beschlossen. In Unternehmen, an denen der Staat mit mindestens 50 Prozent beteiligt ist, soll bis 2013 der Anteil der Frauen an den Aufsichtsräten 25 Prozent betragen. Bis zum Jahr 2018 soll sich dieser Frauenanteil sogar auf 35 Prozent erhöhen. Diese Frauenquote ist jedoch nicht verbindlich, sondern gründet lediglich auf der Selbstverpflichtung der Bundesregierung. Generell ist kritisch anzumerken, dass Quotenregelungen zwar den Frauenanteil erhöhen, aber gleichzeitig möglicherweise negativen Einfluss auf das Arbeitsklima zwischen den Geschlechtern haben können. Männliche Kollegen könnten sich durch diese Quotenregelungen diskriminiert oder übergangen fühlen und ihren Unmut in einer Weise äußern, die für das Betriebsklima sehr belastend sein kann. Anzügliche Bemerkungen, sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz, Mobbing und Ähnliches sind nur einige Beispiele dafür.

5.2.3 Gesellschaftliche Ebene

Hier sind vor allem die sozialen Beziehungen innerhalb der Familie von Bedeutung. Dazu zählen einerseits die Beziehungen bzw. die

⁴⁰¹ Für eine ausführliche Darstellung dieser rechtlichen Grundlagen siehe zum Beispiel die Homepage des Bundesministeriums für Frauen und öffentlichen Dienst/URL 2 [Onlinequelle].

Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern, andererseits auch die Beziehungen zwischen den Generationen. Die familiale Arbeitsteilung orientiert sich dabei an geschlechterkulturellen Leitbildern und bildet überdies eine wichtige Grundlage für die gesamtgesellschaftliche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern.⁴⁰³ Der Einfluss kultureller Werte, Normen und Leitbilder innerhalb der Gesellschaft ist in diesem Zusammenhang enorm. Wenn grundsätzlich die Leitvorstellung herrscht, dass Frauen in erster Linie Mütter und Hausfrauen sein sollen, berufstätige Mütter als „Rabenmütter“ gelten, die Kindererziehung als Aufgabe der Familie innerhalb der privaten Sphäre betrachtet wird und Väter immer noch als die Ernährer der Familie gelten, dann ist es für Frauen sehr schwierig, sich im Erwerbsleben genauso stark zu integrieren wie Männer. Umgekehrt fällt es auch Männern schwer, von ihrer traditionellen Rolle als Ernährer abzuweichen, um sich mehr der Familienarbeit zu widmen. Im Abschnitt 2.3 wurde jedoch gezeigt, dass die gesamtgesellschaftliche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern unterschiedliche Formen annehmen kann. So gibt es geschlechterkulturelle Modelle, durch welche die Erwerbstätigkeit der Frauen auf ein Minimum reduziert wird und der Mann die Rolle des Ernährers der gesamten Familie einnimmt, während in anderen Modellen die vollständige Integration des weiblichen Geschlechts in das Erwerbsleben vorgesehen und auch entsprechend unterstützt wird. Die „traditionellen“ Rollen von Frauen und Männern differieren offenbar je nach Kultur bzw. Gesellschaft und sind damit aber auch veränderbar. Dies kann zum Abbau geschlechtsspezifischer Barrieren für Frauen im Erwerbsleben beitragen. Die Rolle der Frau müsste sich konkret so ändern, dass ihr aufgrund des Geschlechts nicht automatisch die Verantwortung für die Familienarbeit zufällt. Es sollte nicht das biologische Geschlecht darüber entscheiden, wer diese Aufgabe übernimmt, sondern die vorhandenen spezifischen Fähigkeiten, welche männlichen Personen durch entsprechende Sozialisation genauso vermittelt werden können wie

⁴⁰² Homepage des Bundesministeriums für Frauen und öffentlichen Dienst/URL 3 [Onlinequelle].

⁴⁰³ Pfau-Effinger, 2000, S. 75.

dies auch bei weiblichen geschieht. Zugleich müssten sich Frauen aber dazu bereit erklären, diese Verantwortung an die Männer auch abzugeben. Umgekehrt müsste sich die Rolle der Männer ebenfalls ändern. Männer müssten sich in stärkerem Umfang an der Familienarbeit beteiligen, was gleichzeitig eine Abkehr von der traditionellen Ernährerrolle bedeutet. Dieser Rollenwandel, der innerhalb der Familie beginnt, sollte weiters einen Wandel der gesamtgesellschaftlichen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern bewirken. Auf diese Weise könnte die Machtasymmetrie zwischen Männern und Frauen langsam abgebaut und die geschlechtsspezifischen Barrieren für das weibliche Geschlecht aufgelöst werden.

5.3 Zusammenfassung

Verschiedenste Entwicklungen führen dazu, dass das weibliche Erwerbspersonenpotenzial in höherem Ausmaß genutzt werden muss. Frauen werden zunehmend als Arbeitskräfte gebraucht – verstärkt auch für Berufe bzw. berufliche Positionen, zu denen sie lange Zeit gar keinen oder nur unter sehr schwierigen Bedingungen Zugang hatten. Um weiblichen Personen die Integration ins Erwerbsleben erleichtern zu können, müssen jedoch bestimmte Barrieren abgebaut werden. In diesem Sinne sind entsprechende Maßnahmen auf betrieblicher, politischer und auch auf gesellschaftlicher Ebene umzusetzen. Dabei sind Maßnahmen auf der betrieblichen Ebene wahrscheinlich am leichtesten zu realisieren. Sie können je nach Betrieb variieren, sie beziehen sich auf eine recht überschaubare Anzahl von Personen – nämlich die (weiblichen) Arbeitskräfte innerhalb des Betriebes – und können individuell angepasst werden. Auf politischer Ebene sind entsprechende Maßnahmen schwieriger umzusetzen. Gesetzliche Regelungen gelten für alle Staatsbürger und können nicht willkürlich von einzelnen Individuen geschaffen werden. Auch auf gesellschaftlicher Ebene kann sich der Abbau der geschlechtsspezifischen Barrieren ebenfalls als schwierig erweisen. Der Wandel der sozialen Rollen von Frauen und Männern ist ein

langfristiger Prozess, der immer wieder von Konflikten, Differenzen, Widersprüchen etc. überschattet werden kann. Erschwerend kommt hinzu, dass die einzelnen Ebenen nicht vollständig isoliert voneinander agieren können. So wirkt der Staat durch gesetzliche Regelungen auf die betriebliche Politik im Rahmen der Frauenförderung ein. Weiters nimmt er mittels wohlfahrtsstaatlicher Transferleistungen bzw. dem Angebot institutioneller Kinderbetreuungs- und Pflegeeinrichtungen auf die gesamtgesellschaftliche Arbeitsteilung Einfluss. Doch trotz all der potenziellen Schwierigkeiten muss weiterhin am Abbau der geschlechtsspezifischen Barrieren gearbeitet werden, um den Frauen die Möglichkeit zu geben, sich vollständig im Erwerbsleben integrieren zu können.

6 Schlussbemerkungen

In der vorliegenden Arbeit geht es darum, einerseits aufzuzeigen, wo die Grenzen der Erwerbstätigkeit von Frauen liegen, andererseits soll ergründet werden, welche geschlechtsspezifischen Barrieren diese Grenzen überhaupt schaffen. In diesem Sinne wurde folgende Forschungsfrage entwickelt:

Warum ist die Erwerbstätigkeit von Frauen häufig eingeschränkt, das heißt warum können scheinbar viele Frauen nicht ihren favorisierten Beruf im gewünschten Beschäftigungsausmaß und in der angestrebten Position ausüben?

Diese Frage impliziert drei unterschiedliche Problemfelder: Einschränkungen bei der Berufswahl, beim Beschäftigungsausmaß und bei der beruflichen Position innerhalb der betrieblichen Hierarchie. Dabei ist anzumerken, dass erstens nicht alle Frauen von diesen Schwierigkeiten betroffen sind und zweitens die einzelnen weiblichen Individuen oft auch nur mit einem oder zwei Problemfeldern in Berührung kommen. Doch es ist unumstritten, dass das weibliche Geschlecht stärker von diesen Problemen betroffen ist als das männliche. So unterscheiden sich die Erwerbsbiografien weiblicher Personen wesentlich in drei Punkten von denen der männlichen. Erstens nimmt zwar die Erwerbsbeteiligung von Frauen stetig zu, doch diese Expansion geschieht größtenteils über die Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung.⁴⁰⁴ Zweitens konzentrieren sich weibliche Beschäftigte auf ein eher kleines Spektrum an Berufen und Branchen, die noch dazu meist von niedrigeren Löhnen, geringeren Weiterbildungs- und Aufstiegschancen, geringerer Qualifikation und weniger Prestige gekennzeichnet sind.⁴⁰⁵ Drittens sind die obersten Führungs- und Entscheidungspositionen in der Politik, in der Wirtschaft, in

⁴⁰⁴ Siehe dazu Abschnitt 3.1.1.2.

