



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Erwerbsverläufe von Absolvent:innen des AMS
arbeitsmarktpolitischen Frauen*programms FiT – Frauen* in
Handwerk und Technik“

verfasst von / submitted by

Mag.^a Sylvia Zweng

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Arts (MA)

Wien, 2022 / Vienna 2022

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 808

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Gender Studies

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Birgit Sauer

Inhaltsverzeichnis

1 EINLEITUNG.....	1
1.1 UNTERSUCHUNGSGEGENSTAND UND EINBETTUNG DER FORSCHUNGSFRAGE	1
1.2 AKTUELLER FORSCHUNGSSTAND.....	5
1.3 AUFBAU DER ARBEIT.....	7
2 KONTEXTUALISIERUNG	9
2.1 VERBOT DER DISKRIMINIERUNG AM ARBEITSMARKT: RECHTLICHE GRUNDLAGEN	9
2.2 SOZIALE UNGERECHTIGKEIT AUFGRUND UNTERSCHIEDLICHER STRUKTURKATEGORIEN: URSACHEN UND FOLGEN	15
2.2.1 Gesellschaftlich bedingte Sozialisierung im intersektionalen Kontext	15
2.2.2 Geschlechterstereotype Wahl bei (Schul-)Ausbildung und Beruf.....	21
2.2.3 Horizontale und vertikale Segregation.....	26
2.2.4 Formen des Pay Gaps.....	33
2.3 FRAUEN* IN HANDWERK UND TECHNIK – GENESE EINES LÖSUNGSVERSUCHS.....	42
3 DIE (POLITISCHE) STEUERUNG VON DISKRIMINIERUNGSVERHÄLTNISSEN – EINE INTERSEKTIONALE BETRACHTUNG	45
3.1 WIRTSCHAFT, POLITIK, GESCHLECHT	45
3.1.1 Dualistisch geprägter Wohlfahrtsstaat im Fordismus.....	45
3.1.2 Mehrfachdiskriminierung im Zuge der Globalisierung	48
3.2 AUSWIRKUNGEN AUF DIE STRUKTUR (TECHNISCHER) BETRIEBE.....	51
3.3 INTERSEKTIONALITÄTSTHEORIE: GENESE UND ENTWICKLUNGEN	56
3.3.1 US-amerikanischer Kontext: Crenshaws Beitrag zu einer multidimensionalen Sichtweise	57
3.3.2 Genese und inhaltliche (Weiter-)Entwicklung der europäischen Intersektionalitätsdebatte	61
4 METHODOLOGISCHE POSITIONIERUNG UND VORGEHENSWEISE.....	64
4.1 SEKUNDÄRANALYSE ALS SOZIALWISSENSCHAFTLICHE FORSCHUNGSMETHODE	64
4.1.1 Methodologische Grundlagen der Primär- und Sekundäranalyse.....	65
4.1.2 Quantitative und qualitative Sekundäranalyse: ein Vergleich	68
4.2 INTERSEKTIONALITÄT: VON DER THEORIE ZUR METHODIK.....	69
4.3 FORSCHUNGSMATERIAL: FiT-STUDIE 2022.....	73
4.3.1 FiT-Studie: Forschungsschwerpunkt, Datengrundlage und methodische Vorgehensweise.....	73
4.3.2 Vorgehensweise im Zuge der Masterarbeit	75
5 DISKRIMINIERUNGSPOTENTIALE AUFGRUND INTERSEKTIONALER KATEGORIEN.....	77
5.1 AUSWERTUNG DER ALLGEMEINEN DATEN	77
5.1.1 Kategorie Alter	77
5.1.2 Kategorie Migrationsbiografie	79

5.1.3 Kategorie (Aus-)Bildung	80
5.2 AUSWERTUNG DER HINDERNISSE BEIM BERUFSEINSTIEG	81
5.3 AUSWERTUNG DER GRÜNDE FÜR (VORLÄUFIGEN) BERUFS AUSSTIEG	87
5.4 AUSWERTUNG FIT-BESCHÄFTIGTE	91
6 KRITISCHE REFLEXION UND FAZIT	95
7 LITERATURVERZEICHNIS	97
8 ANHANG	113
8.1 ABSTRAKT DEUTSCH	113
8.2 ENGLISH ABSTRACT	113

1 Einleitung

1.1 Untersuchungsgegenstand und Einbettung der Forschungsfrage

Der Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Masterarbeit ist angesiedelt im arbeitsmarktpolitischen Kontext. Der hier zu klärende Sachverhalt betrifft die Verlaufskarrieren von Frauen*,¹ welche das arbeitsmarktpolitische Frauen*programm *Frauen* in Handwerk und Technik*² (FiT) absolvierten. Im Speziellen soll erläutert werden, ob Frauen* mit unterschiedlichen soziodemographischen Hintergründen aufgrund ihres Geschlechts und/oder anderer Zuordnungen zu marginalisierten Gruppierungen im handwerklich-technischen und IT-Bereich bzw. in Berufssparten, in welchen der Frauen*anteil weniger als 40% darstellt, diskriminiert werden. Zugang zu diesen Daten ermöglicht die kürzlich erschienene Studie *Evaluierung der Erwerbskarrieren von FiT-Absolventinnen in Österreich* (2022), durchgeführt von L&R Sozialforschung im Auftrag der Abteilungen *Arbeitsmarktpolitik für Frauen** und *Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation* der Bundesgeschäftsstelle (BGS) des Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich.

Der Zugang und die Auswahl des Themas der Abschlussarbeit ergibt sich aufgrund der eigenen Erwerbsarbeit in der Abteilung *Arbeitsmarktpolitik für Frauen** des AMS Österreich. Die genannte Abteilung ist dafür zuständig, der Ungleichbehandlung am Arbeitsmarkt entgegenzuwirken und eine reale Chancengleichheit aller Geschlechter herzustellen, aber dahingehend andere Diskriminierungsdimensionen wie Alter, Migrationsbiografie oder Betreuungsaufgaben nicht zu vergessen. Die *AMS Bundesrichtlinie für die Umsetzung von Gender Mainstreaming und die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten Arbeitsmarkt in LGS und RGS*³ wurde 2018 unmissverständlich dahingehend abgeändert, dass nun explizit ein Diskriminierungsverbot aufgrund ethnischer Zugehörigkeit, Alter, sexueller Orientierung und

¹ Der hochgestellte Stern (*) nach geschlechtlichen Kategorien wie „Frau“/„Frauen“, „Mann“/„Männer“, „weiblich“/„männlich“ soll darauf aufmerksam machen, dass es sich dabei um soziale Konstruktionen handelt, welche durchaus materiell festgeschrieben und reproduziert werden. Der Doppelpunkt (:) soll auf die Bandbreite von Geschlecht und geschlechtlicher Identifikation verweisen, insofern wird Geschlecht nicht als strikt binär verstanden. Der Doppelpunkt ermöglicht dabei eine visuelle Markierung, die jedoch zu keinem sprachlichen Stolperstein führt. Ob er eine Barriere für Vorleseprogramm nutzende Personen darstellt, lässt sich weder falsifizieren noch verifizieren.

² Politisch unterstütztes Programm zur Förderung von Chancengleichheit und Gleichstellung aller Geschlechter zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Benachteiligungen. Nähere Erklärung erfolgt im Kapitel 2.3.

³ AMS Österreich: Bundesrichtlinie für die Umsetzung von Gender Mainstreaming und die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten Arbeitsmarkt in LGS und RGS, Wien 2018; *LGS* steht für Landesgeschäftsstellen, *RGS* für Regionale Geschäftsstellen.

unterschiedlicher Geschlechtsidentitäten verschriftlicht wurde.⁴ Dies geschah mit dem Bewusstsein vorhandener (sich überschneidender) Mehrfachdiskriminierungen im Sinne eines intersektionalen Zugangs.⁵ Dazu soll das arbeitsmarktpolitische Frauen*programm, welches aus drei Säulen besteht, als Hebel in Richtung Gleichberechtigung wirken.⁶

Das AMS, ein Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit⁷ im Bereich Arbeitsmarktpolitik, ist verpflichtet, sich der Gleichstellungspolitik zu widmen, was im § 31 Abs. 3 AMSG (Arbeitsmarktservicegesetz) festgehalten wird: Insbesondere ist durch einen entsprechenden Einsatz der Leistungen der geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes sowie der Diskriminierung von Frauen* auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken.⁸ Zudem findet sich im genannten Paragraphen ein Passus, welcher im intersektionalen Sinne einer überschneidenden Diskriminierungsverhinderung verstanden werden kann: „Für Personen, die entweder wegen ihrer persönlichen Verhältnisse oder ihrer Zugehörigkeit zu einer auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppe bei der Erlangung oder Erhaltung eines Arbeitsplatzes besondere Schwierigkeiten haben, sind die Leistungen des Arbeitsmarktservice im Sinn des Abs. 2 so zu gestalten und erforderlichenfalls so verstärkt einzusetzen, daß [sic!] eine weitestmögliche Chancengleichheit mit anderen Arbeitskräften hergestellt wird.“⁹ Frauen* mit möglicherweise überschneidenden Diskriminierungsdimensionen (Geschlecht und Alter), die in einem männer*dominierten (handwerklich-technischen) Betrieb arbeiten, zählen zu einer vulnerablen Gruppe, die oftmals Schwierigkeiten hat, nachhaltig in Erwerbsarbeit vermittelt zu werden oder überhaupt eine vakante Stelle zu finden.

Das AMS hat sich daher zum Ziel gesetzt, genderbezogenen Benachteiligungen von Frauen* am Arbeitsmarkt aktiv entgegenzuhandeln. Es hat das Offensichtliche erkannt, dass

⁴ Vgl. AMS Österreich: Bundesrichtlinie für die Umsetzung von Gender Mainstreaming und die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten Arbeitsmarkt in LGS und RGS, Wien 2018, S. 3.

⁵ Vgl. Mairhuber, Ingrid: 30 Jahre Arbeitsmarktpolitik für Frauen in Österreich (= AMS Report, Bd. 137), Wien 2019, S. 108ff.

⁶ Zusätzlich zu den für alle zugänglichen Unterstützungsangebote des AMS gibt es welche, die ausschließlich Frauen* zugänglich sind. Die Begründung dafür liegt in der nachhaltigen Benachteiligung der Frauen* am österreichischen Arbeitsmarkt und das angestrebte Ziel der Chancengleichheit. Daher gibt es Qualifizierungsprogramme sowie Beratungs- und Betreuungsangebote, die ausschließlich Frauen* nutzen dürfen. Die drei Säulen setzen sich zusammen aus dem Qualifizierungsprogramm Frauen* in Handwerk und Technik, Wiedereinstiegsunterstützung sowie Frauen*berufszentren und Frauen*beratungsstellen (Beratungs- und Betreuungsangebote), vgl. AMS Österreich: Spezialthema zum Arbeitsmarkt, Ausgabe Oktober 2019, S. 1f.

⁷ Bundesgesetz über das Arbeitsmarktservice (Arbeitsmarktservicegesetz – AMSG), BGBl. Nr. 313/1994, idF BGBl. I Nr. 86/2022, § 1 AMSG.

⁸ Vgl. Mairhuber 2019, S. 35.

⁹ § 31 Abs. 3 AMSG.

die Lage von Frauen* mit unterschiedlichen und zusätzlichen Diskriminierungsdimensionen am Arbeitsmarkt primär von hohen Einkommensunterschieden als Folge einer starken geschlechtsspezifischen Segregation¹⁰ geprägt ist.

Die meisten Menschen entscheiden aufgrund ihrer (zugeordneten) geschlechterstereotypen Rollen über ihre Berufswahl, auch Jugendliche mit Migrationsbiografie lassen sich unter diesen Befund subsumieren.¹¹ Diese Entscheidungen sind jedoch kein Zufall. Konservative Sozialpolitik, die sich nachhaltig in ihrer Form hält, findet Ausdruck auf allen Ebenen der Gesellschaft. Klassische Rollenzuordnungen aufgrund von Geschlecht, Alter, Migrationsbiografie und auch (soziale) Klasse spiegeln sich in allen Stationen des Lebens wider. Frauen* wählen nach wie vor klassische Frauen*berufsfelder, während Männer* ebenfalls tief in alten Mustern verhaftet sind.¹² Der Grund dafür ist die gesellschaftspolitische Aufoktroierung, welche im Sinne des konservativen Wohlfahrtsstaats klassische geschlechtsbezogenen und hierarchische Verteilungen aufgrund weiterer sozialer Merkmale, wie oben angeführt, forciert. Patriarchale Normen bewegen Frauen* daher, eher Berufe/Betriebe zu wählen, die sich später (vermeintlich) besser mit den ihnen zugeordneten Reproduktions- und Betreuungsarbeiten vereinbaren lassen. Zusätzlich lassen sich (in Europa) Auslagerungen von weiblicher* Haus- und Carearbeit an Migrant:innen aus postsozialistischen Staaten erkennen,¹³ was wiederum bloß zu einer Verschiebung der Problematik, jedoch zu keiner Lösung führt.¹⁴ Als Resultat lässt sich zum einen die hohe Teilzeiterwerbstätigkeit bei Frauen* bzw. in klassischen Berufssparten feststellen und der sich beharrlich haltende geringe Anteil von Frauen* auf Managementebenen. Zum anderen zeigen Statistiken klar das Fehlen von Frauen* in den besser bezahlten und nachhaltigeren Männer*sparten mit deutlich besseren Karrierechancen auf. Auch hier zeigt der über Jahrzehnte erhaltene konservative Wohlfahrtsstaat, gepaart mit einem neoliberalen Wirtschaftssystem, sein wahres Gesicht und

¹⁰ Zur geschlechtsspezifischen Segregation vgl. Kapitel 2.2.3.

¹¹ Baumgardt, Iris / Straub, Sarah / Lange, Dirk: Berufs- und Arbeitswelt in der politischen Bildung: Über Bildungs- und Berufsvorstellungen Jugendlicher am Ende der Sekundarstufe I in Deutschland und Österreich, Arbeiterkammer Wien 2021, S. 25ff.

¹² Im Zuge der Recherche zu dieser Masterarbeit wurde keine einschlägige Literatur zu klassischen Berufsfeldern von intergeschlechtlichen Menschen gefunden.

¹³ Vgl. Lutz, Helma / Palenga-Möllnbeck, Ewa: Care-Migrantinnen im geteilten Europa – Verbindungen und Widersprüche in einem transnationalen Raum, in: Aulenbacher, Brigitte / Riegraf, Brigit / Theobald, Hildegard (Hrsg.^{innen}): Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime. Care: Work, Relations, Regimes, Baden-Baden 2014, S. 221–236; S. 217; vgl. auch: Walgenbach, Katharina: Gender *als* interdependente Kategorie, in: Walgenbach, Katharina / Dietze, Gabriele / Hornscheidt, Lann / Palm, Kerstin (Hrsg.^{innen}): Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität, 2., durchgesehene Auflage, Toronto 2012, S. 23–64; S. 34.

¹⁴ Vgl. Kapitel 2.

rechtfertigt Diskriminierungen von Frauen* in unterschiedlichen Alterskategorien (zunächst Reproduktionsarbeit und im Anschluss Pflege von Angehörigen). Damit ist nicht nur die schlechtere wirtschaftliche Lage der Frauen* aufgrund ihrer sozialpolitischen Zuständigkeiten gemeint, sondern ebenfalls ihre finanziellen Abhängigkeiten, die sich dadurch ergeben.

Die soeben kurz angeschnittenen Problemlagen, welche in den Folgekapiteln ausführlich erörtert werden, finden natürlich keine Lösung im Zuge eines einzigen Frauen*förderprogramms. In diesem Fall muss eher von Symptombekämpfung die Rede sein als von strukturändernden Eingriffen im Bereich soziale Gerechtigkeit am Arbeitsmarkt. Nichtsdestotrotz erscheinen diesbezügliche arbeitsmarktpolitische Bemühungen als unerlässlich. Ein besonderes Ziel des AMS ist es daher, Frauen* ungeachtet des Alters, der Herkunft, Ausbildung und sexuellen Orientierung den gleichen Zugang zu allen Berufen und Positionen zu ermöglichen, weshalb das Qualifizierungsprogramm *Frauen* in Handwerk und Technik* in diesem Zusammenhang als durchaus relevant erscheint. Eine Ausbildung im handwerklich-technischen Bereich ist naturgemäß ein wichtiger Schritt in Richtung ökonomischer Unabhängigkeit, eine zusätzliche Problematik tritt jedoch oftmals bei der Stellensuche oder beim nachhaltigen Verbleib in sehr männlich* strukturierten Betrieben auf.

Die Vermutung liegt nahe, dass Frauen* – selbst mit hervorragender handwerklich-technischer Ausbildung – in traditionellen männlichen* Berufen auf Grund des Geschlechts und anderer Diskriminierungsmerkmale Benachteiligungen erfahren. Dies hat zur Folge, dass sie bereits im Zuge der Arbeitssuche mit geschlechtsspezifischen oder anderen Vorurteilen konfrontiert sind und somit keine Arbeitsstelle im technischen Bereich finden oder dass Frauen* frühzeitig aus technischen Betrieben ausscheiden und in traditionelle Frauen*berufe zurückkehren oder gezwungen sind, sich erneut beim AMS als arbeitslos vormerken zu lassen. Jene Frauen*, die sich für einen Verbleib im handwerklich-technischen Bereich entscheiden, erdulden genannte Benachteiligungen.

Im Zuge meiner Masterarbeit frage ich, ob FiT-Frauen* aufgrund misogynen Betriebspraktiken frühzeitig ihre ausbildungsadäquate Arbeitsstelle (vermeintlich freiwillig) verlassen oder gehen müssen. So soll die in der Studie teilweise noch offen gebliebene und nur teilweise beantwortete Frage untersucht werden, ob zusätzlich zum Diskriminierungsmerkmal Geschlecht auch weitere intersektionale Diskriminierungsmerkmale wie Alter, Betreuungspflichten und Migrationsbiografie die Integration und/oder das Verbleiben genannter Frauen* (FiT-Absolvent:innen) im technisch-handwerklichen Beruf erschweren.

1.2 Aktueller Forschungsstand

Es gibt viele Forschungsarbeiten zur Grundproblematik, weshalb Frauen*, junge Frauen* oder Frauen* mit Migrationsbiografie nach wie vor an der Hürde zu technischen Berufen scheitern. So analysiert Sandra Schneeweiß 2016 in ihrer Studie „Wenn die Norm ein Geschlecht hat: Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen in Österreich“¹⁵ die Arbeitssituation von Frauen* und behandelt soziale Interaktionen und organisationale Rahmenbedingungen. Mittels qualitativer Interviews, geführt mit Frauen* in technischen Berufssparten, kommt sie zum Schluss, dass nicht nur das Geschlecht selbst, sondern auch die Technik sozial konstruiert (weil männlich* codiert) ist. Sie fordert daher eine Redefinition von Konzept und Vorstellung von Karrierewegen, um den Bedürfnissen von Frauen* gerecht zu werden sowie die Akzeptanz heterogener Karriereformen und subjektiver Lebensbedürfnisse und -entwürfe.¹⁶

Die Studie „Rekrutierung von weiblichen Fachkräften im technischen-naturwissenschaftlichen Bereich – Herausforderungen und Best Practices“ von Martina A. Friedl im Auftrag der Arbeiterkammer Wien beschäftigt sich in einem vierstufigen Stationensystem mit der Berufs- und Ausbildungswahl, Bewerbung bzw. der Entscheidung, im erlernten Beruf auch zu arbeiten, Recruiting und Einstieg sowie Verbleib und Entwicklung.¹⁷ Basis für diese Forschungsarbeit waren insgesamt 19 Interviews, die Friedl mit 14 (allesamt zufällig weiblichen*) Vertreter:innen von neun Unternehmen und mit fünf einschlägigen Expert:innen im Sommer und Herbst 2017 geführt hatte.¹⁸

Ein Bericht über die Ausbildungssituation von jungen Frauen* im handwerklich-technischen Bereich wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz von L&R Sozialforschung durchgeführt und 2017 veröffentlicht. Darin wurde mit quantitativen Befragungen gearbeitet, aber auch qualitative Erhebungen von Betrieben, Lehrlingen, Ausbilder:innen und Mädchen*berufszentren umgesetzt. Ergebnisse stellen Zahlenverhältnisse von Mädchen* und Burschen* in klassischen Burschen*berufen dar

¹⁵ Schneeweiß, Sandra: Wenn die Norm ein Geschlecht hat: Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen in Österreich, AMS Report, Nr. 116, Wien 2016.

¹⁶ Vgl. Schneeweiß 2016, S. 106.

¹⁷ Friedl, Martina Angela: Rekrutierung von weiblichen Fachkräften im technischen- naturwissenschaftlichen Bereich – Herausforderungen und Best Practices, Studie im Auftrag der AK Wien, Dezember 2017.

¹⁸ Dass Friedl mit ausschließlich weiblichen Vertreterinnen der Betriebe sprach, war von ihr nicht angestrebt worden und war der Tatsache geschuldet, dass die für ihre Studie relevanten Positionen allesamt mit Frauen* besetzt waren, vgl. Friedl 2017, S. 18.

und in diesem Zusammenhang auch Gründe, weshalb Mädchen* unter gewissen Voraussetzungen eher die Lehre abbrechen als männliche* Lehrlinge.¹⁹

Bezüglich des für die vorliegende Masterarbeit relevanten FiT-Programms gibt es bereits diverse Studien, Berichte sowie quantitative und qualitative Auswertungen. Diese beschäftigen sich vorwiegend mit dem FiT-Programm selbst, dessen Teilnehmer:innen und deren Arbeitsmarkterfolg. Die meisten Berichte hierzu werden vom AMS oder der Arbeiterkammer in Auftrag gegeben. Einer der ersten Berichte bzw. österreichweite Evaluierung des FiT-Programms fand 2009 im Auftrag des AMS durch das Forschungsinstitut L&R Nadja Bergmann statt.²⁰ Diese Evaluierung beschäftigt sich jedoch ausschließlich mit dem FiT Programm an sich und ist nicht zielgerichtet auf Absolvent:innen und deren Erwerbskarrieren, die bereits im handwerklich-technischen oder IT-Bereich Fuß fassen, aber nicht zwangsläufig nachhaltig in einem wirtschaftlich absichernden und zukunftssträchtigen technischen Betrieb verbleiben konnten.

Bettina Leibetseder und Julia Simon wurden im Jahre 2018 vom AMS zur Ausarbeitung des Berichts „Zugangschancen- und Barrieren im AMS FiT-Programm“ beauftragt, in welchem sie mittels qualitativer sowie quantitativer Forschung den Selektionsprozess bei der Eingliederung in Qualifizierungsmaßnahmen untersuchten und darauf aufbauend Handlungsempfehlungen entwickelten, um den Zugang von Frauen* in das Programm verbessern.²¹

Das AMS Oberösterreich gab eine Studie in Auftrag, welche sich mit der „Wirksamkeit bestehender Maßnahmen und Programme zur Förderung von Frauen und Mädchen“²² in technischen Berufen auseinandersetzt. Dieser rezente Bericht erschien 2021 und wurde von L&R Sozialforschung und dem Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) ausgearbeitet. Einleitend beschäftigt sich diese Arbeit mit gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen und arbeitsmarktpolitische Statistiken, welche es Frauen* und Mädchen* erschweren, im technischen Berufsfeld Fuß zu fassen. Dies wird anschließend durch Zahlen und Daten bestätigt. Außerdem wurden quantitative Erhebungen beim AMS-Personal

¹⁹ Bergmann, Nadja / Danzer, Lisa / Willsberger, Barbara: Ausbildungssituation von jungen Frauen in handwerklich-technischen Berufen. Endbericht, Wien 2017.

²⁰ Bergmann, Nadja / Sorger, Claudia: „Man muss 120 % leisten, dann hat man keine Schwierigkeiten.“ Studie zur Situation von Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich, Linz 2009.

²¹ Vgl. Leibetseder, Bettina / Simon, Julia: Studie im Auftrag des AMS Wien / SORA: „Zugangschancen und -barrieren im FiT-Programm“, Wien November 2018, S. 10.

²² Bergmann, Nadja / Lachmayr, Norbert / Mayerl, Martin / Pretterhofer, Nicolas: Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen – Fokus auf förderliche Ansätze, Wien 2021, S.6.

durchgeführt, welches für Programmplanung oder für die Beratung zuständig ist. Zusätzlich kam es zu 13 qualitativen Interviews, die mit Lehrkräften im Bereich Berufsorientierung, Unternehmensvertreter:innen und Leiter:innen von Ausbildungsangeboten im handwerklich-technischen Bereich geführt wurden. Ebenso fanden Workshops mit Frauen* statt, welche sich zum Zeitpunkt der Studie in einer handwerklich-technischen Ausbildung befanden. Die Inhalte der Forschungsarbeit stellen wichtige strukturelle Zusammenhänge dar, die sich im Zusammenhang mit Frauen* und Technik ergeben. Im Konkreten beschäftigt sie sich jedoch nicht mit dem beruflichen Verbleib von FiT-Absolvent:innen.²³

Es liegen somit Evaluierungen, Berichte und Forschungen zu Frauen* in technischen Berufen, zum arbeitsmarktpolitischen Frauen*programm FiT und den damit zusammenhängenden Probleme vor. Der Fokus liegt bei diesen Arbeiten vorwiegend auf der Qualitätssicherung des FiT-Programms selbst oder der gesellschaftspolitischen Schieflage im Zusammenhang mit dem gendersegregierten Arbeitsmarkt. Zu Beginn der Recherche zu dieser Masterarbeit zeigte sich zunächst eine Lücke bezüglich einer Analyse oder einer konkreten Forschung über Frauen* mit unterschiedlichen soziodemografischen Ausprägungen, die mit Hilfe der FiT-Ausbildung einen technischen Beruf erlernten und anschließend erfolgreich in den Arbeitsmarkt vermittelt wurden, jedoch nach kürzerer Zeit wieder arbeitslos wurden oder nahtlos in einen traditionellen Frauen*beruf zurückwechselten oder nach genannter Ausbildung in keinem technischen Betrieb Fuß fassen konnten. Genannte Lücke betreffend den nachhaltigen Erfolg der Teilnehmer:innen wurde in der 2022 veröffentlichten und oben bereits erwähnten Studie „Evaluierung der Erwerbskarrieren von FiT-Absolventinnen in Österreich“ geschlossen, die somit als Basis der Analyse dieser Masterarbeit dient.