⁴⁰⁵ Kreimer, 1999, S. 12ff.

der öffentlichen Verwaltung und der Justiz sowie bei den Sozialpartnern von relativ wenig Frauen besetzt.⁴⁰⁶

Frauen werden offensichtlich im Erwerbsleben benachteiligt. Dies äußert sich zum Beispiel durch die geschlechtsspezifischen Entlohnungsdifferenzen, in der minderwertigeren Qualität von Arbeitsplätzen oder in der schlechteren sozialen Absicherung. Die höheren Löhne bzw. Gehälter der Männer lassen sich zum Teil dadurch erklären, dass Frauen durchschnittlich kürzere Arbeitszeiten bzw. längere Unterbrechungen in ihren Erwerbsverläufen aufweisen, teilweise Defizite in der Ausbildung bzw. Qualifikation haben sowie meist in Berufen bzw. Positionen tätig sind, die generell schlechter entlohnt werden. Doch trotz der Bereinigung um Faktoren wie Alter, Ausbildung, Beschäftigungsdauer oder Segregationseffekte am Arbeitsmarkt verbleibt eine erhebliche Restdifferenz, die rechnerisch nicht erklärt werden kann und auf Diskriminierungseffekte zurückzuführen ist.⁴⁰⁷ Aber gerade dieser Einkommensnachteil hat schwerwiegende Konsequenzen für die Frauen. Das durch den Erwerb erzielte Einkommen dient der Existenzsicherung, legitimiert Mitsprache bei wichtigen Entscheidungen und der Gestaltung der Lebensbedingungen innerhalb der Familie als auch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene, es ermöglicht ökonomische Unabhängigkeit von den Eltern oder potenziellen Partnern und ist zugleich der monetäre Ausdruck der erbrachten (Arbeits-)Leistung.⁴⁰⁸ Gerade in einer Gesellschaft, in welcher Ansehen und sozialer Status über den Erwerb definiert werden, führt die untergeordnete Stellung der Frauen im Erwerbsleben weiters auch zu einer untergeordneten Stellung im gesamten sozialen Leben. Im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern müssen daher vor allem auch gleiche Erwerbschancen für beide Geschlechter geschaffen werden. Doch dazu müssen zuerst jene geschlechtsspezifischen Barrieren identifiziert werden, welche die Schlechterstellung der Frauen im Erwerbsleben verursachen.

⁴⁰⁶ Siehe dazu Abschnitt 3.1.3.

⁴⁰⁷ Geisberger/Glaser, 2010, S. 197f; Grünberger/Zulehner, 2009, S. 139ff. Siehe ebenfalls Abschnitt 4.3.3.3.

⁴⁰⁸ Siehe dazu Abschnitt 2.4.2.2.

Wie bereits erwähnt wurde, werden in der Forschungsfrage drei unterschiedliche Problemfelder behandelt: Einschränkungen bei der Berufswahl, beim Beschäftigungsausmaß und bei der beruflichen Position innerhalb der betrieblichen Hierarchie. Die Suche nach den Ursachen dieser Einschränkungen ist dabei sehr komplex. Beim ersten Problemfeld drängt sich die Frage auf, warum sich überdurchschnittlich viele Frauen für genau jene (Frauen-)Berufe entscheiden, die nur wenige Perspektiven bieten. Dies kann teilweise anhand der *geschlechtsspezifischen Sozialisation* erklärt werden. Einzelne Studien konnten nachweisen, dass Mädchen anders als Buben sozialisiert werden, und schon ab dem Kleinkindalter auf die traditionelle Rolle als Hausfrau und Mutter vorbereitet werden. Diese geschlechtsspezifischen Sozialisationserfahrungen führen weiters zur Ausprägung geschlechtstypischer Eigenschaften, Fertigkeiten, Fähigkeiten, Interessen und Neigungen, welche neben anderen Einflussfaktoren bei der Schul- als auch bei der Berufswahl eine Rolle spielen. Da die beruflichen Anforderungen je nach Tätigkeit bzw. hierarchischer Position variieren, korrespondieren sie scheinbar manchmal besser mit typisch weiblichen, manchmal eher mit typisch männlichen Eigenschaften bzw. Fähigkeiten. Wenn nun die geschlechtsspezifischen Eigenschaften, Interessen und Fähigkeiten als Berufswahlmotiv herangezogen werden, kann dies erklären, warum manche Berufe von überdurchschnittlich vielen Frauen ausgeübt werden. Die Tatsache, dass gerade vieler dieser Frauenberufe aber niedriger entlohnt werden, weniger Weiterbildungs- und Aufstiegschancen bieten sowie von geringer Qualifikation und niedrigem Ansehen gekennzeichnet sind⁴⁰⁹, ist zwar wahrscheinlich bekannt, doch das weibliche Geschlecht neigt offenbar aufgrund seiner ganz spezifischen Sozialisationserfahrungen dazu, sich anzupassen, unterzuordnen und die ihm zustehenden Rechte nur mit wenig Nachdruck einzufordern.

Eine wichtige Rolle spielt in diesem Zusammenhang auch das Selbstvertrauen, das sich im Rahmen des Sozialisationsprozesses entwickelt. Einzelne Studien zeigen auf, dass Mädchen oft weniger

⁴⁰⁹ Kreimer, 1999, S. 12ff; Scheikl, 2010, S. 202ff.

Selbstvertrauen entwickeln als Buben und ihre eigenen Begabungen und Fähigkeiten oft unterschätzen.⁴¹⁰ Dies könnte dazu führen, dass sie sich Berufe, die als typisch männlich gelten, gar nicht zutrauen, und daher jene Berufe bevorzugen, deren Anforderungen ihnen aufgrund ihrer Sozialisationserfahrungen vertraut sind. Das sind Berufe, die der Rolle der Hausfrau und Mutter ähnlich sind, da Erziehungs-, Betreuungs- und Pflegeleistungen im Vordergrund stehen, wie zum Beispiel im Beruf der Kindergärtnerin, Krankenschwester, Lehrerin, Verkäuferin oder der Reinigungskraft.

Dennoch zeigen sich in den jüngsten Generationen immer häufiger Gegentendenzen zur geschlechtsspezifischen Sozialisation. So wird die Verantwortung der Mädchen und Frauen für die Familienarbeit langsam aufgelockert und immer häufiger auch Buben und Männern zugewiesen. So sollen aktuelle politische Kampagnen zum Beispiel Väter vermehrt dazu bewegen, ebenfalls nach der Geburt eines Kindes in Karenz zu gehen. Im Bereich der Bildung bzw. Ausbildung werden umgekehrt Mädchen und Frauen stärker dazu ermutigt, sich im technischen oder naturwissenschaftlichen Bereich zu engagieren. Die Grenze zwischen typisch Männlichem und typisch Weiblichem scheint also langsam zu verschwinden. Inwiefern sich dieser Wandel auf die Berufswahl künftiger weiblicher Generationen auswirkt, ist noch nicht abzusehen.

Das zweite Problemfeld umfasst das eingeschränkte Beschäftigungsausmaß vieler Frauen. Hier ist zu klären, ob Frauen vielleicht gar nicht soviel arbeiten wollen wie Männer. Die Entscheidung über das Beschäftigungsausmaß hängt jedoch in vielen Fällen nicht so sehr vom Willen der Frau ab. Viele Frauen „wollen“ durchaus einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, die ihr volle ökonomische Unabhängigkeit und bessere Aufstiegschancen ermöglichen würde. Doch oft kann dieser Wunsch nicht realisiert werden, weil die Frau traditionellerweise für die *Familienarbeit* zuständig ist. Die Kinderbetreuung, die Pflege alter und kranker Familienangehöriger sowie

⁴¹⁰ Barz/Maier-Störmer, 1982, S. 283; Nyssen, 1990, S. 88f.

die Haushaltsführung nehmen Zeit und Kraft in Anspruch bzw. reduzieren die von der Berufsarbeit geforderte Verfügbarkeit, Mobilität und Flexibilität vieler weiblicher Erwerbspersonen, sodass sich viele Frauen – vor allem Mütter – nur in zeitlich beschränktem Ausmaß auf Teilzeitebene beruflich engagieren können. Doch Teilzeitarbeitsplätze liegen oft am Rande der betrieblichen Hierarchie, sodass die Wahrscheinlichkeit der Partizipation an Führungsaufgaben relativ gering ist.⁴¹¹ Familienarbeit zwingt also viele weibliche Erwerbspersonen nicht nur zur Einschränkung des Beschäftigungsausmaßes, sondern reduziert auch die Chancen des beruflichen Aufstiegs.

Dies beantwortet auch schon teilweise die Frage nach der Ursache für das dritte Problemfeld – die ungleiche Verteilung beider Geschlechter auf die Positionen innerhalb der betrieblichen Hierarchie. Hier ist festzuhalten, dass die niedrige Repräsentanz von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen meist nicht an mangelnder Karriereorientierung des weiblichen Geschlechts liegt, sondern an externen Rahmenbedingungen. Neben der Verantwortung für die Familienarbeit und dem daraus resultierenden Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielen hier *Geschlechtsrollenstereotype* eine große Rolle. Diese Geschlechtsrollenstereotype beinhalten bestimmte Vorstellungen darüber, was in der Gesellschaft als männlich bzw. als weiblich gilt. In diesem Sinne werden dem Stereotyp „Frau“ bzw. dem Stereotyp „Mann“ ganz spezifische Attribute zugeschrieben. So werden Frauen zum Beispiel als besonders soziale und emotional ausdrucksfähige Wesen beschrieben, während Männer eher als sach- und objektorientiert gelten. Die Liste der Beispiele lässt sich dabei beliebig fortsetzen. Auffallend ist jedoch, dass die typisch weiblichen Eigenschaften in totalem Gegensatz zu den typisch männlichen stehen. Grundsätzlich übt das Stereotypisieren eine positive Funktion aus, indem es die Komplexität der sozialen Phänomene reduziert und dadurch die Wahrnehmung erleichtert.⁴¹² Gleichzeitig verzerrt es jedoch die soziale Realität, da individuelle Ausprägungen komplett überlagert werden. Ein weiteres Problem ergibt sich aus der

⁴¹¹ Dressel, 2008, S. 55.