1.3 Aufbau der Arbeit

Bevor oben genannte Forschungsfrage mittels eines Methodenmix von quantitativen und qualitativen intersektionalen Sekundäranalyse der FiT-Studie bzw. deren Datenmaterial beantwortet werden soll, wird zunächst in Kapitel 2 im Rahmen einer Kontextualisierung auf rechtliche Grundlagen sowie auf die Gründe sozialer Ungerechtigkeiten und deren Folgen am Arbeitsmarkt sowie allgemein in Lebensbiografien von Frauen* eingegangen. Hierbei ist auch das Erläutern von damit verbundenen Begrifflichkeiten wie gläserne Decke, horizontale und vertikale Segregation am Arbeitsmarkt sowie unterschiedliche Formen des damit verbundenen

²³ Vgl. Bergmann / Lachmayr / Mayerl / Pretterhofer 2021, S. 6.

Pay Gaps unerlässlich. Aufbauend auf die erläuterten Begrifflichkeiten wird im Anschluss das arbeitsmarktpolitische Frauen*programm FiT, welches genannter Ungleichverteilung in mehreren Bereichen entgegenwirken soll, näher dargestellt. Das FiT-Programm bildet zugleich die Grundlage für die 2022 erschienene Evaluierung der Erwerbskarrieren von FiT Absolvent:innen in Österreich.

Der dritte Teil der vorliegenden Masterarbeit beschäftigt sich darauf aufbauend, mit der Darstellung der Theorie, die zur Beantwortung der Forschungsfrage aufbereitet und zurechtgelegt wird. Hier werden, zunächst ausgehend von der Makroebene Wirtschaft und (Wohlfahrts-)Staat, sozialpolitische Gründe, Gegebenheiten und ihre historischen Entwicklungen erläutert, welche in weiterer Folge Auswirkungen auf die Mesoebene wie die Strukturen technischer Betriebe haben. Im Anschluss wird, um die Folgen auf der Mikroebene darstellen zu können, die Theorie der Intersektionalität in ihrer (US-amerikanischen) Genese, (europäischen) Weiterentwicklung und heutigen vielfältigen Standpunkten näher betrachtet. Die Intersektionalitätstheorie, verwoben mit bekannten Erscheinungen der Sozial- und Wirtschaftspolitik wie beispielsweise die Konsequenzen des konservativen Wohlfahrtsstaates für Frauen* unterschiedlicher soziodemografischer Hintergründe am Arbeitsmarkt bzw. bereits in der Berufsfindung, bildet somit die theoretische Grundlage für die Beantwortung der Forschungsfrage(n).

Im Kapitel 4 wird zunächst die zur Anwendung gekommene Methodologie, die sozialwissenschaftliche Methode(n) der quantitativen und qualitativen Sekundäranalyse, dargestellt. Außerdem bedarf es in diesem Zusammenhang eines genaueren Blickes auf die methodische Umsetzung der Intersektionalitätstheorie: wie Kapitel 4.2 darstellen wird, ist die Frauen*forschung durch die Erweiterung der klassischen Kategorie „Geschlecht“ durch die Analyse von zugleich sattfindenden, intersektionalen (Diskriminierungs-)Dimensionen vor neue methodologische Anforderungen gestellt, die ebenso komplex sind wie die Intersektionalitätstheorie selbst.

Im vorletzten und letzten Abschnitt findet sich abschließend die mittels eines Methodenmix von quantitativer und qualitativer intersektionaler Sekundäranalyse durchgeführte Auswertung und Darstellung der Ergebnisse sowie ein Resümee bezüglich der Untersuchungsergebnisse.

2 Kontextualisierung

2.1 Verbot der Diskriminierung am Arbeitsmarkt: rechtliche Grundlagen

Wenngleich die rechtliche (formale) Gleichstellung der Geschlechter in Artikel 7 B-VG verankert ist (vgl. hierzu unten), fußten viele Ehe- und Familienrechtliche Normen des Österreichischen Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) trotz intensiver Reformbestrebungen bis in die 1970er Jahre auf einer ungleichen Geschlechterordnung, die gesetzlich reproduziert und normiert wurde. Rechtliche Normsetzung war lange Zeit ausschließlich in männlicher* Hand und geprägt von sozialer Exklusion und geschlechtsspezifischer Diskriminierung der Frau*, in der Stammfassung des ABGB 1811 war die Stellung des Mannes* als Oberhaupt der Familie explizit genannt. Das Zivilrecht repräsentierte das Modell der bürgerlichen heterosexuellen Ehe, wenngleich Anfang des 19. Jahrhunderts etwa bei der bäuerlichen Bevölkerung, die beinahe drei Viertel der Bevölkerung ausmachte, kaum geschlechtsspezifische Arbeitsteilung stattfand und auch innerhalb der Arbeiterklasse Frauen* Erwerbstätigkeit außerhalb der häuslichen Sphäre verrichteten.²⁴ Das Gesetz sah die Rolle des Mannes* als jene des Hauptes der Familie, während die Frau* als untergeordnete Hausfrau* und Mutter* von ihrem Mann* (gesetzlich) vertreten wurde und der häuslichen Sphäre zugeordnet war. Dass diese rechtliche Verfestigung trotz späterer Angleichung bzw. Aufhebung von geschlechtsspezifischen Bestimmungen des ABGBs – so etwa im Zuge der Familienrechtsreform in den 1970er Jahren, seit welcher die Berufstätigkeit verheirateter Frauen* nicht mehr an die Zustimmung des Familienvorstandes gebunden ist²⁵ – bis heute gesellschaftspolitisch noch nicht ganz überwunden ist und immer noch rechtliche Maßnahmen zur Gleichstellung erfordert, wird in diesem Kapitel erläutert.

Um die Ungleichbehandlung von Frauen* und Mädchen* zu bekämpfen, hat Österreich 1982 die *Konvention der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau* ratifiziert. In den Artikeln 1 bis 4 der Konvention wird festgehalten, dass sowohl eine politische als auch gesetzliche Verpflichtung besteht, Maßnahmen zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Diskriminierungen umzusetzen, sodass Frauen* die Menschenrechte und Grundfreiheiten genauso wie Männer* ausüben können. Besonders aber auch auf die

²⁴ Vgl. Greif, Elisabeth / Schobesberger, Eva: Einführung in die feministische Rechtswissenschaft, 2. Auflage, Linz 2009, S. 26.

²⁵ Vgl. Tálos, Emmerich / Obinger, Herbert: Sozialstaat Österreich (1945–2020). Entwicklung – Maßnahmen – internationale Verortung, Innsbruck – Wien 2020, S. 108.

Chancengleichheit von Frauen*, welche sich beispielsweise auf die gleiche Möglichkeit in Bezug auf Ausbildung bezieht, wird in den Artikeln 5 und 10 hingewiesen.

Das gesetzliche Vorantreiben von geschlechtlicher Gleichstellung ist demnach bereits in der fröhschulischen Phase, aber auch später bzw. während der gesamten Ausbildungszeit von größter Bedeutung. Da sich diesbezügliche Maßnahmen zu Gleichstellung der Geschlechter beim Betrachten unterschiedlicher Statistiken als wenig erfolgreich darstellen,²⁶ hat sich die österreichische Bundesregierung seit dem Jahr 2000 in mehreren Ministerratsbeschlüssen zur nachhaltigen Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie in allen Politikbereichen verpflichtet. Die verfassungsrechtliche Grundlage für Gender Mainstreaming findet sich im Artikel 7 Abs. 1 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG). Dieser beinhaltet das Verbot jeglicher Art der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts. Abs. 2 normiert seit 2009: „Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere zur Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.“²⁷ Gender Mainstreaming zielt auf die Gleichstellung der Geschlechter und erfordert die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten, beginnend im Bereich der Schul- und Bildungspolitik sowie in weiterer Folge auch in Bezug auf die Berufsausbildung. Gender Mainstreaming in der Schule bedeutet beispielsweise, die Gender Perspektive in allen Bereichen des Lernens und Lehrens, in der Organisation Schule und im Handeln aller Beteiligten zu verankern, um geschlechtergerechtes Lernen zu ermöglichen. Letzteres stellt einen wichtigen Grundstein in der späteren Ausbildungs- oder Berufswahl dar.

Dies zeigt auch die Zielsetzung des Grunderlasses des (damaligen) Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung zum Unterrichtsprinzip „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ aus dem Jahre 2018. Dieses Prinzip soll dazu beitragen, „Vorurteile gegenüber Buben bzw. jungen Männern, die sich für Ausbildungen im Erziehungs- und Gesundheitsbereich interessieren, abzubauen, vorhandene Potentiale von Mädchen und Frauen im MINT-Bereich besser zu aktivieren“, „reflektive Entscheidungen bezüglich der eigenen Berufs- und Lebensplanung zu treffen“ und „Geschlechtersegregationen in Bildung, Arbeitswelt und Gesellschaft zu minimieren und damit die Lebens- und

²⁶ Vgl. Ranftl-Guggenberger, Doris: Mädchenförderung in der Schule. Probleme und Ansatzpunkte am Beispiel „Mädchen und Technik“, in: Birmily, Elisabeth / Dablander, Daniela / Rosenbichler, Ursula / Vollmann, Manuela (Hrsg. ^{innen}), Die Schule ist männlich. Zur Situation von Schülerinnen und Lehrerinnen, Wien 1991, S. 189–200; S. 190.

²⁷ Art. 7 Abs. 2 B-VG.

Berufsperspektiven sowie Teilhabechancen der jungen Menschen zu verbessern“.²⁸ Somit haben (staatliche) Schuleinrichtungen „die Verpflichtung, durch geeignete und präventive Maßnahmen auch im Bildungsbereich die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, insbesondere auch durch den Abbau von kulturell tradierten Geschlechterstereotypen und patriarchalen Rollenzuweisungen.“²⁹ Gemäß dem Erlass „beeinflussen gesellschaftliche Bilder von ‚Weiblichkeit‘ und ‚Männlichkeit‘ die Persönlichkeitsentwicklungen, Bezugssysteme und die Handlungsspielräume der Schülerinnen und Schüler in hohem Maße, ein großes Gewicht auf die geschlechterbezogenen Zuschreibungen und Erwartungshaltungen übt auch der jeweilige soziokulturelle Kontext aus, etwa durch Gleichaltrigengruppen, Eltern und Familienverbände.“³⁰ Sich auf den verfassungsrechtlich verankerten Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsauftrag berufend betont der Erlass zudem, dass alle Geschlechter dasselbe Recht auf individuelle und selbstbestimmte Persönlichkeitsentwicklung hätten.³¹ Im Vergleich zu vorhergehenden Erlassen im schulischen Bereich³² wird vermehrt auf den Einfluss der Kultur auf patriarchale Geschlechterstereotypen verwiesen. So soll eine Diskussionskultur „frei von religiös oder kulturell begründeten Denkverböten“ stattfinden, welche „alle Facetten von patriarchalen Rollennormierungen und geschlechterbezogenen Ungleichbehandlungen egal, ob in der sogenannten Mehrheitsgesellschaft (z.B. Sexismus in der Werbung) oder in den sogenannten Minderheitencommunities (z.B. „ehrenhafte Verhaltensanforderungen“ an Mädchen)“.³³ Dies unterstreicht wiederum die gesellschaftspolitische Brisanz und zugleich auch Instrumentalisierung des Themas Gleichstellung in Bezug auf weitere Diskriminierungsmerkmale, wie hier jenes der Migrationsbiografie. Während der Erlass die fehlende Geschlechtergerechtigkeit eher auf Glaubens- und Kulturfragen zurückführt, wird hingegen das Zusammenspiel weiterer Diskriminierungsformen, beispielsweise eine intersektionale Betrachtung von Geschlecht und sozialer Herkunft, im Erlass nicht angesprochen.

Haben Menschen in der Arbeitswelt Fuß gefasst, so schützt das Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) sie nicht nur in Bezug auf das Geschlecht (Teil I), sondern zudem gegen Diskriminierung aufgrund des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit sowie der Religion oder

²⁸ BMBWF Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung: Grundsatzterlass „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“, 2018.

²⁹ Ebd.

³⁰ Vgl. ebd.

³¹ Vgl. ebd.

³² Beispielsweise der 2015 vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung veranlasste Grundsatzterlass zum Unterrichtsprinzip „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“.

³³ BMBWF 2018.

Weltanschauung und sexuellen Orientierung (Teil II). Das GlBG normiert in seiner aktuellen Fassung (BGBl I Nr. 16/2020) die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern am österreichischen Arbeitsmarkt sowie zudem das Diskriminierungsverbot in Bereichen außerhalb des Arbeitslebens. In der vorhergehenden bzw. Stammversion des GlBG des Jahres 1979 war bereits die Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts aufgrund des Geschlechts verboten worden.³⁴ Als rechtliche Grundlagen hierfür dienten das von der International Labour Organisation (ILO) 1951 beschlossene Übereinkommen,³⁵ dass Frauen* gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit erhalten sollen, welches 1953 von der Republik Österreich ratifiziert wurde.³⁶ Auch der Vertrag von Rom als Gründungsvertrag der EWG enthielt mit Art. 119 (heute Art. 141 EG-V) seit 1956 das Gebot des gleichen Entgelts für gleich(wertig)e Arbeit bzw. den Grundsatz der „Lohnungleichheit“. Präzisiert wurde die Gleichwertigkeit 1975 in der sog. Entgelt- oder Lohnungleichheitsrichtlinie des Rates,³⁷ deren Artikel 1 normiert, dass „bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die gleichwertig anerkannt wird, die Beseitigung jeder Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und Bedingungen“³⁸ erfolgen muss. Die unmittelbare Anwendung des genannten Gebots bejahte der EuGH 1976 und normierte sie durch den Erlass der seither mehrfach normierten Gleichbehandlungs-Richtlinie.³⁹

1993 kam es in einer Novellierung der Stammversion des österreichischen GlBG zur Klarstellung, dass das Gleichbehandlungsgebot auch gleiche Entlohnung bei gleichwertiger und nicht nur bei gleicher Tätigkeit umfasst.⁴⁰ Der Begriff der gleichen oder gleichwertigen Arbeit ist ein rein qualitativer, der sich auf die Art der jeweiligen Erwerbsarbeitstätigkeit bezieht. Somit bedarf es einer Einzelfallbeurteilung, um das Vorliegen von gleicher oder gleichwertiger Arbeit festzustellen.⁴¹ Bei einem Vorwurf von Entgeltdiskriminierung hat die

³⁴ Vgl. Ranftl, Edeltraud: Equal Pay und Perspektiven zur Umsetzung des Prinzips der Gleichwertigkeit, in: Maria Buchmayr (Hrsg.^{innen}): Alles Gender? Feministische Standortbestimmungen (= Studien zur Frauen- und Geschlechterforschung 9), Innsbruck 2008, S. 199–211; S. 200.

³⁵ ILO-Konvention Nr. 100.

³⁶ Vgl. Ranftl 2008, S. 200.

³⁷ Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen.

³⁸ Klein, Ute: Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union. Akteure – Themen – Ergebnisse, Wiesbaden 2006, S. 66.

³⁹ Stammversion war die Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.

⁴⁰ Vgl. Gahleitner, Sieglinde: 40 Jahre Gleichbehandlungsgesetz – Europäische Impulse bei der Gleichstellung der Geschlechter, in: DRdA Das Recht der Arbeit 5/2019, S. 391–406, S. 392.

⁴¹ Vgl. Windisch-Graetz, Michaela: § 3 GlBG. Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis, in: Matthias Neumayr / Gert Reissner (Hrsg.): Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht, 3. Auflage, Wien 2018, RZ 19.

vermeintlich diskriminierte Person gemäß der Beweislastregelung des GIBG die vorliegende Diskriminierung glaubhaft zu machen. Die Beweislast, dass nicht gegen das GIBG verstoßen werde, liegt in weiterer Folge dann bei Arbeitgeber:innen, die sachliche Gründe darlegen müssen, welche den (geschlechtsspezifischen) Entgeltunterschied rechtfertigen. Diese Gründe müssen bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrages vorgelegen haben. Der Entgeltbegriff ist weit auszulegen und umfasst jegliche Art der Vergütung, welche Arbeitnehmer:innen von Arbeitgeber:innen mittelbar oder unmittelbar in Form von Geld- oder Sachleistung bezahlt werden. Er ist auch auf Leistungen anwendbar, welche erst nach Ende des Arbeitsverhältnisses anfallen, weshalb auch Betriebspensionen oder Abfertigungen als Entgelt zu verstehen sind.⁴²

Zusammenfassend sind für die Betrachtungen im Rahmen des im Kapitel 2.2.4 näher betrachteten Gender Pay Gaps⁴³ sind somit neben dem Gleichheitssatz in Art. 7 der Bundesverfassung im österreichischen Recht insbesondere §§ 3 und 11 GIBG, im europarechtlichen Zusammenhang Art. 157 AEUV, wonach jeder Mitgliedstaat die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen* und Männer* bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherstellen muss, sowie auch die von Österreich ratifizierte „UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen“ aus dem Jahre 1979 von Bedeutung.

Nach genannten Novellierungen ist im GIBG inzwischen nicht nur die unmittelbare, sondern auch mittelbare Diskriminierung gesetzlich verboten. Das Gleichbehandlungsgebot bezieht sich in § 43 Abs. 1 auf das Geschlecht, „insbesondere unter Bezugnahme oder den Familienstand und den Umstand, ob jemand Kinder hat“⁴⁴, und verbietet unmittelbare sowie mittelbare Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, der Festsetzung des Entgelts, der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung, dem beruflichen Aufstieg (insbesondere bei Beförderungen), sonstigen Arbeitsbedingungen sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Abs. 2 zählt dieselben Diskriminierungsverbote auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung auf. Als Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots sind monetäre Ersatzansprüche normiert, welche sich beispielsweise in § 51 Abs. 10 bei Mehrfachdiskriminierung erhöhen. Die Tatsache, dass das

⁴² Vgl. Windisch-Graetz 2018, RZ 17.

⁴³ Der Gender Pay Gap bezeichnet den prozentualen Unterschied zwischen den Stundenlöhnen von Frauen* und Männern*. Er stellt ein gleichstellungspolitisches Instrument zur Erreichung von geschlechtsunabhängig gleicher Entlohnung für gleiche und gleichwertige Arbeit dar, vgl. hierzu ausführlich Kapitel 2.2.4.

⁴⁴ § 43 Abs 1. GIBG.

Gleichbehandlungsgesetz die Folgen nicht nur unmittelbarer, sondern auch mittelbarer Diskriminierung und Mehrfachdiskriminierung normiert, ist in Bezug auf die vorliegende Masterarbeit insbesondere erwähnenswert.

Eine weitere rechtliche Normierung, die das Ziel hat, das Vorliegen von Entgeltdiskriminierung erkennbar zu machen, ist § 11a GIBG, wonach seit 1. März 2011 Unternehmen, welche mehr als 150 Arbeitnehmer:innen zählen, jedes zweite Jahr einen Einkommensbericht zu erstellen haben. Nicht nur im privatwirtschaftlichen Bereich, sondern auch im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-BIBG) kam es mit der Novellierung im Jahre 2011 zur Verankerung des Prinzips der Entgeltgleichheit. So setzt der neu geschaffene § 6a B-GIBG ebenso wie sein privatwirtschaftliches Pendant die Grundlage zur Erstellung von Einkommensberichten, auch hier werden sowohl ganzjährig Vollbeschäftigte als auch teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter:innen erfasst.⁴⁵ Zwar wird das Einkommen der Arbeitnehmer:innen in den jeweiligen Einkommensberichten nach Geschlecht getrennt, jedoch gem. § 11a Abs. 2 GIBG in anonymisierter Form dargestellt, um Rückschlüsse auf Einzelpersonen zu unterbinden. Durch diese anonyme Darstellung in Verbindung mit der strengen Verschwiegenheitspflicht der Unternehmen tragen die gesetzlich geregelten Einkommensberichte jedoch nicht zur Entgelttransparenz und Gleichstellung der Geschlechter bei, und auch die bloße Darstellung der Frauen*- und Männer*anteile in den jeweiligen Verwendungsgruppen haben wenig Aussagekraft auf die Entlohnung innerhalb verschiedener Abteilungen oder vergleichbarer Tätigkeiten. Diese Faktoren lassen Rückschlüsse auf Entgeltunterschiede zwischen konkreten Vergleichspersonen nicht zu, weshalb die Einkommensberichte somit zum Beweis von unmittelbar vorliegender Entgeltdiskriminierung kaum geeignet sind. Wie Gahleitner betont, bestätigt sich dies regelmäßig in Gerichtsprozessen, da Einkommensberichte zwar sehr wohl ungleiche Bezahlung der Geschlechter in bestimmten Verwendungsgruppen darstellen können, jedoch in konkreten Streitigkeiten nicht als Beweismittel für diskriminierende Entlohnung dienen.⁴⁶ Dass die Einkommensberichte bislang keinen signifikanten Effekt auf den österreichischen Gender Pay Gap hatten, zeigen zwei

⁴⁵ Im Bundesdienst ist der Gender Pay Gap wesentlich geringer als jener der Privatwirtschaft. Im Jahr 2020 lag er bei 8,6%, was zwar den historisch niedrigsten Wert darstellt, jedoch immer noch einen beachtlichen Einkommensunterschied von Frauen* und Männern* darstellt. Vgl. Bundesministerium für Kunst, Kultur, Öffentlicher Dienst und Sport: Einkommensbericht 2021 gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Wien 2021.

⁴⁶ Vgl. Gahleitner 2019, S. 397.

aktuelle Studien auf Basis der Sozialversicherungsdaten.⁴⁷ Auch die Wirkung auf Einkommenstransparenz durch die ebenso seit 2011 verpflichtende Angabe des Mindestentgelts in Stellenanzeigen scheint gemäß einer Evaluierung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Frauen* (2015) lediglich gering zu sein.⁴⁸

Weiters ist das Bundesgesetz über Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen* in diesem Zusammenhang zu nennen. Darin bekennt sich der Bund „zum schrittweisen Abbau von bestehenden gesellschaftlichen, familiären und wirtschaftlichen Benachteiligungen von Frauen“.⁴⁹ Und auch die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union sind aufgerufen, Maßnahmen zum Abbau von Geschlechtersegregationen im Bereich Bildung und Arbeitsmarkt zu setzen, hier steht insbesondere das Schließen des Gender Gap in Ausbildungen und Berufen im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) und EHW-Bereich (education, health, welfare) im Fokus.⁵⁰

Ein weiterer rechtlicher Pfeiler im Kampf gegen die Geschlechterungleichheit stellt Art. 13 Abs. 3 B-VG dar, welcher Anfang 2019 in Kraft trat und die Pflicht der geschlechtergerechten Haushaltsführung vorsieht. Die intensivere Auseinandersetzung mit dieser Thematik findet sich im Folgekapitel 2.2.

2.2 Soziale Ungerechtigkeit aufgrund unterschiedlicher Strukturkategorien: Ursachen und Folgen

2.2.1 Gesellschaftlich bedingte Sozialisierung im intersektionalen Kontext

Soziale Ungerechtigkeiten stehen in enger Verbindung mit soziodemografischen Gegebenheiten wie beispielsweise Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, Klasse, Ethnie und Religion. Die Maschinerien des Arbeitsmarktes und des Sozialsystems, die ebenso Verantwortung für die in Folge dargestellten Reproduktion von ungleichen Verhältnissen tragen, werden näher im Kapitel 3.2 erörtert. Die Wurzeln der Ungleichheit sind zudem historisch verankert, wie folgendes Zitat vorerst prägnant zusammenfasst und worauf in Kapitel

⁴⁷ Die Autor:innen berufen sich hier auf die Studien von Böheim / Gust 2021 und Gulyas et al. 2020: Geisberger, Tamara / Glaser, Thomas: Gender Pay Gap. Analysen zum geschlechtsspezifischen Lohnunterschied, in: Statistische Nachrichten 6/2021, S. 434–447, S. 436.

⁴⁸ Vgl. Wentner, Gundi / Aichinger, Elisa / Koncic, Susanna / Zeglovits, Eva: Einkommenstransparenz. Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit. Gehaltsangaben in Stellenanzeigen und Erstellung von Einkommensberichten: Evaluierung der Umsetzung und Wirkung der Bestimmungen, Wien 2015, S. 50.

⁴⁹ § 1 Bundesgesetz über Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen.
⁵⁰ Vgl. Bundeskanzleramt / Bundesministerium für Frauen, Familien und Jugend: (Atypische) Studien- und Berufswahl. Ergebnisse zum Themenschwerpunkt 2018 im Rahmen der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming / Budgeting, Wien 2019, S. 16f.

2.1 bereits kurz eingegangen wurde: „Eine zweihundertjährige Ausgrenzung von Frauen aus der Öffentlichkeit, eine weibliche Beschneidung auf überwiegend Dienstleistungsberufe, hausarbeitsverwandte Berufsfelder der Reproduktionsarbeit, des Helfens, Dienens und Unterstützens niederen Ranges, die derzeitige Konzentration von Mädchen und Frauen in typischen Frauenberufen, stellt sich heute angesichts demographischer und technologischer Veränderungen als ein arbeitsmarktpolitisches Problem dar.“⁵¹ Dieses Zitat aus 1994 hat an Relevanz nicht verloren, denn es spielte auf den Fachkräftemangel an, welcher bis heute anhält, wie auch in der FiT-Studie 2022 belegt wird.⁵²

Die Sozialisierung⁵³ basierend auf Geschlechterdualismus, Heteronormativität, Dichotomisierung in die Kategorien „wir“ und „die anderen“ (migrationsbedingtes Othering)⁵⁴ oder (sozialer) Klasse beginnt mit den ersten (gesellschaftlichen) Interaktionen. Wird ein Mädchen* geboren, ist die betreuende Person, zumindest in den ersten Jahren, in den meisten Fällen die Mutter*/Frau*. Die partner:innenschaftliche Arbeitsteilung verändert sich: „Seine Familienpläne, ihre Berufspläne werden so auf unbestimmte Zeit zurückgesteckt, während man sich gegenseitig versichert, eine partnerschaftliche Aufteilung zu wollen.“⁵⁵ Besonders nach der Geburt des ersten Kindes verdichtet sich die geschlechtertraditionelle Aufgabenverteilung, Frauen* übernehmen ihre Rolle als Sorgende und Männer* ihre Rolle als Ernährer. Dieses mütterliche Versorgungs- und Betreuungsmonopol schürt den Umgang von Mädchen* mit in erster Linie ihrem Vater* und in zweiter Linie mit anderen Männern* dahingehend, dass sie Männer* aufgrund ihrer gesellschaftlichen Stellung idealisieren und zu ihnen aufsehen.⁵⁶

Die Fortsetzung oben beschriebener Familiensozialisierung folgt im Kindergarten. Im Bereich der Elementarpädagogik ist das Vorleben von Genderrollen im Bereich der Elementarpädagogik besonders augenfällig, denn dort treffen die Kinder erneut meist auf weibliche* Bezugspersonen und erkennen früh, dass dieser Beruf hauptsächlich von Frauen*

⁵¹ Bonnemann-Böhner, Adelheid / Welp, Ingelore: Vorwort, in: Bonnemann-Böhner, Adelheid / Welp, Ingelore (Hrsg.^{innen}): Berufe haben (k)ein Geschlecht. Chancen und Hindernisse in der gewerblich-technischen Berufsausbildung junger Frauen, München – Mehring 1994, keine Seitenangabe ersichtlich.