gesellschaftlichen Höherbewertung der Attribute, die den männlichen Stereotyp ausmachen. Die männliche Rolle ist sozusagen die Norm, von der die weibliche abweicht und dadurch ihre scheinbare Minderwertigkeit begründet. Auf das Berufsleben übertragen bedeutet dies, dass vielen Frauen der Zugang zu Positionen in der obersten betrieblichen Hierarchiestufe nur aufgrund von Vorurteilen versperrt bleibt. Viele weibliche Bewerber für Führungspositionen werden auf die als typisch weiblich geltenden Eigenschaften und (Un-)Fähigkeiten reduziert, welche noch dazu häufig als minderwertig betrachtet werden. Gleichzeitig werden ihre individuellen Merkmale, Stärken und Kompetenzen komplett ignoriert. Abschließend ist noch die *geschlechtsspezifische Segregation* des Arbeitsmarktes in diesem Bedingungskomplex einzuordnen. Während jedoch die geschlechtsspezifische Sozialisation, die Verantwortung für die Familienarbeit und die Geschlechtsrollenstereotype eindeutig als Ursache für die in der Forschungsfrage thematisierten Problemfelder identifiziert werden können, ist die Einordnung der Arbeitsmarktsegregation schwieriger. Einerseits kann die bereits vorhandene segregative Struktur des Arbeitsmarktes Frauen davor abschrecken, in Berufe, Branchen oder Positionen vorzudringen, die von Männern dominiert werden, da mit hohem Aufwand (zum Beispiel beim Qualifikationserwerb usw.) und potenziell hohem Widerstand des männlichen Geschlechts gerechnet wird. In diesem Fall würde die Segregation dazu beitragen, dass Frauen bei der Berufswahl bzw. bei ihren Karriereplänen eingeschränkt wären. Sie könnte daher als Ursache für diese Einschränkungen gesehen werden. Andererseits entscheiden sich – wie bereits erwähnt – viele Frauen aufgrund ihrer spezifischen Sozialisationserfahrungen für die typischen Frauenberufe, sodass hier der segregierte Arbeitsmarkt eher als Folge der geschlechtsspezifischen Sozialisation gesehen werden kann.

Dies zeigt zugleich die Wechselwirkungen, die zwischen den einzelnen Barrieren herrschen. So gründet die Verantwortung des weiblichen Geschlechts für die Familienarbeit genauso wie die Geschlechts-

⁴¹² Schenk, 1979, S. 106.

rollenstereotype ebenfalls auf der geschlechtsspezifischen Sozialisation. Diese wiederum orientiert sich an den jeweiligen Erwartungen, Normen und Werten, welche innerhalb der Gesellschaft für die Rolle der Frau bzw. für die des Mannes gelten. Im Rahmen des geschlechtsspezifischen Sozialisationsprozesses werden daher die jeweils vorherrschenden Geschlechterverhältnisse mitsamt ihrer Geschlechterhierarchie reproduziert und damit auch auf den Arbeitsmarkt übertragen. Die angestrebte Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben kann daher nur dann erreicht werden, wenn auch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene Parität zwischen den Geschlechtern herrscht.

Literaturverzeichnis

- Allen, Tuovi: Kotitaloustuotanto ja naisten palkkatyö – Muuttuuko näkymätön näkyväksi markkinoilla? (Haushaltsproduktion und Erwerbsarbeit von Frauen – wurde Unsichtbares in auf Märkten Sichtbares transformiert?), in: TTT Katsaus, Heft 4, 1991, S. 50-62, zit. nach: Pfau-Effinger, Birgit: Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa/Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs, Opladen, 2000.
- Arbeiterkammer Oberösterreich: Entwicklung der Teilzeitarbeit in Oberösterreich und Österreich/Beobachtungszeitraum 1980 bis 2001, 2003, Online im WWW unter URL: http://ooe.arbeiterkammer.at/bilder/d6/informiert_teilzeitarbeit.pdf [Stand: 8.6.2011].
- Assig, Dorothea (Hrsg.): Frauen in Führungspositionen/Die besten Erfolgskonzepte aus der Praxis, München, 2001.
- Badura, Bernhard/Schröder, Helmut/Vetter, Christian (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2007/Arbeit, Geschlecht und Gesundheit, 2008.
- Bammé, Arno/Holling, Eggert/Lempert, Wolfgang: Berufliche Sozialisation, München, 1983.
- Barz, Monika/Maier-Störmer, Susanne: Schlagen und geschlagen werden, in: Brehmer, Ilse (Hrsg.): Sexismus in der Schule/Der heimliche Lehrplan der Frauendiskriminierung, Weinheim/Basel, 1982, S. 279-287.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth: Das halbierte Leben/Männerwelt Beruf, Frauenwelt Familie, Hamburg, 1980.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth: Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt/Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen, 2. Aufl., Frankfurt/New York, 1981.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth: Vom Geburtenrückgang zur Neuen Mütterlichkeit? Über private und politische Interessen am Kind, Frankfurt am Main, 1985 (Originalausgabe 1984).
- Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (Hrsg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften, Frankfurt/New York, 1995.
- Belotti, Elena, Gianini: Dalla Parte delle Bambine, (deutsch von Luisa Francia: Was geschieht mit kleinen Mädchen?), 14. Aufl., München, 1987.
- Biffi, Gudrun: Generelle Überlegungen zu einem sozialen Reproduktionsmodell, in: Wirtschaftspolitische Blätter, Jg. 41, 5-6, 1994, S. 527-539.
- Biffi, Gudrun: Die ökonomische Situation der Frauen in Österreich, in: Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst/Bundeskanzleramt: Frauenbericht 2010/Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1998 bis 2008, Wien, 2010a, S. 465-502.
- Bilden, Helga: Geschlechtsspezifische Sozialisation, in: Hurrelmann, Klaus/Ulich, Dieter (Hrsg.): Handbuch der Sozialisationsforschung, 6. Aufl., Weinheim/Basel, 2002, S. 279-301.

- Blaschke, Sabine/Cyba, Eva: Typisch weiblich – typisch männlich? Einstellungen und Arbeitssituation von Frauen und Männern, in: Haller, Max u. a. (Hrsg.): Österreich im Wandel/Werte, Lebensformen und Lebensqualität 1986 bis 1993, Wien/München, 1996, S. 50-89.
- Borkowsky, Anna: Wiedereinstieg – Chance zur Selbstbestimmung oder Flexibilisierung der Arbeitskraft von Frauen? Zur Problematik der ‚Normalbiographie‘ von Frauen, in: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis, 5, Heft 7, 1982, S. 107-115, zit. nach: Kapeller, Doris/Kreimer, Magarete/Leitner, Andrea: Hemmnisse der Frauenerwerbstätigkeit, Wien, 1999.
- Boschek, Anna: Die Frauenarbeit in Österreich vor dem Krieg, in: Kammer für Arbeiter und Angestellte in Wien (Hrsg.): Handbuch der Frauenarbeit in Österreich, Wien, 1930, S. 8-18.
- Boshowitsch, L. I.: Die Persönlichkeit und ihre Entwicklung im Schulalter, Berlin, 1970.
- Braun, Lily: Die Frauenfrage/Ihre geschichtliche Entwicklung und wirtschaftliche Seite, Leipzig, 1901.
- Brehmer, Ilse (Hrsg.): Sexismus in der Schule/Der heimliche Lehrplan der Frauendiskriminierung, Weinheim/Basel, 1982.
- Broverman, Inge K. u. a.: Sex-role stereotypes: A current appraisal, in: Journal of Social Issues, 28, 2, 1972, S. 59-76, zit. nach: Schenk, Herrad: Geschlechtsrollenwandel und Sexismus/Zur Sozialpsychologie geschlechtsspezifischen Verhaltens, Weinheim/Basel, 1979.
- Brunet, Odette/Lezine, Irene: I primi anni del bambino, Rom, 1966, zit. nach: Belotti, Elena Gianini: Dalla Parte delle Bambine, (deutsch von Luisa Francia: Was geschieht mit kleinen Mädchen?), 14. Aufl., München, 1987.
- Bundeskanzleramt: Bericht über die Situation der Frau in Österreich/Frauenbericht, Heft 3, Bildungssituation und Bildungschancen der Frau, Wien, 1975.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Bericht über die soziale Lage, Wien, 1993, zit. nach: Kreimer, Margareta: Arbeitsteilung als Diskriminierungsmechanismus/ Theorie und Empirie geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation, Frankfurt am Main, 1999.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Sozialbericht/Bericht über die soziale Lage, Wien, 1993, zit. nach: Kreimer, Margareta: Arbeitsteilung als Diskriminierungsmechanismus/ Theorie und Empirie geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation, Frankfurt am Main, 1999.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Sozialbericht/Bericht über die soziale Lage/Datenband, Wien, 1996.
- Bundesministerin für Frauenangelegenheiten/Bundeskanzleramt: Bericht über die Situation der Frauen in Österreich/Frauenbericht 1995, Wien, 1995.
- Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst/Bundeskanzleramt: Frauenbericht 2010/Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1998 bis 2008, Wien, 2010a, Online im WWW unter URL: <http://www.austria.gv.at/site/7207/default.aspx> [Stand: 3.1.2011].

- Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst/Bundeskanzleramt: Frauen in Führungspositionen/Frauenförderung/Daten, Fakten, Modelle, Wien, 2010b, Online im WWW unter URL: <http://www.oesterreich.gv.at/DocView.axd?CobId=39405> [Stand: 2.1.2011].
- Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen: Bericht über die soziale Lage/Datenband, Wien, 2001.
- Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen: Bericht über die soziale Lage 2001 – 2002, Wien, 2002.
- Bundesministerium für soziale Verwaltung (Hrsg.): Lebens- und Erwerbsverhältnisse der weiblichen Bevölkerung in Österreich/Mikrozensus-Sondererhebung März 1969 des Österreichischen Statistischen Zentralamtes, Schriftenreihe zur sozialen und beruflichen Stellung der Frau, Heft 1, Wien, 1972, zit. nach: Pelz, Monika: Frauenarbeit heute, in: Münz, Rainer/Neyer, Gerda/Pelz, Monika (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitik/Frauenarbeit, Karenzurlaub und berufliche Wiedereingliederung, Linz, 1986, S. 86-146.
- Castell Gräfin zu, Adelheid: Deutsche Bevölkerungspolitik/Geburtenrückgang und Politik, in: Journal für Geschichte, 1984, Heft 1, S. 36-43.
- Chodorow, Nancy: The Reproduction of Mothering/Psychoanalysis and the Sociology of Gender, (deutsch von Gitta Mühlen-Achs: Das Erbe der Mütter/Psychoanalyse und Soziologie der Geschlechter), München, 1985.
- Cornelißen, W.: Vereinbarkeit von Familie und Beruf, in: Badura, Bernhard/Schröder, Helmut/Vetter, Christian (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2007/Arbeit, Geschlecht und Gesundheit, 2008, S. 175-189.
- Cyba, Eva: Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation: Von den Theorien des Arbeitsmarktes zur Analyse sozialer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt, in: Geissler, Birgit u. a. (Hrsg.): FrauenArbeitsMarkt/Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung, Berlin, 1998, S. 37-61.
- Dannhauer, H.: Geschlecht und Persönlichkeit, Berlin, 1973, zit. nach: Scheu, Ursula: Wir werden nicht als Mädchen geboren – wir werden dazu gemacht/Zur frühkindlichen Erziehung in unserer Gesellschaft, Frankfurt am Main, 1992.
- Danziger, K. (Hrsg.): Readings in Child Socialization, Oxford, 1970.
- Dienel, Christiane: Frauen in Führungspositionen in Europa, Weinheim/München, 1996.
- Diezinger, Angelika/Marquardt, Regine: Zur beruflichen Sozialisation von Frauen, in: Großkurth, Peter (Hrsg.): Arbeit und Persönlichkeit: Berufliche Sozialisation in der arbeitsteiligen Gesellschaft, Reinbek bei Hamburg, 1979.
- Diezinger, Angelika u. a.: Zukunft mit beschränkten Möglichkeiten/Entwicklungsprozesse arbeitsloser Mädchen, Schlussbericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft, hektographiertes Manuskript, München, 1982, zit. nach: Beck-Gernsheim, Elisabeth: Vom Geburtenrückgang zur Neuen Mütterlichkeit? Über private und politische Interessen am Kind, Frankfurt am Main, 1984.

- Eichwalder, Reinhard/Moser, Cornelia: Aspekte der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation, in: Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst/Bundeskanzleramt: Frauenbericht 2010/Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1998 bis 2008, Wien, 2010a, S. 141-152.
- Faßmann, Heinz: Belastende Lebensabschnitte, in: Bundesministerin für Frauenangelegenheiten/Bundeskanzleramt: Bericht über die Situation der Frauen in Österreich/Frauenbericht 1995, Wien, 1995, S. 69-90.
- Faulstich-Wieland, Hannelore: Weibliche Sozialisation zwischen geschlechterstereotyper Einengung und geschlechterbezogener Identität, in: Scarbath, Horst u. a. (Hrsg.): Geschlechter/Zur Kritik und Neubestimmung geschlechterbezogener Sozialisation und Bildung, Opladen, 1999, S. 47-62.
- Frasch, Heidi/Wagner, Angelika C.: Auf Jungen achtet man einfach mehr, in: Brehmer, Ilse (Hrsg.): Sexismus in der Schule/Der heimliche Lehrplan der Frauendiskriminierung, Weinheim/Basel, 1982, S. 260-278.
- Frerichs, Petra/Steinrücke, Margareta (Hrsg.): Soziale Ungleichheit und Geschlechterverhältnis, Schriftenreihe „Sozialstrukturanalyse“, Band 3, Opladen, 1993.
- Freundlich, Emmy: Arbeiterinnenschutz, Wien, 1913.
- Freundlich, Emmy: Die industrielle Arbeit der Frau im Kriege, Wien/Leipzig, 1918.
- Fröhlich, Werner D./Wellek, Stefan: Der begrifflich-theoretische Hintergrund der Sozialisationsforschung, in: Graumann, C. F. (Hrsg.): Handbuch der Psychologie, 7. Band: Sozialpsychologie, 2. Halbband: Forschungsbereiche, Göttingen, 1972, S. 661-714.
- Fuchshuber, Eva: Auf Erfolgskurs – Die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in österreichischen Unternehmen sowie in der Selbstverwaltung, 2006, Online im WWW unter URL: http://www.wfforte.at/fileadmin/Redaktion/Daten/KnowledgeBase/Frauen_in_Fuehrungspositionen.pdf [Stand: 24.2.2011].
- Gärtner, Kathrin/Schwabe, Markus/Sommer-Binder, Guido: Bildung, in: Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst/Bundeskanzleramt: Frauenbericht 2010/Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1998 bis 2008, Wien, 2010a, S. 81-123.
- Geisberger, Tamara: Geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsdifferenzen im europäischen Vergleich, in: Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst/Bundeskanzleramt: Frauenbericht 2010/Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1998 bis 2008, Wien, 2010a, S. 195-197.
- Geisberger, Tamara/Glaser, Thomas: Analyse der Lohn- und Gehaltsunterschiede von Frauen und Männer, in: Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst/Bundeskanzleramt: Frauenbericht 2010/Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1998 bis 2008, Wien, 2010a, S. 197-199.
- Geissler, Birgit u. a. (Hrsg.): FrauenArbeitsMarkt/Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung, Berlin, 1998.

- Goldin, Claudia: *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*, New York/Oxford, 1990.
- Gottschall, Karin: Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation, in: Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (Hrsg.): *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*, Frankfurt/New York, 1995, S. 125-162.
- Graumann, C. F. (Hrsg.): *Handbuch der Psychologie*, 7. Band: Sozialpsychologie, 2. Halbband: Forschungsbereiche, Göttingen, 1972.
- Großkurth, Peter (Hrsg.): *Arbeit und Persönlichkeit: Berufliche Sozialisation in der arbeitsteiligen Gesellschaft*, Reinbek bei Hamburg, 1979.
- Grünberger, Klaus/Zulehner, Christine: Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Österreich, in: WIFO-Monatsberichte, Jg. 82, Heft 2, 2009, S. 139-150.
- Haller, Max u. a. (Hrsg.): *Österreich im Wandel/Werte, Lebensformen und Lebensqualität 1986 bis 1993*, Wien/München, 1996.
- Heinz, Walter R.: Berufliche und betriebliche Sozialisation, in: Hurrelmann, Klaus/Ulich, Dieter (Hrsg.): *Handbuch der Sozialisationsforschung*, 6. Aufl., Weinheim/Basel, 2002, S. 397-415.
- Honegger, Claudia/Heintz, Bettina (Hrsg.): *Listen der Ohnmacht/Zur Sozialgeschichte weiblicher Widerstandsformen*, Frankfurt am Main, 1981.
- Horstkemper, Marianne: *Schule, Geschlecht und Selbstvertrauen/Eine Längsschnittstudie über Mädchensozialisation in der Schule*, Weinheim/München, 1987.
- Hurrelmann, Klaus/Ulich, Dieter (Hrsg.): *Handbuch der Sozialisationsforschung*, 6. Aufl., Weinheim/Basel, 2002.
- Jungwirth, Helga: Neuere Studien zur und Problematisierung der geschlechtsspezifischen Sozialisation, in: Bundesministerin für Frauenangelegenheiten/Bundeskanzleramt: *Bericht über die Situation der Frauen in Österreich/Frauenbericht 1995*, Wien, 1995, S. 148-166.
- Kammer für Arbeiter und Angestellte in Wien (Hrsg.): *Handbuch der Frauenarbeit in Österreich*, Wien, 1930.
- Kapeller, Doris/Kreimer, Magarete/Leitner, Andrea: *Hemmnisse der Frauenerwerbstätigkeit*, Wien, 1999.
- Klapfer, Karin: Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern, in: Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst/Bundeskanzleramt: *Frauenbericht 2010/Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1998 bis 2008*, Wien, 2010a, S.168-174.
- Klimpel, Melanie/Schütte, Tina: *Work-Life-Balance/Eine empirische Erhebung*, München, 2006.
- Kreckel, Reinhard: Doppelte Vergesellschaftung und geschlechtsspezifische Arbeitsmarktstrukturierung, in: Frerichs, Petra/Steinrücke, Margareta (Hrsg.): *Soziale Ungleichheit und Geschlechterverhältnis*, Schriftenreihe „Sozialstrukturanalyse“, Band 3, Opladen, 1993, S. 51-63.
- Kreimer, Margareta: *Arbeitsteilung als Diskriminierungsmechanismus/ Theorie und Empirie geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation*, Frankfurt am Main, 1999.
- Kürthy, Tamás: *Geschlechtsspezifische Sozialisation/Alte Normen und neue Vorstellungen in der Entwicklung und Erziehung von Kindern und Jugendlichen*, Band 1, Paderborn, 1978.

- Kytir, Josef/Moser, Cornelia: Erwerbsbeteiligung und Lebensunterhalt von Frauen und Männer, in: Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst/Bundeskanzleramt: Frauenbericht 2010/Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1998 bis 2008, Wien, 2010a, S. 129-136.
- Kytir, Josef/Schrittwieser, Karin: Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege/Ergebnisse des Mikrozensus September 2002, Wien, 2003, Online im WWW unter URL: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/haushalte_familien_lebensformen/familien/index.html [Stand: 7.2.2011].
- Lang, Maria: Arbeitnehmerschutz, in: Bundesministerin für Frauenangelegenheiten/Bundeskanzleramt: Bericht über die Situation der Frauen in Österreich/Frauenbericht 1995, Wien, 1995, S. 279-287.
- Lauterbach, Wolfgang: Berufsverläufe von Frauen/Erwerbstätigkeit, Unterbrechung und Wiedereintritt, Frankfurt/New York, 1994.
- Leichter, Käthe: Frauenarbeit und Arbeiterinnenschutz in Österreich, Wien, 1927.
- Leichter, Käthe: Die Entwicklung der Frauenarbeit nach dem Krieg, in: Kammer für Arbeiter und Angestellte in Wien (Hrsg.): Handbuch der Frauenarbeit in Österreich, Wien, 1930, S. 28-42.
- Leitner, Andrea: Frauenberufe – Männerberufe/Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation, Wien, 2001.
- Lehr, Ursula: Das Problem der Sozialisation geschlechtsspezifischer Verhaltensweisen, in: Graumann, C. F. (Hrsg.): Handbuch der Psychologie, 7. Band: Sozialpsychologie, 2. Halbband: Forschungsbereiche, Göttingen, 1972, S. 886-954.
- Lehr, Ursula: Die Rolle der Mutter in der Sozialisation des Kindes, Darmstadt, 1974.
- Mead, Margaret: Sex and Temperament, (deutsch von Carnegie, G.: Jugend und Sexualität in primitiven Gesellschaften, Band 3: Geschlecht und Temperament in drei primitiven Gesellschaften), München, 1970 (Originalausgabe 1935/1939).
- Mesch, Michael: Die Löhne und Gehälter nach Wirtschaftsklassen 1980/91, in: Wirtschaft und Gesellschaft, Jg. 19, Heft 3, 1993, S. 265-290, zit. nach: Kreimer, Margareta: Arbeitsteilung als Diskriminierungsmechanismus/Theorie und Empirie geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation, Frankfurt am Main, 1999.
- Metz-Göckel, Sigrid: Von der Technikdistanz zur Technikkompetenz, in: Metz-Göckel, Sigrid/Nyssen, Elke (Hrsg.): Frauen leben Widersprüche/Zwischenbilanz der Frauenforschung, Weinheim/Basel, 1990, S. 139-152.
- Metz-Göckel, Sigrid/Nyssen, Elke (Hrsg.): Frauen leben Widersprüche/Zwischenbilanz der Frauenforschung, Weinheim/Basel, 1990.
- Moss, H. A.: Sex, Age and State as Determinants of Mother-Infant Interaction, in: Danziger, K. (Hrsg.): Readings in Child Socialization, Oxford, 1970, S. 285-307.
- Müller, Walter: Frauenerwerbstätigkeit im Lebenslauf, in: Müller, Walter/Willms, Angelika/Handl, Johann (Hrsg.): Strukturwandel der Frauenarbeit 1880-1980, Frankfurt/New York, 1983, S. 55-106.

- Müller, Walter/Willms, Angelika/Handl, Johann (Hrsg.): Strukturwandel der Frauenarbeit 1880-1980, Frankfurt/New York, 1983.
- Münz, Rainer/Neyer, Gerda: Frauenarbeit und Mutterschutz in Österreich/Ein historischer Überblick, in: Neyer, Gerda (Hrsg.): Risiko und Sicherheit: Mutterschutzleistungen in Österreich/Wirkungen von Karenzgeld und Sonder-Notstandshilfe auf die Arbeitsmarktsituation von Frauen, Wien, 1990, S. 5-70.
- Münz, Rainer/Neyer, Gerda/Pelz, Monika (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitik/Frauenarbeit, Karenzurlaub und berufliche Wiedereingliederung, Linz, 1986.
- Myrdal, Alva/Klein, Viola: Women's two Roles/Home and Work, (deutsch von Ursula Schroth-Pritzel: Die Doppelrolle der Frau in Familie und Beruf), Wien, 1960.
- Naderer, Ruth/Sauer, Petra/Wieser, Christina: Frauen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat/Eine Untersuchung in den Top 200 Unternehmen, 2010, Online im WWW unter URL: http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d118/Frauen_in_Geschaeftsfuehrung1.pdf [Stand: 2.1.2011].
- Neyer, Gerda (Hrsg.): Risiko und Sicherheit: Mutterschutzleistungen in Österreich/Wirkungen von Karenzgeld und Sonder-Notstandshilfe auf die Arbeitsmarktsituation von Frauen, Wien, 1990.
- Nyssen, Elke: Mädchen in der Schule, in: Metz-Göckel, Sigrid/Nyssen, Elke (Hrsg.): Frauen leben Widersprüche/Zwischenbilanz der Frauenforschung, Weinheim/Basel, 1990, S. 49-89.
- OECD: Employment Outlook, Paris, 1996, zit. nach: Pfau-Effinger, Birgit: Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa/Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs, Opladen, 2000.
- OECD: Employment Outlook, Paris, 1998, zit. nach: Pfau-Effinger, Birgit: Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa/Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs, Opladen, 2000.
- ÖSTAT, Demographisches Jahrbuch Österreich 1993, zit. nach: Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Sozialbericht/Bericht über die soziale Lage/Datenband, Wien, 1996.
- Osterloh, Margit/Littmann-Wernli, Sabina: Die „gläserne Decke“: Realität und Widersprüche, 2000, Online im WWW unter URL: <http://www.iou.uzh.ch/orga/downloads/publikationen/C79glaesernedecke.pdf> [Stand: 25.11.2010].
- Österreichisches Statistisches Handbuch für die im Reichsrat vertretenen Königreiche und Länder, Nr. 34, Wien, 1915, zit. nach: Rigler, Edith: Frauenleitbild und Frauenarbeit in Österreich vom ausgehenden 19. Jahrhundert bis zum Zweiten Weltkrieg, Wien, 1976.
- Pelz, Monika: Frauenarbeit heute, in: Münz, Rainer/Neyer, Gerda/Pelz, Monika (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitik/Frauenarbeit, Karenzurlaub und berufliche Wiedereingliederung, Linz, 1986, S. 86-146.
- Pfau-Effinger, Birgit: Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa/Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs, Opladen, 2000.
- Pichelmann, Karl: Die Frauenverdienste im Spiegel der Sozialversicherungsdaten, in: Bundesministerin für Frauenangelegenheiten/Bundeskanzleramt: Bericht über die Situation der Frauen in Österreich/Frauenbericht 1995, Wien, 1995, S. 348-353.

- Popp, Adelheid: Schutz der Mutter und dem Kinde, Wien, 1910.
- Pott-Buter, Hetti: Facts and Fairy Tales about Female Labor/Family and Fertility/A Seven-Country Comparison 1850-1950, Amsterdam, 1993, zit. nach: Pfau-Effinger, Birgit: Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa/Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs, Opladen, 2000.
- Ranftl, Edeltraud: Arbeitszeit, in: Bundesministerin für Frauenangelegenheiten/Bundeskanzleramt: Bericht über die Situation der Frauen in Österreich/Frauenbericht 1995, Wien, 1995, S. 258-268.
- Reinhold, Gerd u. a. (Hrsg.): Soziologie-Lexikon, 4. Aufl., München/Wien, 2000.
- Reskin, Barbara/Padavic, Irene: Women and Men at Work, 2. Aufl., London/New Dehli, 2002.
- Rigler, Edith: Frauenleitbild und Frauenarbeit in Österreich vom ausgehenden 19. Jahrhundert bis zum Zweiten Weltkrieg, Wien, 1976.
- Rost, Harald: Work-Life-Balance/Neue Aufgaben für eine zukunftsorientierte Personalpolitik, Opladen, 2004.
- Scarbath, Horst u. a. (Hrsg.): Geschlechter/Zur Kritik und Neubestimmung geschlechterbezogener Sozialisation und Bildung, Opladen, 1999.
- Scheikl, Stefanie: Einkommenssituation von Frauen, in: Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst/Bundeskanzleramt: Frauenbericht 2010/Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1998 bis 2008, Wien, 2010a, S. 199-213.
- Schenk, Herrad: Geschlechtsrollenwandel und Sexismus/Zur Sozialpsychologie geschlechtsspezifischen Verhaltens, Weinheim/Basel, 1979.
- Scheu, Ursula: Wir werden nicht als Mädchen geboren – wir werden dazu gemacht/Zur frühkindlichen Erziehung in unserer Gesellschaft, Frankfurt am Main, 1992 (Originalausgabe 1977).
- Schilder, Elisabeth: Die studierende Frau/Die Entwicklung des Frauenstudiums, in: Kammer für Arbeiter und Angestellte in Wien (Hrsg.): Handbuch der Frauenarbeit in Österreich, Wien, 1930, S. 313-322.
- Schubert, Renate: Ökonomische Diskriminierung von Frauen/Eine volkswirtschaftliche Verschwendung, Frankfurt am Main, 1993.
- Schubert, Renate/Littmann-Wernli, Sabina: Stereotype in Unternehmen – Barrieren für Frauen, in: Assig, Dorothea (Hrsg.): Frauen in Führungspositionen/Die besten Erfolgskonzepte aus der Praxis, München, 2001, S. 23-47.
- Scott, Joan W./Tilly, Louise A.: Familienökonomie und Industrialisierung in Europa, in: Honegger, Claudia/Heintz, Bettina (Hrsg.): Listen der Ohnmacht/Zur Sozialgeschichte weiblicher Widerstandsformen, Frankfurt am Main, 1981, S. 99-137.
- Statistik Austria: Zeitverwendung 2008/2009/Ein Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede, Wien, 2009a, Online im WWW unter URL: http://www.statistik.at/web_de/suchergebnisse/index.html [Stand: 13.2.2011].