⁵² Vgl. Bergmann, Nadja / Aufhauser, Katharina / Hosner, Daniela / Riesenfelder, Andreas / Wetzels, Petra: Evaluierung der Erwerbskarrieren von FiT-Absolventinnen in Österreich, Wien 2022, S. 7.

⁵³ Sozialisierung ist die Entwicklung der Persönlichkeit aufgrund von Interaktionen mit materieller und sozialer Umwelt.

⁵⁴ Vgl. Gaup, Lisa: Dekonstruktion des „Anderen“ in Ethnologie und Soziologie. Ein Plädoyer für eine postmigrantische Perspektive, in: Kulturosoziologie 2/2015, S. 17–33; S. 19.

⁵⁵ Novy, Katharina: „Mädchen laßt euch nichts erzählen.“ Weibliche Sozialisation als Grundstein für ökonomische Abhängigkeit und Frauenarmut, in: Heitzmann, Karin / Schmidt, Angelika (Hrsg.^{innen}): Frauenarmut. Hintergründe, Facetten, Perspektiven, 2. Auflage, Frankfurt am Main 2002, S. 35–61; S. 42.

⁵⁶ Vgl. Novy 2002, S. 42f.

gewählt wird und Kinderbetreuung daher auch Frauen*aufgabe ist, so wie sich eben auch zuhause die Arbeitsteilung sehr häufig darstellt.

Mädchen* spielen (zuhause) erlernte Aufteilungen nach, indem sie mit Puppen spielen oder sich feinmotorischer Tätigkeiten widmen. Die Buben* nähern sich automatisch der Technik an und spielen in der Bauecke, sofern sie nicht damit beschäftigt sind den gesamten Raum und die Aufmerksamkeit der Elementarpädagog:innen an sich zu reißen. In einer gesellschaftlichen Ordnung, die sich streng nach der Zugehörigkeit zum Geschlecht richtet, streben bereits die Kleinsten nach eindeutiger Zuordnung und agieren streng nach geschlechtsspezifischen Stereotypen. Hierzu lässt sich ergänzend und zusammenfassend sagen: Das sozialisierende Verhalten der Kinder wird durch die Elementarpädagog:innen unterstützt, da sie als Frauen* unterschiedlich auf Mädchen* und Buben* reagieren. Burschen* bekommen allgemein mehr Aufmerksamkeit und bei Auseinandersetzungen werden Mädchen* in der Opferrolle wahrgenommen, während ihnen aktives Handeln abgesprochen wird. Kinderspielzeug trägt zu der Sozialisation bei, selbst wenn Eltern versucht sind neutrale Spielsachen zu kaufen, werden geschlechtstypische Wünsche vom weiteren (familiären) Umfeld erfüllt. Ähnlich gestaltet es sich mit dem Kinderfernsehen: trotz versuchter Veränderung in Bezug auf klassische Darstellung von Geschlechterrollen werden männliche* Protagonist:innen als klug, aktiv und geschickt dargestellt, während weibliche* Rollen meistens unterstützende Charaktere sind, die für ihre Optik und ihr artiges Verhalten geachtet werden.⁵⁷

In der Schule setzt sich die genderspezifische Sozialisierung fort. Buben* genießen oftmals mehr Aufmerksamkeit, werden in mathematischen und naturwissenschaftlichen Bereichen mehr einbezogen und ernten dafür auch Lob. In der koedukativen Unterrichtsform lässt sich feststellen, dass Mädchen* eher passiv, aufgabenorientierter und hilfsbedürftiger sind während Buben* aktiver und selbstbewusster sind und darüber hinaus häufiger und ausführlicher als Mädchen* sprechen. Das Sozialverhalten der Mädchen* steht dem Leistungsverhalten der Buben* gegenüber, Mädchen* wird also indirekt beigebracht, dass sie artig sein sollen, um gelobt zu werden und Burschen* wird beigebracht, dass sie für ihre Leistungen gelobt werden und sie werden für auffälliges Sozialverhalten gemaßregelt. Daraus ergibt sich eine erhöhte Aufmerksamkeit für Buben*. Mädchen* sind nicht begabt, sondern bemühen sich bloß, während bei Buben* von Begabungen die Rede ist. Da Buben* den Unterricht stören, wenn sie sich nicht angesprochen fühlen, Mädchen* sich aber zurückziehen und verzagen, werden die

⁵⁷ Vgl. Novy 2002, S. 44f.

Unterrichtsmethoden so gewählt, dass sie Buben mehr ansprechen. Außerdem lässt sich feststellen, dass Mädchen* die reine Mädchen*schulen besuchten den Großteil jener Studentinnen ausmacht, die in naturwissenschaftlich-technischen Studienrichtungen zu finden sind.⁵⁸

Das Anerzogene aber auch die eigenen Beobachtungen beeinflussen Kinder in ihrer Entwicklung und in den Vorstellungen davon, was von ihnen erwartet wird (etwa klar vorgelebte Geschlechterrollen), was für sie möglich ist (ernüchternde Darstellung von begrenzten Möglichkeiten durch Eltern mit Migrationsbiografie) und wie sie sich als (migrantische) Mädchen*/Burschen*⁵⁹ zu verhalten haben. „Nach der vierten Klasse Unterstufe riet trotz guter Noten sogar mein Vater mir, lieber eine Lehre zu machen, Matura brauchen Kinder wie ich nicht. ‚Solche wie wir dürfen in Österreich nur arbeiten, nicht studieren‘, sagte er. Ich maturierte trotzdem und schloss einige Jahre später die Universität ab – das Gefühl, da aber gar nicht hinzugehören, blieb bis zuletzt.“⁶⁰ Die Österreichische Journalistin und Publizistin Melisa Erkurt, die selbst Migrationsbiografie mit muslimischen Wurzeln hat, erfuhrt am eigenen Leib was es bedeutete Bildungsverliererin in Österreich zu sein.⁶¹ Die meisten (österreichischen) Kinder mit Migrationsbiografie schaffen es nicht, aus dem österreichischen Ausbildungssystem als Gewinner:innen auszusteigen. Mädchen* finden sich zeitig in der Verantwortung über ihre jüngeren Geschwister sowie in der Verpflichtung, Hausarbeit zu leisten. Burschen* werden zu außerhäuslichen Arbeiten eingesetzt. Eltern agieren somit in Form von Geschlechterbeziehungen,⁶² welche wiederum von (ihren) Kindern nachgeahmt werden. Essen zubereiten, Wäsche waschen, Kinder versorgen und erziehen, Pflege von Angehörigen, etc., kurzum Haus- und Care-Arbeit⁶³ sind Aufgaben der Mutter*. Bezahlte Teilzeitarbeit ergänzt oftmals die Agenden einer Frau* nebst der bereits erwähnten unbezahlten Arbeit. Müll zum Container bringen, Rasen mähen, kleine Reparaturarbeiten, Instandhaltung

⁵⁸ Vgl. Novy 2002, S. 41ff.

⁵⁹ Keine Literatur zur Sozialisation außerhalb der binären, heteronormativen Geschlechtsvorstellungen gefunden.

⁶⁰ Erkurt, Melisa: *Generation Haram. Warum Schule lernen muss, allen eine Stimme zu geben*. 3. Auflage, Wien 2020, S. 11.

⁶¹ Vgl. Erkurt 2020, S. 11.

⁶² „Während der Begriff *Geschlechterbeziehung* auf die Interaktion von Menschen abhebt, setzt das *Geschlechterverhältnis* Männer und Frauen in gesellschaftliche Abhängigkeiten.“ Kreisky, Eva / Sauer, Birgit: *Anti-Politikwissenschaft? Auf der Suche nach dem Geschlecht von Politik*, in: Kreisky, Eva / Sauer, Birgit (Hrsg.^{innen}): *Geschlecht und Eigensinn. Feministische Recherche in der Politikwissenschaft*, Wien – Köln – Weimar 1998, S.7–23; S. 7.

⁶³ Zur Begrifflichkeit der Care-Arbeit vgl. ausführlich die Dissertationsarbeit von Wirz, Eugenie: *Care-Arbeit und Familie Transnational: Rekonstruktion Sozialer Netzwerke Ukrainischer Arbeitsmigrantinnen*, Wiesbaden 2021, S. 56ff.

des Autos, sind Auszüge dessen, was der Vater*⁶⁴ abseits seiner Vollzeitberufstätigkeit im Familienverband zu erbringen hat. Die Teilzeitarbeit (sofern die Frau* überhaupt arbeitet und/oder in einem geringfügigen⁶⁵ Dienstverhältnis ist) sowie Hausarbeit und Kinderbetreuung wird der Rolle der Frau* zugeordnet. Die Verantwortung des finanziellen Erhalts der Familie* trägt der Mann*.⁶⁶ Sind beide Elternteile Vollzeit erwerbstätig, werden Hausarbeit und Kindererziehung meistens nicht zu gleichen Teilen aufgeteilt. Vermehrt wird die Haus- (und Kinderbetreuungsarbeit) von den österreichischen Frauen* an Frauen* mit Migrationsbiografie ausgelagert. Diese Verhaltensschablonen haben einen massiven Einfluss auf das spätere Verhalten der Kinder. Nicht nur die Eltern selbst üben großen Einfluss auf die Entwicklung ihrer Nachkommen aus. Die Tatsache, dass in der Elementarpädagogik mehr als zehnmal so viele Frauen* tätig (z.B. Kindergärten 2020/21: 36.539 weibliche* vs. 853 männliche* Pädagog:innen; Volksschule 2020/21: 34.517 weibliche* vs. 2.778 männliche* Pädagog:innen)⁶⁷ sind, ist sinnbildlich für das zuvor dargestellte Bild im heteronormativen Familienverband: „Die Schule ist somit ein Ort, dem Symbole, Bilder und Metaphern von Weiblichkeiten und Männlichkeiten eingeschrieben sind und in dem diese reproduziert werden.“⁶⁸

Dass Kinder und junge Menschen auch im Bereich des weiteren schulischen Verlaufes statistisch gesehen eher von Frauen* unterrichtet werden, zeigt die aktuelle Erhebung der Statistik Austria: lediglich in den Berufsschulen überwiegt männliches* Lehrpersonal,⁶⁹ während in allgemein bildenden Pflichtschulen, allgemein bildenden höheren Schulen, sowie berufsbildenden mittleren und höheren Schulen der Frauen*anteil teilweise mehr als doppelt so hoch ist (in allgemein bildenden Pflichtschulen standen im Schuljahr 2020/21 12.092 männliche* Pädagogen 57.535 weiblichen* Pädagoginnen gegenüber).⁷⁰ So waren im Hochschuljahr 2020/21 7 Männer* und 575 Frauen* für das Bachelorstudium der Elementarbildung inskribiert.⁷¹ Ähnlich gelagert stellt sich die Situation im Bereich der

⁶⁴ Recherchen abseits der binären, heteronormativen Familienstruktur werden hier nicht verschriftlicht.

⁶⁵ „Geringfügig beschäftigt ist, wer bei regelmäßiger Beschäftigung (Dienstverhältnis für einen Monat oder für unbestimmte Zeit) nicht mehr als einen gewissen Betrag im Monat verdient. Im Jahr 2022 sind dies 485,85 Euro monatlich.“ Definition: Begriffslexikon oesterreich.gv.at.

⁶⁶ Vgl. Novy 2002, S. 42ff.

⁶⁷ Vgl. Statistik Austria: Kindertagesheime, Kinderbetreuung; Statistik Austria: Bildung in Zahlen. Tabellenband, Wien 2022, S. 356.

⁶⁸ Schneider, Claudia / Tanzberger, Renate / Traunsteiner, Bärbel: Gleichstellung der Geschlechter im schulischen Bereich aus feministisch-kritischer Perspektive, in: Appelt, Erna (Hrsg.ⁱⁿ); Gleichstellungspolitik in Österreich. Eine kritische Bilanz, Innsbruck 2009, S. 199–212; S. 207.

⁶⁹ Vgl. Statistik Austria: Bildung in Zahlen 2022, S. 356.

⁷⁰ Vgl. Statistik Austria: Lehrpersonen.

⁷¹ Vgl. Statistik Austria: Bildung in Zahlen 2022, S. 509.

Kranken- und Altenpflege dar. Bei der Betrachtung der Aufgaben von Elementarpädagog:innen sowie genanntem Pflegepersonal fällt eine gewisse Ähnlichkeit zu den Aufgaben der Frau* in der (erweiterten) Familie* auf.