- Statistik Austria: Kinderbetreuungsgeldbezieherinnen und –bezieher nach Erwerbsstatus und Geschlecht, 2009b, Online im WWW unter URL: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/sozialleistungen_auf_bundesebene/familienleistungen/020121.html [Stand: 13.2.2011].
- Statistik Austria: Familien- und Haushaltsstatistik 2008/Ergebnisse des Mikrozensus, Wien, 2009c, Online im WWW unter URL: http://www.statistik.at/web_de/dynamic/services/publikationen/2/publdetail?id=2&listid=2&detail=526 [Stand: 14.2.2011].
- Statistik Austria: ISCO 08/Gemeinsame deutschsprachige Titel und Erläuterungen, 2010, Online im WWW unter URL: http://www.statistik.at/web_de/klassifikationen/oeisco08_implementation/informationen_zur_isco08/index.html#index3 [Stand: 3.1.2011].
- Tálos, Emmerich: Staatliche Sozialpolitik in Österreich/Rekonstruktion und Analyse, Wien, 1981.
- Theimer, Camilla: Frauenarbeit in Österreich, Wien, 1909.
- Ulich, Klaus: Schulische Sozialisation, in: Hurrelmann, Klaus/Ulich, Dieter (Hrsg.): Handbuch der Sozialisationsforschung, 6. Aufl., Weinheim/Basel, 2002, S. 377-396.
- Vaerting, M.: Die weibliche Eigenart im Männerstaat und die männliche Eigenart im Frauenstaat, Karlsruhe, 1921.
- Weinert, F. E.: Schule und Beruf als institutionelle Sozialisationsbedingungen, in: Graumann, C. F. (Hrsg.): Handbuch der Psychologie, 7. Band: Sozialpsychologie, 2. Halbband: Forschungsbereiche, Göttingen, 1972, S. 825-885.
- WIFO-Datenbank, Mai 1996, zit. nach: Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Sozialbericht/Bericht über die soziale Lage/Datenband, Wien, 1996.
- Willms, Angelika: Segregation auf Dauer? Zur Entwicklung des Verhältnisses von Frauenarbeit und Männerarbeit in Deutschland, 1882-1980, in: Müller, Walter/Willms, Angelika/Handl, Johann (Hrsg.): Strukturwandel der Frauenarbeit 1880-1980, Frankfurt/New York, 1983, S. 107-182.
- Willms-Herget, Angelika: Frauenarbeit/Zur Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt, Frankfurt/New York, 1985.

Onlinequellenverzeichnis

- EPWN Statistik 1, Online im WWW unter URL:
http://www.europeanpwn.net/files/3rd_bwm_2008_press_release_1.pdf [Stand: 2.1.2011].
- EPWN Statistik 2, Online im WWW unter URL:
http://www.europeanpwn.net/files/4th_bwm_2010_press_release.pdf [Stand: 2.1.2011].
- EUROSTAT Statistik 1, Online im WWW unter URL:
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/web/table/description.jsp> [Stand: 25.12.2010].
- EUROSTAT Statistik 2, Online im WWW unter URL:
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=tsiem010&plugin=1> [Stand: 25.12.2010].
- EUROSTAT Statistik 3, Online im WWW unter URL:
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsiem010&language=de> [Stand: 25.12.2010].
- Homepage der Arbeiterkammer: Karenzregelungen, Online im WWW unter URL 1: <http://www.arbeiterkammer.at/online/karenz-regelung-2086.html> [Stand: 14.2.2011].
- Homepage der Arbeiterkammer: Mutterschutzregelungen, Online im WWW unter URL 2: <http://www.arbeiterkammer.at/online/mutterschutz-regelung-2009.html> [Stand: 14.2.2011].
- Homepage der Arbeitsinspektion, Online im WWW unter URL:
<http://www.arbeitsinspektion.gv.at/Al/Personengruppen/Frauen/frauen060.htm> [Stand: 18.2.2011].
- Homepage des Bundesministeriums für Frauen und öffentlichen Dienst, Online im WWW unter URL 1: <http://www.frauen.bka.gv.at/site/5570/default.aspx> [Stand: 24.2.2011].
- Homepage des Bundesministeriums für Frauen und öffentlichen Dienst, Online im WWW unter URL 2: <http://www.frauen.bka.gv.at/site/5564/default.aspx> [Stand: 24.2.2011].
- Homepage des Bundesministeriums für Frauen und öffentlichen Dienst, Online im WWW unter URL 3: <http://www.bka.gv.at/site/5570/default.aspx> [Stand: 24.2.2011].
- Homepage des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur, Online im WWW unter URL:
<http://www.bmukk.gv.at/schulen/bw/ueberblick/frauenzeittafel.xml> [Stand: 8.1.2011].
- Homepage der Grünen, Online im WWW unter URL:
<http://www.gruene.at/frauen/frauenquoten/> [Stand: 29.5.2011].

- Homepage des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Online im WWW unter URL:
http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Pag e/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_Suche.a&cid=1300100733927 [Stand: 29.5.2011].
- OECD Statistik 1, Online im WWW unter URL:
http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=FTPPTC_I [Stand: 25.12.2010].
- OECD Statistik 2, Online im WWW unter URL:
http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=FTPPTC_I [Stand: 25.12.2010].
- Statistik Austria 1, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Online im WWW unter URL:
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetig e/unselbstaendig_erwerbstaetige/023554.html [Stand: 2.6.2011].
- Statistik Austria 2, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Online im WWW unter URL:
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetig e/unselbstaendig_erwerbstaetige/023554.html [Stand: 2.6.2011].
- Statistik Austria 3, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Online im WWW unter URL:
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetig e/unselbstaendig_erwerbstaetige/023554.html [Stand: 2.6.2011].
- Statistik Austria 4, Volkszählung 2001: Erwerbspersonen nach beruflichen und wirtschaftlichen Merkmalen, Online im WWW unter URL:
http://www.statistik.at/web_de/suchergebnisse/index.html?suchquer ya=Berufsgruppenstatistik&n0=21&n1=41&n2=1&n3=41&n4=101&n5=1&n7=61&n6=1 [Stand: 28.12.2010].
- Statistik Austria 5, Volkszählung 2001: Erwerbspersonen nach beruflichen und wirtschaftlichen Merkmalen, Online im WWW unter URL:
http://www.statistik.at/web_de/suchergebnisse/index.html?suchquer ya=Berufsgruppenstatistik&n0=21&n1=41&n2=1&n3=41&n4=101&n5=1&n7=61&n6=1 [Stand: 8.6.2011].

Anhang

Tabellen

Tabelle 4: Erwerbs- und Arbeitslosenquoten der Männer 1985 bis 1995

Jahr	Wohnbevölkerung	Erwerbspersonen	Erwerbsquote in %	Arbeitslosenquote in %
1985	2.515.041	1.957.273	77,8	4,9
1986	2.532.389	1.969.245	77,8	5,1
1987	2.545.860	1.973.537	77,5	5,5
1988	2.559.104	1.982.238	77,5	5,1
1989	2.583.524	2.001.606	77,5	4,6
1990	2.620.048	2.050.206	78,3	4,9
1991	2.657.610	2.089.725	78,6	5,3
1992	2.697.243	2.109.721	78,2	5,7
1993	2.724.463	2.114.510	77,6	6,7
1994	2.735.000	2.108.173	77,1	6,4
1995	2.737.453	2.099.462	76,7	6,4

Quelle: modifiziert übernommen aus: ÖSTAT, Demographisches Jahrbuch Österreich 1993; WIFO-Datenbank, Mai 1996; Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (unselbständige Beschäftigte), Arbeitsmarktservice Österreich (vorgemerkte Arbeitslose), (zit. nach: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 1996, S. 8ff.).

Tabelle 5: Erwerbs- und Arbeitslosenquoten der Frauen 1985 bis 1995

Jahr	Wohnbevölkerung	Erwerbspersonen	Erwerbsquote in %	Arbeitslosenquote in %
1985	2.343.008	1.345.799	57,4	4,7
1986	2.347.632	1.361.355	58,0	5,2
1987	2.352.249	1.369.450	58,2	5,7
1988	2.357.076	1.378.979	58,5	5,6
1989	2.369.539	1.400.461	59,1	5,5
1990	2.389.471	1.433.217	60,0	6,0
1991	2.412.230	1.474.888	61,1	6,5
1992	2.441.454	1.513.996	62,0	6,3
1993	2.463.939	1.527.608	62,0	6,9
1994	2.475.233	1.531.479	61,9	6,7
1995	2.484.100	1.531.597	61,7	6,8

Quelle: modifiziert übernommen aus: ÖSTAT, Demographisches Jahrbuch Österreich 1993; WIFO-Datenbank, Mai 1996; Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (unselbständige Beschäftigte), Arbeitsmarktservice Österreich (vorgemerkte Arbeitslose), (zit. nach: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 1996, S. 8ff.).

Tabelle 6: Erwerbstätigen- bzw. Arbeitslosenquoten der Männer 1996 bis 2009

Jahr	Erwerbstätigenquote in %	Arbeitslosenquote in %
1996	77,3	3,6
1997	77,1	3,6
1998	77,0	3,8
1999	77,6	3,3
2000	77,3	3,1
2001	76,4	3,1
2002	76,4	4,0
2003	76,4	4,0
2004	74,9	4,5
2005	75,4	4,9
2006	76,9	4,3
2007	78,4	3,9
2008	78,5	3,6
2009	76,9	5,0

Quelle: modifiziert übernommen von EUROSTAT, Online im WWW unter URL:
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=tsiem010&plugin=1> [Stand: 25.12.2010] sowie
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=tsiem110&plugin=1> [Stand: 25.12.2010].

Tabelle 7: Erwerbstätigen- bzw. Arbeitslosenquoten der Frauen 1996 bis 2009

Jahr	Erwerbsquote in %	Arbeitslosenquote in %
1996	58,4	5,3
1997	58,6	5,4
1998	58,8	5,4
1999	59,6	4,7
2000	59,6	4,3
2001	60,7	4,2
2002	61,3	4,4
2003	61,6	4,7
2004	60,7	5,4
2005	62,0	5,5
2006	63,5	5,2
2007	64,4	5,0
2008	65,8	4,1
2009	66,4	4,6

Quelle: modifiziert übernommen von EUROSTAT, Online im WWW unter URL:
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=tsiem010&plugin=1> [Stand: 25.12.2010] sowie
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=tsiem110&plugin=1> [Stand: 25.12.2010].