Auch das Alter(n) ist gesellschaftlich (mit-)konstruiert: Das Älterwerden für Frauen* wird häufig mit dem Ende der Gebärfähigkeit als „bedauernswerte, defizitäre Erfahrung dargestellt. Ganz im Gegensatz zum Manne wird das Ende der Fruchtbarkeit dabei oft mit dem Ende der Geschlechtlichkeit und der Attraktivität gleichgesetzt. Dieselben äußeren Erscheinungsformen des Älterwerdens [...] werden je nach Geschlecht des Beobachteten mit verschiedenen Maßstäben bewertet und attribuiert“,⁷² beschreibt Perrig-Chiello das Phänomen des „double standard of aging“. Dies spiegelt eine misogynie Einstellung der Gesellschaft wider, die Frauen* zunächst auf Eigenschaften wie Schönheit, sexuelle Attraktivität oder die aktive Mutter*rolle reduziert und ihnen diese (in den Augen der Gesellschaft) wertgebenden Attribute ab einem gewissen Alter abspricht.⁷³ „Die Sexualisierung des weiblichen Körpers und die primäre Wahrnehmung von Frauen als Geschlechtswesen bewirkt(e) eine Beschämung, weil so weibliche Geschlechtlichkeit permanent im Licht der Öffentlichkeit und auf dem Prüfstand steht, während Männer von ihrer Geschlechtlichkeit befreit agieren können, ohne dass sie in Frage gestellt wird.“⁷⁴ Hegemoniale Geschlechternormen, die, wie oben beschrieben, schon seit dem Kleinkindalter vorgelebt und durch Repräsentationen verfestigt werden, führen dazu, dass das Altern von Frauen* und Männern* insbesondere auch medial unterschiedlich dargestellt wird.⁷⁵ Dies könnte ein Grund für Diskriminierung von älteren Frauen* am Arbeitsmarkt sein, denn: „In den Arbeitsverhältnissen des neuen Kapitalismus, in die Frauen weltweit massiv eingebunden sind, wird gerade der schöne, ideale Körper zum begehrten symbolischen Kapital, das beruflichen Erfolg und soziale Anerkennung verspricht.“⁷⁶ Ältere Frauen* konkurrieren somit am Arbeitsmarkt sowohl mit jüngeren Frauen*, die diesem Bild noch eher entsprechen, aber zudem auch weiterhin mit Männern*, deren „Wert“ am Arbeitsmarkt mit gestiegenen Alter weniger gefährdet ist, da ihnen etwa schon von klein auf höhere körperliche Stärke

⁷² Perrig-Chiello, Pasqualina: Frauen im Alter – Vorurteile und Fakten, in: Freiburger Frauenstudien 16/2005, S. 199–213; S. 203.

⁷³ Vgl. Perrig-Chiello 2005, S. 210.

⁷⁴ Weiss, Alexandra: Regulation und Politisierung von Geschlechterverhältnissen im fordistischen und postfordistischen Kapitalismus, Münster 2012, S. 168. (=Weiss 2012a)

⁷⁵ Vgl. Voglmayr, Irmtraud: No wrinkles, no age? Alter(n)sbilder und -diskurse in den Medien, in: Dorer, Johanna / Geiger, Brigitte / Köpl, Regina (Hrsg.^{innen}): Medien – Politik – Geschlecht. Feministische Befunde zur politischen Kommunikationsforschung, Wiesbaden 2008, S. 218–232; S. 225.

⁷⁶ Voglmayr 2008, S. 220.

zugeschrieben wird und sie in den Augen der Gesellschaft besser altern als Frauen*, demnach noch länger auch körperlicher Arbeit nachkommen können.

Dies zeigt, dass Geschlechternormen und die ihnen zugrunde liegende Sozialisierung tief verankert sind und großen Einfluss auf Kinder und junge Menschen haben. Nicht nur die bewusste, unmittelbare Sozialisierung durch das gewollte „Aufdrängen“ von Geschlechterrollen, sondern auch unbewusste, mittelbare Sozialisierung durch Role-Modeling – etwa dadurch, dass es für viele Kinder selbstverständlich ist, dass die Mutter* oder Großmutter* für Hausarbeiten zuständig ist und der Vater* oft erst zum bereits zubereiteten Abendessen von der Arbeit nachhause kommt – hat nachhaltige Auswirkungen auf Schul- und Berufswahl, welche nun im kommenden Kapitel dargestellt werden.

2.2.2 Geschlechterstereotype Wahl bei (Schul-)Ausbildung und Beruf

„Berufs- und Bildungswegentscheidungen richten sich in Österreich oft nach tradierten Rollenvorstellungen und sind häufig abhängig vom jeweiligen familiären Hintergrund.“⁷⁷ Folgen Kinder nun genannten tradierten Mustern, ist es wenig überraschend, dass Burschen* mangels Role Models den Wunsch hegen, eine Ausbildung zum Elementarpädagogen einzuschlagen.⁷⁸ Aus ähnlichem Grund fühlen sich Mädchen* vorwiegend für die zukünftige Reproduktions- und Hausarbeit verantwortlich, weshalb sie ihre Entscheidung bezüglich Schul- und Berufswahl dahingehend treffen, welches Arbeitsfeld sich besser mit der Familie* vereinbaren lässt.⁷⁹ In diesem Stadium wird bereits entschieden, welcher Beruf möglich und welcher wünschenswert ist, hier spielen neben der Bildung der Eltern ebenso andere Aspekte wie beispielsweise Migrationsbiografien und Klassenzugehörigkeit eine Rolle.⁸⁰ „Die Konstruktionen vergeschlechtlichter und ethnisierender Bilder sind auf dem Feld der Arbeitsmarktpolitik wirksam. Sie bestimmen die Berufsauswahl und bilden die Grundlage für Berufsberatung, wie aus einem Handbuch für die Berufsberatung ersichtlich ist. Dort wird behauptet, junge Frauen ausländischer Herkunft wählten im Vergleich zu jungen deutschen Frauen eher „tugendhafte“ (sprich: weibliche) Berufe [...]. Wenn junge Mädchen ohne deutschen Pass andere Berufe ergreifen wollen, werden sie häufig beim Arbeitsamt beraten, sich an die gängigen zu halten, da sie sonst keine Chance auf einen Arbeitsplatz hätten. Dies ist

⁷⁷ Baumgardt / Straub / Lange 2021, S. 1.

⁷⁸ Vgl. oben genannte Zahlen zur Anzahl der Studierenden des Bachelorstudiums Elementarpädagogik. Zur Problematik der fehlenden Role Models sind hier vermutlich auch weitere Faktoren wie Bezahlung oder genannte gesellschaftlich tradierte geschlechtliche Rollenbilder ausschlaggebend.

⁷⁹ Vgl. Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen.

⁸⁰ Vgl. Baumgardt / Straub / Lange 2021, S. 2.

eine Form, in der Diskriminierungspraktiken gegenüber Frauen aus Minoritätengruppen reproduziert werden.“⁸¹ Die Höhe des erreichten Schulabschlusses, der sich wiederum auf die Berufswahl auswirkt, korreliert stark mit der (sozialen) Herkunft: „Der primäre Herkunftseffekt – der Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und schulischer Leistung und die damit verbundenen Folgen für die Auslese durch das Bildungssystem und die Abschätzung der Erfolgswahrscheinlichkeiten durch die Eltern – ist nichts anderes als die Korrelation des sozialen Status des Elternhauses mit dem kulturellen Niveau und der sozialen Distanz zur höheren Bildung: Je niedriger der Sozialstatus der Familie, desto ärmer die kulturelle Ausstattung der Kinder und desto begrenzter ist deren Bildungserfolg.“⁸² Eine 2021 veröffentlichte Studie zu „Bildungs- und Berufsvorstellungen Jugendlicher am Ende der Sekundarstufe I in Deutschland und Österreich“⁸³ zeigt auf, dass die soziale Herkunft oftmals ausschlaggebend für die Höhe des erreichten Schulabschlusses ist, der sich wiederum auf die Berufswahl auswirkt. In Österreich korrelieren die Bildungsabschlüsse demnach mit der sozialen Herkunft, die Bildungschance ist nach wie vor stark vererbt.⁸⁴ Auffassungen über geschlechtsspezifische Berufe werden nicht nur in der Schule intensiviert, auch der Konsum unterschiedlichster Medien befeuert diese Denkweisen: „Medien haben einen Einfluss auf die berufliche Orientierung. Die Untersuchungen geben Hinweise darauf, dass in Serien eine Verengung des beruflichen Spektrums zu beobachten ist. Der Konsum von Serien kann zu der Entwicklung von verzerrten Berufsbildern und zu einer selektiven Berufswahl der Jugendlichen beitragen. Der Einfluss von Medien auf Berufswünsche steht in einem Zusammenhang mit berufspraktischen Erfahrungen der Jugendlichen: Mediale Einflüsse gewinnen dann an Relevanz für die berufliche Orientierung, wenn reale berufliche Erfahrungen (noch) nicht vorhanden sind.“⁸⁵

Baumgardt, Straub und Lange zeigen anhand Referenzen zu diversen Studien auf, dass sich die genderbezogene Segregation der Berufs- und Schulwahl hartnäckig hält, so wählen (junge) Frauen* Ausbildungen im Bereich Gesundheit, Handel oder Büro, während (junge) Männer* vorwiegend Interessen im Bereich Handwerk und Technik vorweisen. Es gibt wohl

⁸¹ Gümen, Sedef: Das Soziale des Geschlechts. Frauenforschung und die Kategorie „Ethnizität“, in: Hark, Sabine (Hrsg.ⁱⁿ): Dis/Kontinuitäten: Feministische Theorie. 2., aktualisierte und erweiterte Auflage, Wiesbaden 2007, S. 145–163; S. 157.

⁸² Becker, Rolf: Entstehung und Reproduktion dauerhafter Bildungsungleichheiten, in: Becker, Rolf (Hrsg.): Lehrbuch der Bildungssoziologie, 3. Auflage, Wiesbaden 2017, S. 89–150; S. 116; dort auch ausführliche Auseinandersetzung mit dem Thema, insbesondere jedoch auf Deutschland bezogen.

⁸³ Baumgardt / Straub / Lange 2021.

⁸⁴ Vgl. Baumgardt / Straub / Lange 2021, S. 23.

⁸⁵ Baumgardt / Straub / Lange 2021, S. 44.

Berufsfelder, die ohne Konsequenzen gewählt werden können, doch ist eine geschlechterstereotype Berufswahl nach wie vor üblich. Entscheidet sich nun doch jemand für einen nicht stereotypen Beruf, wird erwähnt, dass die Orientierungspraktika eine große Rolle spielten, den Gender Aspekt außen vor zu lassen. Viele der befragten Jugendlichen sehen einen geschlechtsuntypischen Beruf aber als Notlösung und empfinden die Berufsorientierung als misslungen. Obwohl allen Befragten die Erfüllung sowie die Bezahlung wichtig ist, lassen sich bei den Frauen* leichte Tendenzen in Bezug auf berufliche Erfüllung erkennen und bei den Männern* in Bezug auf den Verdienst. Bei der Frage nach Karriere und Kinder neigen nach wie vor eher die Frauen* dazu, sich vorstellen zu können, die Versorgung des Kindes zu übernehmen und alle zu erwartenden Konsequenzen in Kauf zu nehmen. Bei Frauen* und Männern* mit Migrationsbiografie fällt gemäß genannten Studien die Entscheidung bezüglich Berufswahl sehr ähnlich aus wie bei Menschen ohne Migrationshintergrund, allerdings fehlt Jugendlichen mit Migrationsgeschichte oftmals der für ihren Ausbildungswunsch notwendige Schulabschluss. Außerdem lässt sich festhalten, dass viele ohne Unterstützung der Eltern ihren Beruf auswählen. Daraus lässt sich ableiten, dass sie vermehrt auf Berufsberatungen außerhalb der Familie angewiesen sind.⁸⁶

Die tatsächliche Verwirklichung der Berufswunsches ist abermals von bereits genannten Faktoren abhängig. Während Jugendliche mit Migrationsbiografie oftmals an der Hürde der Unternehmen scheitern und bildungsnahen Jugendlichen der Weg in die Unternehmen durch die Eltern geebnet wird, fehlt es bei Jugendlichen aufgrund der sozialen Herkunft an einer differenzierten Berufsorientierung. „Das Ziel liegt nicht darin, ‚geschlechtstypische‘ berufliche Optionen abzuwerten, sondern den Kindern adäquate Vorbilder und Beispiele anzubieten: ‘Guidance systems neither can nor should instruct students that sex-typed choices are wrong or less worthy, but they can help keep children’s sex-type boundaries fluid by providing counterstereotypic examples.’“⁸⁷

Denn selbst im Jahr 2021 wählte in Österreich ein Großteil aller Mädchen* immer noch eine Ausbildung in den frauen*typischen Berufsfeldern Einzelhandel (21,8%), Bürokauffrau* (9,7%), Friseurin (Stylistin) (6,7%). Lediglich ein männer*typischer Beruf hat es in die Top 10 der WKO Lehrlingsstatistik geschafft: Für einer Lehre zur Metalltechniker:in entschieden sich 3,1% der weiblichen* Auszubildenden (6. Platz).⁸⁸ Bis 2012 befand sich unter den zehn

⁸⁶ Vgl. Baumgardt / Straub / Lange 2021, S. 23–40.

⁸⁷ Baumgardt / Straub / Lange 2021, S. 49f.

⁸⁸ Vgl. WKO Lehrlingsstatistik.

häufigsten gewählten Lehrberufen von jungen Frauen* kein einziger technischer Lehrberuf. Die Konzentration des Interesses auf einige wenige Lehrberufe bei Frauen* ist weiterhin vorhanden, obwohl eine fortschrittliche Abnahme erkennbar ist. 2015 waren es noch 73,0% die einen Lehrberuf aus den Top 10 wählten, 2019 waren es nur noch 63,0%⁸⁹ und 2021 lediglich 59,8%. Somit wählten 38,2% der jungen Frauen*, die 2021 eine Lehre begannen, nur drei aus insgesamt 212 Lehrberufen.⁹⁰ Auch bei den Burschen* hält sich die genderstereotypisierte Berufswahl hartnäckig, die Top drei sind hier Metalltechnik (12,7%), Elektrotechnik (12,5%) und Kraftfahrzeugtechnik (9,8%).⁹¹

Die genannten hohen Zahlen der Mädchen* bezüglich einer Ausbildung im Einzelhandel könnte damit erklärt werden, dass oftmals der Irrtum vorliegt, in klassischen Frauen*berufen werde mehr Rücksicht auf die Reproduktionsarbeit genommen (so die Aussage von Arbeitnehmer:innenvertreter:innen).⁹² Dass jedoch Teilzeitarbeit (vgl. Kapitel 2.2.3) nicht automatisch bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie* bedeutet, zeigt als prominentes Negativbeispiel gerade der Einzelhandel, der geprägt ist von immer längeren Öffnungszeiten an Arbeitstagen, erweiterten Öffnungszeiten an Wochenenden und Feiertagen, Einsparungen beim Personal, Kürzungen der Wochenarbeitsstunden. Andererseits herrscht zugleich die hohe Erwartungshaltung der Arbeitgeber:innen ihren Mitarbeiter:innen gegenüber vor, flexibel in ihrer Arbeitszeitgestaltung zu Gunsten des Betriebes zu sein (vgl. Kapitel 3.2).

Bei den berufsbildenden Schulen erscheint das Bild recht ähnlich: Mädchen* tendieren noch immer zu pädagogischen (91%), sozialberuflichen (76,1%) und wirtschaftsberuflichen (84,5%) Schulen, wohingegen bei technischen Schulen die Burschen* mit 73,4% einen deutlichen Überhang haben. Kaufmännische Schulen weisen einen Mädchen*anteil von 57% auf, während das Verhältnis bei land- und forstwirtschaftlichen Schulen ziemlich ausgeglichen ist.⁹³ Jene richtungsweisenden Zahlen finden auch bei der Wahl der Studienrichtungen Niederschlag. Während die Anzahl der studierenden Frauen* in den letzten Jahrzehnten anstieg, lässt sich dennoch eine deutliche Präferenz der Geschlechter erkennen. Frauen* wählen vorzugsweise Fächer wie Veterinärmedizin (78,8%), Geisteswissenschaften (76,2%) und

⁸⁹ Vgl. WKO Lehrlingsstatistik.

⁹⁰ Vgl. WKO Lehrlingsstatistik.

⁹¹ Vgl. AMS Arbeitsmarktpreise 2021.

⁹² Vgl. AMS Qualifikationsbarometer, 2020.

⁹³ Vgl. Statistik Austria, Bildungsindex.

bildende und angewandte Kunst (67,7%), während der Frauen*anteil in Fachrichtungen wie Technik (25,9%) und Montanistik (23,5%) auffällig gering ist.⁹⁴

Bei der Auswahl der Studienfächer und Berufe spielt neben der Sozialisierung auch das Humankapital eine Rolle: So ziehen Vertreter:innen der Humankapitaltheorie geschlechtsspezifische Ungleichheiten am Arbeitsmarkt unter anderem darauf zurück, dass Frauen* sich zukünftigen Ausfallzeiten durch Erwerbsunterbrechungen nach Geburt von Kindern bewusst sind und daher „ex ante bei der Bildungsentscheidung eine kürzere Lebensarbeitszeit und damit ein geringeres Lebenseinkommen zu Grunde legen. Frauen investieren gemäß diesem Argument weniger in Bildung, weil sie aufgrund von Ausfallzeiten bezogen auf ihr gesamtes Arbeitsleben mit einer geringeren Bildungsrendite rechnen müssen. Aus dieser geringeren Bildung resultiert dann die im Schnitt schlechtere strukturelle Positionierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt.“⁹⁵ Die höhere Entlohnung in Männer*branchen könnte darauf zurückzuführen sein, dass Männer* in ihrer Rolle als Ernährer ein höheres Einkommen brauchen und daher mehr ermutigt werden, ihre vermarktbaren Fähigkeiten im Berufsleben einzusetzen. Ebenso wird in der Wissenschaft davon ausgegangen, dass unternehmensspezifische Qualifikationen besonders hoch entlohn werden, um eine Fluktuation von Arbeitskräften im Unternehmen zu verhindern. Ähnlich verhält es sich bei berufsspezifischen Qualifikationen. Bei allgemeinen Qualifikationen fallen geringe Investitionskosten an, da sie weder an Betrieb noch Beruf gebunden sind. Männer* tendieren eher zu Betriebs- bzw. Berufsqualifikationen während Frauen* wegen diskontinuierlicher Erwerbsbiografien aufgrund von Kindererziehung allgemeine Qualifikationen bevorzugen. Dies ermöglicht den Frauen* im Beruf und beim Wechsel des Unternehmens flexibler zu sein, jene Flexibilität fördert aber auch die Tatsache, dass diese Tätigkeiten weniger Einkommen mit sich bringen. Es ist jedoch in den meisten Fällen davon auszugehen, dass sich nicht die Frau* gegen betriebliche Qualifikation entscheidet, sondern sie meist seitens der Arbeitgeber:innen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erfährt. Eine Frau* könne aufgrund ihres beruflichen Ausfalles zu Gunsten der Familie die Investition des Unternehmens nicht wieder aufwiegen.⁹⁶ Wichtig wäre daher, wie Ranftl-Guggenberger betont, „die

⁹⁴ Vgl. Statistik Austria, Bildungsindex.

⁹⁵ Hinz, Thomas / Abraham, Martin: Theorien des Arbeitsmarktes, in: Abraham, Martin / Hinz, Thomas (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. 3. überarbeitete und erweiterte Auflage, Wiesbaden 2018, S. 9–76; S. 28.

⁹⁶ Vgl. Hägglund, Anna Erika: From Educational Decisions to Labour Market Consequences. Understanding the Interrelation between Sex Segregation and Gender Specific Educational and Employment Trajectories, Leibzig 2021, S. 30ff.

geschlechtsspezifischen Defizite, die durch Sozialisation und Schule manifest werden, abzubauen und den Mädchen Wege für eine breitere und erfolgsversprechende Berufslaufbahn zu eröffnen, die jenseits der traditionell verhafteten Vorstellungen liegen.“⁹⁷ Denn vielmals werde der Beruf bei jungen Frauen* „nicht als eigenständiger Lebensbereich geplant – wie dies bei Burschen selbstverständlich ist – sondern als etwas ‚Vorübergehendes‘, ‚Zusätzliches‘.“⁹⁸ Der frühere Ansatz, dass die Ungleichheit von Frauen* und Männern* am Arbeitsmarkt automatisch abgebaut werde, sobald Frauen* gleich gut ausgebildet sind wie Männer*, hat sich im Laufe der Zeit als Irrglaube herausgestellt. Frauen* sind in der Zwischenzeit besser und höher gebildet, jedoch wird das Potential von Frauen* nicht genutzt.⁹⁹

2.2.3 Horizontale und vertikale Segregation

„Darin sind sich alle einig: Wenn der segmentierte Arbeitsmarkt bedeutet, daß Frauen nur in weniger attraktiven Berufsfeldern und in niedrigeren Positionen zu finden sind, muß sich daran etwas ändern.“¹⁰⁰ [sic!] Das AMS Wien hat bereits 1995 im Zuge eines Forschungsberichts über Frauen*karrieren und Arbeitsmarktpolitik diese ernüchternde Feststellung in den Raum gestellt. Im Laufe dieses Kapitels wird sich herausstellen, dass wie anhand aktueller Zahlen erkennbar ist, seit der damaligen Diagnose keine großen Veränderungen eingetreten sind.

Der österreichische Arbeitsmarkt unterliegt bis heute einer starken horizontalen und vertikalen Segregation. Wie zu Beginn des Kapitels 2 ausführlich dargestellt, schlägt sich das genderdifferenzierte Heranwachsen auf spätere (berufliche) Entscheidungen nieder. Die gesellschaftliche Prägung ist nicht nur im Geschlechterbezug zu erkennen, ebenso findet eine Sozialisation aufgrund der (migrantischen, sozialen) Herkunft statt. Eine Konsequenz jener Zuordnungen in unterschiedliche Kategorien sind unter anderem vorprogrammierte Entscheidungen im sekundären und tertiären Bildungsbereich und überdies hinaus bei der Berufswahl. Diese langanhaltende Praxis der Bevölkerung wird in Form des Phänomens der sogenannten (horizontalen, vertikalen) Segregation am Arbeitsmarkt sichtbar. Darunter wird allgemein die „geschlechtsspezifische Verteilung von Arbeitskräften auf verschiedene

⁹⁷ Ranftl-Guggenberger 1991, S. 205.

⁹⁸ Ranftl-Guggenberger 1991, S. 205.

⁹⁹ Vgl. Bock-Schappelwein, Julia / Famira-Mühlberger, Ulrike: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse der Geschlechterverhältnisse in Österreich, Wien 2020, S. 53.

¹⁰⁰ Lassnigg, Lorenz / Pastner, Ulrike / Wagner, Eva: Frauenkarrieren und Arbeitsmarktpolitik. Alternative Berufsentwicklungsmöglichkeiten für Frauen in Wien. Forschungsbericht im Auftrag des Arbeitsmarktservice Wien, Wien 1995, S. 38.

Tätigkeitsfelder“ verstanden, „man spricht in diesem Zusammenhang auch von ‚Typisierung‘ verschiedener Berufe bzw. Berufsbereiche.“¹⁰¹ Für Frauen* und Menschen mit Migrationsbiografie gelten oftmals dieselben Diskriminierungsschicksale in Bezug auf die Erwerbstätigkeit. Die beiden Diskriminierungsmerkmale führen aber auch zu einer erhöhten Arbeitslosigkeit, sowie zu einer Benachteiligung hinsichtlich der berufsmäßigen Position. In diesem Zusammenhang soll nochmals auf eine dritte Diskriminierungsdimension, das Alter, hingewiesen werden, denn Frauen* ab 45 Jahren gelten als besonders gefährdet, arbeitslos zu werden und zu bleiben. Wie im Kapitel 2.2.4 noch ausführlich dargestellt wird, ist eine ungerechtfertigte, ungleiche Entlohnung im Vergleich zum österreichischen Mann* ebenfalls sinnbildlich für das Phänomen der Segregation am Arbeitsmarkt.¹⁰² Die Gründe für diese Hemmnisse können also vielgestaltig sein: fehlende oder geringe formale Schulbildung, nicht anerkannte oder nostrifizierte Qualifikationen (im Ausland erworben), fehlende Sprachkenntnisse oder schlichte Diskriminierung. Diese liegt vor, wenn Menschen bei gleichen produktivitätsrelevanten Merkmalen auf Grund ihres Geschlechts oder ihrer Herkunft benachteiligend behandelt werden.¹⁰³

Die übergeordneten Ziele im Kampf gegen die Segregation am Arbeitsmarkt ist die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen* (mit Migrationsbiografie), der Rückgang der Frauen*erwerbsarbeitslosigkeit, die Dezimierung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen* (die mehrfach benachteiligt sind) und Männern* sowie die gleiche Möglichkeit alle Berufe ergreifen und Positionen erreichen zu können mit dem Endergebnis einer ökonomisch sicherstellenden Beschäftigung.¹⁰⁴ Die Erwerbsbeteiligung der Frauen*¹⁰⁵ stieg zwischen 1973 und 1997 von 48,5% auf 61,8% an.¹⁰⁶ 2021 lässt sich bei Frauen* zwischen 15-64 Jahren eine Erwerbsbeteiligung von 68,1% feststellen.¹⁰⁷ Laut Tálos relativiert sich das Ausmaß der

¹⁰¹ Deibl, Maria: Frauen im Beruf. Zwischen Kind und Karriere, Wien 1994, S. 49.

¹⁰² Vgl. Krause, Karolin / Liebig, Thomas: The labour market integration of immigrants and their children in Austria. OECD Social, Employment and Migration Working Papers 127. Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, Paris 2012.

¹⁰³ Vgl. Ehrenberg, Ronald / Smith, Robert S.: Modern labor economics; Theory and public policy, New York 1997.

¹⁰⁴ Vgl. AMS Österreich, Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm.

¹⁰⁵ Bei Frauen* im Haupterwerbsalter ist ein Anstieg zu vermerken. Das lässt sich auf höhere Bildung, Änderungen im Bereich von stereotypen Rollenvorstellungen, Frauen* heiraten nicht mehr so jung, erhöhte Scheidungsraten und sinkende Geburtenraten zurückführen, vgl. Tálos, Emmerich / Mühlberger, Ulrike: Atypische Beschäftigung in Österreich, in: Tálos, Emmerich (Hrsg.^{innen}): Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Wien 1999, S. 252–284; S. 252.