Tabelle 8: Frauenerwerbstätigenquoten ausgewählter Länder 2003 bis 2009 in Prozent

Land	Jahr						
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Österreich	61,6	60,7	62,0	63,5	64,4	65,8	66,4
Dänemark	70,5	71,6	71,9	73,4	73,2	74,3	73,1
Finnland	65,7	65,6	66,5	67,3	68,5	69,0	67,9
Griechenland	44,3	45,2	46,1	47,4	47,9	48,7	48,9
Island	80,1	78,8	80,5	80,8	80,8	79,6	76,5
Italien	42,7	45,2	45,3	46,3	46,6	47,2	46,4
Niederlande	66,0	65,8	66,4	67,7	69,6	71,1	71,5
Norwegen	72,6	72,2	71,7	72,2	74,0	75,4	74,4
Schweden	71,5	70,5	70,4	70,7	71,8	71,8	70,2
Slowakei	52,2	50,9	50,9	51,9	53,0	54,6	52,8
Ungarn	50,9	50,7	51,0	51,1	50,9	50,6	49,9

Quelle: modifiziert übernommen von EUROSTAT, Online im WWW unter URL:
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsiem010&language=de> [Stand: 25.12.2010].

Tabelle 9: Teilzeitquoten der Frauen ausgewählter Länder 2003 bis 2009 in Prozent

Land	Jahr						
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Österreich	26,7	29,5	30,1	31,0	31,4	31,3	32,2
Dänemark	22,7	23,8	23,9	24,6	23,4	23,1	24,8
Finnland	15,0	14,9	14,8	14,9	15,5	15,1	15,9
Griechenland	10,1	10,5	11,4	12,8	13,3	13,6	14,4
Island	25,1	26,4	26,6	26,0	25,4	23,6	25,8
Italien	23,0	28,7	28,8	29,3	29,8	30,6	30,5
Niederlande	59,5	60,2	60,7	59,8	59,9	59,8	59,9
Norwegen	33,4	33,2	32,9	32,9	31,6	30,8	30,4
Schweden	20,6	20,8	19,0	19,0	19,7	19,6	19,8
Slowakei	3,6	4,5	4,1	4,1	4,4	4,1	4,1
Ungarn	4,8	4,8	5,0	4,2	4,2	4,3	5,0

Quelle: modifiziert übernommen von der Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Online im WWW unter URL:
http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=FTPTC_I [Stand: 25.12.2010].

Tabelle 10: Teilzeitquoten nach nationaler Definition von Männern und Frauen in Österreich 2000 bis 2008 in Prozent

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Frauen	32,3	34,3	35,3	36,0	37,8	39,3	40,2	41,2	41,5
Männer	4,0	4,4	4,7	4,7	4,8	6,1	6,5	7,2	8,1

Quelle: modifiziert übernommen von der Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Online im WWW unter URL:
http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=FTPTC_I [Stand: 27.12.2010].

Tabelle 11: Unselbständig Erwerbstätige nach Geschlecht und Branche 2009

	Männer in %	Frauen in %
Land- und Forstwirtschaft	1,3	1,0
Fischerei		
Bergbau	0,5	
Sachgütererzeugung	24,9	9,9
Energie	1,3	0,2
Bau	13,2	2,3
Handel	13,5	19,7
Beherbergungswesen	3,9	8,4
Verkehr	9,1	3,5
Kredit	3,6	4,0
Realitätenwesen	8,6	10,1
Öffentliche Verwaltung	8,5	7,2
Unterrichtswesen	3,7	10,2
Gesundheit/Sozialwesen	3,9	17,1
Sonst. Öffentl. Persönl.		
Dienstleistungen	3,7	5,4
Private Haushalte		0,5
Exterritoriale Organisationen	0,3	0,2
Alle Branchen	100,0	100,0

Quelle: modifiziert übernommen von Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Online im WWW unter URL:
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/unselbstaendig_erwerbstaetige/023554.html [Stand: 2.6.2011].

() Werte mit weniger als hochgerechnet 6.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet.

(x) Werte mit weniger als 3.000 sind statistisch nicht interpretierbar.

Tabelle 12: Geschlechtsspezifische Zusammensetzung aller Branchen für 2009 (absolut in Tausend sowie in Prozent)

	Männer absolut	Frauen absolut	Gesamte Erwerbstätige absolut	Männer in %	Frauen in %
Land- und Forstwirtschaft	24,9	17,2	42,1	59,1	40,9
Fischerei	(x)	(x)			
Bergbau	8,4	(x)	8,4	100,0	
Sachgütererzeugung	459,7	167,2	626,9	73,3	26,7
Energie	23,9	(3,6)	27,5	86,9	13,1
Bau	244,3	39,3	283,6	86,1	13,9
Handel	249,3	331,7	581,0	42,9	57,1
Beherbergungswesen	72,6	141,4	214,0	33,9	66,1
Verkehr	168,1	59,2	227,3	74,0	26,0
Kredit	65,7	67,9	133,6	49,2	50,8
Realitätenwesen	159,0	169,9	328,9	48,3	51,7
Öffentliche Verwaltung	156,8	121,8	278,6	56,3	43,7
Unterrichtswesen	68,8	172,3	241,1	28,5	71,5
Gesundheit/Sozialwesen	72,3	288,2	360,5	20,1	79,9
Sonst. Öffentl. Persönl.					
Dienstleistungen	68,1	91,1	159,2	42,8	57,2
Private Haushalte	(x)	8,7	8,7		100,0
Exterritoriale Organisationen	(4,9)	(3,2)	8,1	60,5	39,5
Alle Branchen	1.847,6	1.684,6	3529,5		

Quelle: modifiziert übernommen von Statistik Austria, Mikrozensus-
Arbeitskräfteerhebung, Online im WWW unter URL:

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/unselbstaendig_erwerbstaetige/023554.html [Stand: 2.6.2011].

Tabelle 13: Erwerbspersonen nach Geschlecht und Berufsgruppen in Prozent 2001

ISCO-Berufshauptgruppe/ ISCO-Berufsgruppe	Männer	Frauen
A Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungskräfte, Führungskräfte in der Privatwirtschaft	10,8	4,8
Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete	0,2	0,0
Geschäfts(bereichs)leiter in großen Unternehmen	6,7	2,2
Leiter kleiner Unternehmen	3,9	2,5
B Wissenschaftler	7,7	8,3
Physiker, Mathematiker, Ingenieurwissenschaftler	2,0	0,4
Biowissenschaftler und Mediziner	1,1	1,1
Wissenschaftliche Lehrkräfte	2,0	4,7
Sonstige Wissenschaftler und verwandte Berufe	2,3	2,1
C Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	17,1	20,3
Technische Fachkräfte	6,9	1,6
Biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte	0,8	4,4
Nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte	0,5	1,8
Sonstige Fachkräfte (mittlere Qualifikationsebene)	8,8	12,6
D Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	7,4	20,3
Büroangestellte ohne Kundenkontakt	5,7	15,9
Büroangestellte mit Kundenkontakt	1,7	4,4
E Dienstleistungsberufe, Verkäufer in Geschäften und auf Märkten	7,3	21,2
Personenbezogene Dienstleistungsberufe und Sicherheitsbedienstete	5,2	12,9
Modelle, Verkäufer und Vorführer	2,1	8,3
F Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	3,3	3,8
G Handwerks- und verwandte Berufe	22,9	2,8
Mineralgewinnungs- und Bauberufe	9,2	0,4
Metallarbeiter, Mechaniker und verwandte Berufe	9,6	0,4
Präzisionsarbeiter, Kunsthandwerker, Drucker und ähnliche Berufe	0,8	0,5
Sonstige Handwerks- und verwandte Berufe	3,3	1,5
H Anlagen/Maschinenbediener sowie Montierer	11,0	2,5
Bediener stationärer und verwandter Anlagen	1,8	0,2
Maschinenbediener und Montierer	2,2	1,8
Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	7,0	0,5
I Hilfsarbeitskräfte	10,3	15,2
Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte	3,7	11,7
Landwirtschaftliche, Fischerei- und verwandte Hilfsarbeitskräfte	0,4	0,3
Hilfsarbeiter im Bergbau, Bau- und verarbeitendem Gewerbe, Transport	6,2	3,2
J Soldaten	1,8	0,0
K Erstmals Arbeit suchend	0,6	0,8
Erwerbspersonen insgesamt	100,0	100,0

Quelle: modifiziert übernommen von Statistik Austria, Volkszählung 2001, Online im WWW unter URL:

http://www.statistik.at/web_de/suchergebnisse/index.html?suchquerya=Berufsgruppenstatistik&n0=21&n1=41&n2=1&n3=41&n4=101&n5=1&n7=61&n6=1 [Stand: 28.12.2010].

Tabelle 14: Geschlechtsspezifische Zusammensetzung aller Berufshauptgruppen 2001

ISCO-Berufshauptgruppe		Frauen absolut	Männer absolut	Alle Erwerbs- personen	Frauen in %	Männer in %
A	Angeh.gesetzgeb.Körperschaften, leit.Verwaltungskr., Führungskr. i.d. Privatwirtschaft	85.191	239.338	324.529	26,3	73,7
B	Wissenschaftler	147.629	165.328	312.957	47,2	52,8
C	Techniker u. gleichrangige nichttechn. Berufe	360.208	377.887	738.095	48,8	51,2
D	Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	359.539	164.181	523.720	68,7	31,3
E	Dienstleistungsberufe, Verkäufer in Geschäften und auf Märkten	375.511	162.710	538.221	69,8	30,2
F	Fachkräfte i.d. Landwirtschaft u. Fischerei	67.068	73.907	140.975	47,6	52,4
G	Handwerks- u. verwandte Berufe	50.117	506.727	556.844	9,0	91,0
H	Anlagen/Maschinenbediener sowie Montierer	43.501	243.177	286.678	15,2	84,8
I	Hilfsarbeitskräfte	268.477	228.686	497.163	54,0	46,0
J	Soldaten	233	40.845	41.078	0,6	99,4
K	Erstmals Arbeit suchend	13.484	13.017	26.501	50,9	49,1
		1.770.958	2.215.803	3.986.761		

Quelle: eigene Darstellung, Daten modifiziert übernommen von Statistik Austria,
Volkszählung 2001, Erwerbspersonen nach beruflichen und wirtschaftlichen Merkmalen,
Online im WWW unter URL:
http://www.statistik.at/web_de/suchergebnisse/index.html?suchquerya=Berufsgruppenstatistik&n0=21&n1=41&n2=1&n3=41&n4=101&n5=1&n7=61&n6=1 [Stand: 8.6.2011].

Tabelle 15: Frauenanteile in Prozent nach Sektoren für Geschäftsführung und Aufsichtsrat 2008 bis 2010

	Geschäftsführung			Aufsichtsrat		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Dienstleistung	6,5	7,1	10,3	10,7	11,2	12,4
Handel	6,3	7,8	7,9	16,0	14,1	13,6
Banken und Versicherungen	5,1	4,7	5,0	10,4	9,5	10,3
Industrie	3,0	2,3	2,6	4,8	5,7	6,8

Quelle: modifiziert übernommen von der Arbeiterkammer (AK) Wien, Online im WWW
unter URL:
http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d118/Frauen_in_Geschaeftsfuehrung1.pdf [Stand:
2.1.2011].

Tabelle 16: Anteile der weiblichen Board-Mitglieder nach Ländern 2006, 2008 und 2010

	Weibliche Board-Mitglieder (%)		
	2006	2008	2010
Norwegen	28,8	44,2	37,9
Schweden	22,8	26,9	28,2
Finnland	20,0	25,7	25,9
Niederlande	6,5	12,3	15,8
Dänemark	17,9	18,1	14,0
Vereinigtes Königreich	11,4	11,5	13,6
Österreich	9,5	9,2	12,5
Frankreich	7,3	7,6	12,0
Belgien	5,8	7,0	11,1
Spanien	4,1	6,6	11,0
Griechenland	4,4	6,0	10,3
Irland	8,1	10,1	9,0
Schweiz	5,9	6,6	8,8
Deutschland	7,2	7,8	8,5
Luxemburg	0,0	7,2	6,2
Italien	1,9	2,1	3,9
Portugal	0,0	0,8	3,5

Quelle: modifiziert übernommen vom European Professional Women's Network (EPWN),
 Online im WWW unter URL:
http://www.europeanpwn.net/files/3rd_bwm_2008_press_release_1.pdf [Stand: 2.1.2011]
 sowie http://www.europeanpwn.net/files/4th_bwm_2010_press_release.pdf [Stand:
 2.1.2011].

Tabelle 17: Segregation der Berufe – Frauen- und Männeranteile für die Jahre 1998 und 1994

Berufsklassen		Frauenanteile		Männeranteil absolut 1998
		in % 1998	absolut 1994	
Ia	Nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte	87,6	78,4	38.065
	Biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte	81,7	83,0	20.007
Ib	Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte	72,8	77,4	155.991
	Modelle, VerkäuferInnen, VorführerInnen	72,1	68,6	142.966
	Büroangestellte ohne Kundenkontakt	68,5	67,2	239.199
	Wissenschaftliche Lehrkräfte	64,1	60,3	78.575
	Pers. Dienstleistungsberufe und Sicherheits- bedienstete	58,0	58,4	134.359
	Büroangestellte mit Kundenkontakt	53,5	47,3	65.994
II	Fachkräfte in Landwirtschaft und Fischerei	48,1	46,6	94.510
	Sonstige Fachkräfte (mittlere Qualifikationsebene)	42,5	41,0	71.991
	MaschinenbedienerInnen und MontierInnen	40,1	39,1	46.035
	Sonst. WissenschaftlerInnen und verwandte Berufe	39,9	40,4	58.371
	Landwirtschaftliche, Fischerei- und verwandte HilfsarbeiterInnen	35,1	30,7	3.160
	BiowissenschaftlerInnen und MedizinerInnen	35,0	42,1	12.742
	LeiterInnen kleiner Unternehmen	30,3	23,8	37.789
IIIa	Sonstige Handwerks- und verwandte Berufe	26,8	31,4	30.466
	PräzisionsarbeiterInnen, KunsthandwerkerInnen, DruckerInnen und verwandte Berufe	25,7	31,6	10.925
	HilfsarbeiterInnen im Bergbau und Baugewerbe	25,1	21,6	19.751
	GeschäftsleiterInnen und BereichsleiterInnen in großen Unternehmen	25,1	19,4	36.954
	PhysikerInnen, MathematikerInnen und Ingenieur- wissenschaftlerInnen	12,9	10,0	4.615
	Angehörige Körperschaften und leitende Verwaltungs- bedienstete	11,6	5,2	339
IIIb	Technische Fachkräfte	8,8	11,4	14.025
	BedienerInnen stationärer und verwandter Anlagen	7,2	7,0	2.732
	FahrzeugführerInnen und BedienerInnen mobiler Anlagen	2,3	2,9	4.931
	Mineralgewinnungs- und Bauberufe	2,1	2,0	3.372
	MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen und verwandte Berufe	1,7	2,6	4.141
	Soldaten	0,0	0,0	0
				39.089

Quelle: modifiziert übernommen aus: Leitner, 2001, S. 6.

Zusammenfassung

Die Erwerbsbeteiligung der Frauen hat in den letzten Jahrzehnten stetig zugenommen, dennoch können nur relativ wenige weibliche Beschäftigte ihren favorisierten Beruf zugleich im gewünschten Beschäftigungsausmaß und in der angestrebten Position ausüben. Viele Frauen müssen ihre Erwerbstätigkeit aufgrund der Verantwortung für die Obsorge betreuungsbedürftiger Kinder oder für die Pflege kranker oder alter Familienangehöriger auf Teilzeitniveau einschränken. Weiters können sich nur relativ wenige Frauen in sogenannten Männerberufen durchsetzen oder in Führungs- und Entscheidungspositionen in der Politik, der Wirtschaft, der öffentlichen Verwaltung, der Justiz oder bei den Sozialpartnern vordringen.

In der vorliegenden Arbeit sollen daher die Ursachen für diese Einschränkungen im Erwerbsleben weiblicher Beschäftigter erforscht werden. In diesem Sinne werden die komplexen Zusammenhänge zwischen der Mehrfachbelastung durch Familie und Beruf, der geschlechtsspezifischen Sozialisation, der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes sowie der geschlechtsbezogenen Diskriminierung einerseits und der eingeschränkten Erwerbsbeteiligung von Frauen andererseits näher untersucht. Der Einfluss der gesamtgesellschaftlichen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern wird dabei ebenfalls in die Betrachtung miteinbezogen. Abschließend folgt ein Überblick über jene Maßnahmen auf betrieblicher, staatlicher und gesellschaftlicher Ebene, welche den Abbau geschlechtsspezifischer Barrieren im Erwerbsleben der Frauen bzw. die Förderung der Frauenerwerbstätigkeit zum Ziel haben.

Abstract

The labour participation of women has increased steadily during the last few centuries, however only relatively few female employees are able to pursue their favourite profession at the requested extent and in the favoured position. Many women have to limit their extent of occupation to part-time due to their responsibility for children or other family members. In addition, only a few women manage to pursue a typically male profession or to reach leading positions in politics, in economy, in public administration, in justice or with social partners.

Therefore, this study tries to explore the causes of the restrictions for female employees. In that sense it focuses on the correlations between the double burden due to family and job, the gender-specific socialization, the gender-specific segregation of the labour market and the gender-related discrimination on the one hand, and the restricted labour participation of women on the other hand. The influence of the division of labour between both genders in the society as a whole is also considered. Furthermore, this study includes an overview about measures which can be realized by companies, government and society in order to reduce gender-specific barriers for working women and to increase their labour participation.

Lebenslauf

SILVIA MAX

Persönliche Daten

Geboren: 27.10.1977 in Mistelbach/Zaya, Österreich
 Staatsangehörigkeit: Österreich
 Familienstand: Ledig

Ausbildung

Studium:

12/2002-08/2011	Betriebswirtschaft Magisterstudium am Betriebswirtschaftszentrum der Universität Wien, Spezialisierung in Organisation und Planung o. Univ.- Prof. Dr. Rudolf Vetschera
09/2010-07/2011	Magisterarbeit: Grenzen der Erwerbstätigkeit von Frauen – Welche Barrieren hindern Frauen an Beruf und Karriere? Institut für Wirtschaftssoziologie Ass.- Prof. ⁱⁿ Mag. ^a Dr. ⁱⁿ Sabine Blaschke
10/1997-12/2002	Betriebswirtschaft Bakkalaureatstudium am Betriebswirtschaftszentrum der Universität Wien, Vertiefungsfach Management, Spezialisierung in Marketing o. Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr. Dr. h.c. Udo Wagner

Schulausbildung:

09/1992-06/1997 Handelsakademie in Mistelbach/Zaya
Matura mit ausgezeichnetem Erfolg

Förderungen

09/2010-02/2011 Studienabschlusstipendium der Universität Wien

Zusatzqualifikationen

10/2010-11/2010 Spanisch-Intensivkurs am Lateinamerika-Institut Wien (Stufe A2/1)

03/2003-06/2003 Anfängerkurs Spanisch an der Wirtschaftsuniversität Wien

Auslandsaufenthalt

04/2011 Freiwilligenarbeit im Schildkrötenprojekt in Matapalo/Pazifikküste, Costa Rica (Unterstützung beim Schutz der Schildkröten und bei diversen Instandhaltungsarbeiten)

03/2011 4-wöchiger Spanischkurs an der Costa Rican Language Academy, San José, Costa Rica (Avanzado II/Fortgeschrittenenkurs II)

Sprachen

Deutsch Muttersprache

Englisch verhandlungssicher

Spanisch sehr gute Grundkenntnisse in Wort und Schrift

PC-Kenntnisse

MS-Office