¹⁰⁶ Vgl. Tálos / Mühlberger 1999, S. 252.

¹⁰⁷ Vgl. Statistik Austria, Genderstatistik Erwerbstätigkeitsindex 2021.

Frauen*erwerbsbeteiligung allerdings, da ein großer Teil in atypischen¹⁰⁸ Beschäftigungsverhältnissen tätig ist,¹⁰⁹ die von geringem Arbeits- und sozialrechtlichem Schutz geprägt sind. Beinahe zwei Drittel der Frauen* (64%) waren 2019 laut dem Allgemeinen Einkommensbericht des Rechnungshofs 2020 atypisch beschäftigt, im Vergleich dazu waren es bei Männern* bloß 25%. 2021 befinden sich laut Statistik Austria rund 55% der Frauen* in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis, bei Männern* sind es 17%. Dies lässt sich nicht damit erklären, dass bloß Frauen* von der Deregulierung des Arbeitsmarktes¹¹⁰ betroffen sind, vielmehr lässt sich die hohe Betroffenheit bei Frauen* mit der Teilzeitbeschäftigung erklären. Im Allgemeinen Einkommensbericht des Rechnungshofes 2020 liegt der Frauen*anteil bei den ganzjährig Teilzeitbeschäftigten bei 83%, bei den Männern* demnach bloß bei 17%. 2021 liegt die Teilzeitbeschäftigung bei Frauen* bei 79%.

„Als Gründe für Teilzeitbeschäftigung waren bei 38,4% der Frauen Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene ausschlaggebend (Männer: 6,8%); in der Altersgruppe von 30 bis 44 Jahren nannten sogar 69,0% der Frauen (13,7% der Männer) Betreuungspflichten als wichtigsten Grund. Bei den Männern stand dagegen insgesamt die schulische oder berufliche Aus- oder Fortbildung mit 20,4% (Frauen: 8,7%) bzw. kein Wunsch nach Vollzeittätigkeit 28,5% (Frauen: 27,3%) im Vordergrund.“¹¹¹ Die atypischen Beschäftigungsverhältnisse, im Vergleich zu den stark männlich* geprägten Normalarbeitsverhältnissen¹¹² welche im Kapitel 3.1 genauer erörtert werden, verstärken die Segregation am Arbeitsmarkt, denn das Stürmen der Frauen* auf den Arbeitsmarkt erschließt zum einen offene Stellen im von Frauen* dominierten Dienstleistungssektor wie z.B. Kinderbetreuung und Pflege, zum anderen arbeiten Frauen* oft in Form von Teilzeitbeschäftigung, ein Arbeitsmarktsegment welches vorwiegend in Frauen*berufen bedient wird.¹¹³

Die Segregation des Arbeitsmarkts präsentiert sich nicht nur in Form von atypischer Beschäftigung, sondern zeichnet sich ebenfalls klar nach Branchen ab. Bei einem Anteil von

¹⁰⁸ „Unter atypisch Beschäftigten werden alle Personen verstanden, auf die im Referenzjahr zumindest eines der folgenden vier Kriterien zutrifft: Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, Befristung, Leih- und Zeitarbeit.“, Rechnungshof, Einkommensbericht 2020, S. 30f.

¹⁰⁹ Vgl. Tálos / Mühlberger 1999, S. 252ff.

¹¹⁰ Vgl. Tálos / Mühlberger 1999, S. 255ff.

¹¹¹ Statistik Austria, Genderstatistik Erwerbstätigkeitsindex 2021.

¹¹² „Normalarbeitsverhältnis, das heißt ein vollzeitiges, kontinuierliches, Arbeits- und sozialrechtlich erfasstes Beschäftigungsverhältnis.“ Tálos / Obinger 2020, S. 18.

¹¹³ Vgl. Spielmann, Viktoria / Zweng, Sylvia / Auer, Eva: Bericht Gleichstellungskennzahlen 2020, Wien 2020, S. 12f.

über 85% Frauen* wird von stark segregierten Frauen*berufen gesprochen. Der nach ÖNACE-2008¹¹⁴ eingeteilte Abschnitt Gesundheits- und Sozialwesen stellt sich mit 78% Frauen*anteil als eindeutig segregierte Frauen*branche dar. Das Bauwesen mit lediglich 13% Frauen*anteil stellt hingegen eine stark segregierte Männer*branche dar, wobei hier nicht vergessen werden darf, dass bspw. Sekretär:innen und Putzpersonal in Baufirmen ebenfalls zu der Baubranche gezählt werden.¹¹⁵ „Tritt eine solche Typisierung ein, dann bedeutet das eine gewisse Zugangsbarriere für die Minderheit, daraus lässt sich beispielsweise die erschwerte Öffnung ausgesprochener Männerberufe für Frauen erklären und umgekehrt.“¹¹⁶ Diese Hürden ergeben sich nicht nur für Frauen*, die etwa versuchen, im Bereich der MINT-Branche unterzukommen, sondern auch für Männer* gestaltet sich der Weg in Richtung eines klassischen Frauen*berufes wie bspw. Elementarpädagogik oder Alten- und Krankenpflege sehr schwierig. Die dem Geschlecht zugeordneten Tätigkeiten existieren aber nicht nur in Bezug auf unterschiedliche Wirtschaftsbranchen, selbst innerhalb eines Betriebes gibt es klare geschlechtsspezifische Tätigkeitszuordnungen. So zeigt etwa ein Expert:inneninterview im Rahmen einer Studie des AMS beispielsweise, dass Frauen* im Kfz-Bereich vorwiegend im Verkaufsbereich, nicht aber im technischen Bereich der Werkstatt selbst tätig sind.¹¹⁷

Das geschlechtsspezifische antrainierte Verhalten, welches sich beispielsweise in übersteigertem Selbstwert oder in vornehmer Zurückhaltung äußert, erklärt geschlechtsspezifisches Verhalten das Jahre später in der Arbeitswelt sichtbar wird: Während Männer* sich auf Stellen bewerben, für die sie nicht ansatzweise qualifiziert sind, überlegen Frauen* mehrmals sich überhaupt zu bewerben, sofern sie nicht zumindest einen Großteil der Jobvoraussetzungen erfüllen.¹¹⁸ Dies zeigt auch eine 2015 durchgeführte Studie, welche in einer simulierten Bewerbungssituation die leistungsbezogene Selbstbeurteilung von 74 Frauen* und Männern* geschlechtsabhängig untersuchte. Die Proband:innen wurden einem schriftlichen Leistungstest unterzogen, mussten einen Vortrag über ihre berufliche Qualifikation darlegen und ein standardisiertes Bewerbungsgespräch absolvieren. Die Selbstdarstellung wurde anschließend mit den Resultaten des Leistungstests verglichen. Im Resultat schätzten sich die Frauen* durchgehend selbst deutlich weniger erfolgreich als ihre

¹¹⁴ Statistik Austria, ÖNACE 2008.

¹¹⁵ Rechnungshof Österreich: Einkommensbericht 2020, S. 90.

¹¹⁶ Deibl 1994, S. 49.

¹¹⁷ AMS Österreich: Gender und Arbeitsmarkt. Geschlechtsspezifische Informationen nach Berufsbereichen, Wien 2016, S. 44.

¹¹⁸ Vgl. Ranftl-Guggenberger 1991, 190ff.

männlichen* Mitbewerber ein, während bei den Männern* hingegen vorwiegend Selbstüberschätzung vorlag.¹¹⁹

Die an anderer Stelle bereits erwähnte ungleiche Belastung durch Reproduktionsarbeit und Hausarbeit ist ebenfalls ein Grund für die Segmentierung der Arbeitswelt. Mädchen* werden bescheiden und zurückhaltend erzogen und sollen sich über Beziehungen definieren. Ihre Vorstellungen von Zukunft beinhaltet oft das Mitdenken von vielen Faktoren, in dem Selbstverwirklichung zwischen Familie*, Partner:innen und Kinder untergeht. Die moderne Frau* soll jedoch nicht nur Reproduktionsarbeit und Care-Arbeit leisten, sondern nebenbei auch noch das Idealbild einer Karrierefrau* erfüllen. Dies führt ebenso dazu, dass Frauen* eher in atypischen (häufig Teilzeitbeschäftigung) Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, welche wiederum vorwiegend in klassischen Frauen*branchen angesiedelt sind.¹²⁰

Obwohl das Bildungsniveau der Frauen* sich dem der Männer* angenähert bzw. dieses sogar überholt hat,¹²¹ die Erwerbstätigenquote der Frauen* in den letzten Jahrzehnten massiv gestiegen ist¹²² und die Gleichstellung von Frauen* und Männern* gesetzlich verankert ist, verdienen Frauen* immer noch weniger und ihre Arbeit ist nach wie vor stark auf ausdrückliche Verrichtungen, Funktionen, Berufe und Wirtschaftsbranchen komprimiert. Wie bereits oben in Zahlen dargestellt, wählen Frauen* nach wie vor überwiegend klassische Frauen*berufe, ebenso wie Männer* klassische Männer*berufe wählen. Die horizontale Segregation am Arbeitsmarkt hält sich nicht nur hartnäckig, sondern scheint sich sogar zu verfestigen: „typische Frauenberufe und eine soziale Landschaft, in der nicht nur die unschwelligen, gegen die Frauen arbeitenden Strukturen fest zementiert, sondern aufgrund der ökonomischen Veränderung die Hindernisse in manchen Fällen noch unüberwindbarer als früher scheinen“¹²³ machen ein Aufbrechen geschlechtsspezifischer Strukturen in der Arbeitswelt und traditioneller Rollenbilder unmöglich. Die Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Familie, eine dem weiblichen* Geschlecht zugeordnete Aufgabe, steht der Umsetzung der mittlerweile sehr hohen Ausbildungsrate von Frauen*, besonders im tertiären Ausbildungsfeld, der beruflichen Umsetzung jener hohen Qualifikation meistens im Weg. Denn nach wie vor wird die unbezahlte

¹¹⁹ Vgl. Sieverding, Monika: Frauen unterschätzen sich: Selbstbeurteilungs-Biases in einer simulierten Bewerbungssituation, in: Zeitschrift für Sozialpsychologie, 34 (3) 2003, S. 147–160; S. 157.

¹²⁰ Vgl. Deibl 1994, S. 36ff.

¹²¹ Vgl. Bock-Schappelwein / Famira-Mühlberger 2020, S. 57.

¹²² Vgl. Statistik Austria, Genderstatistik Erwerbstätigkeitsindex.

¹²³ Franks, Suzanne: Das Märchen von der Gleichheit. Frauen, Männer und die Zukunft der Arbeit. Stuttgart 1999, S. 43.

Reproduktionsarbeit der Frau* zugeordnet. Die Analyse der Geschlechterverhältnisse am Arbeitsmarkt zeigt einen starken Aufholbedarf seitens der Männer* im Bereich Care-Arbeit und Familie.¹²⁴ „Die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im Reproduktionsbereich sorgt so nach wie vor dafür, dass Frauen am Arbeitsmarkt weniger konkurrenzfähig sind und von einem männlichen Familienerhalter abhängig bleiben oder – z.B. als Alleinerzieherinnen – arm oder armutsgefährdet sind.“¹²⁵ Frauen* haben aufgrund der Mehrfachbelastung weniger Zeit, um sich in freiwilligen Ämtern, bspw. als Mitglied des Betriebsrates oder in der Kommunalpolitik zu engagieren. Dieses Nichtbeteiligen und die fehlende Vertretung von Frauen* in Gremien und Ämtern hat eine ungleiche Ausgangsposition zur Folge, welche sich in fast allen Bereichen und Ebenen und somit auf die Lebensqualität der Frau* niederschlägt.¹²⁶

Fast unausweichlich im Zusammenhang mit der horizontalen Segregation steht die vertikale Segregation des Arbeitsmarktes. Nach wie vor ist die Verteilung von Frauen* und Männern* auf unterschiedlichen Ebenen der Betriebshierarchie ungleich verteilt. So übten 2021 laut Statistik Austria, bezogen auf die berufliche Tätigkeit, 5,7% der unselbstständig erwerbstätigen Männer*, jedoch nur 3,3% der Frauen* eine führende Tätigkeit aus. Trotz gleichen Bildungsabschlusses stiegen Männer* öfters in Führungspositionen auf, während Frauen* stärker in mittleren Positionen als Männer* vertreten sind. Auch der Hochschulabschluss bewahrt nicht vor Geschlechterungleichheit beim karrieretechnischen Aufstieg, denn 14,1% der Führungspositionen wurden von Männern* mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss, jedoch lediglich 8,1% von Frauen* mit derselben Qualifizierung besetzt.

Diese Zahlen belegen, dass Frauen* nach wie vor mit sichtbaren und unsichtbaren Barrieren konfrontiert sind, hier ist oftmals die Rede von der gläsernen Decke. Die Möglichkeit auf gute Positionen mit hohem Gehalt, Autonomie, gesellschaftlichem Ansehen und Arbeitsplatzsicherung oder im Vergleich dazu eine schlechte Position mit niedrigem Gehalt, geringer Entscheidungsbefugnis und geringer Arbeitsplatzsicherung hängt stark vom ausgewählten Beruf ab. Aber auch die diskontinuierlichen Erwerbskarrieren wirken sich

¹²⁴ Bock-Schappelwein / Famira-Mühlberger 2020, S. 57ff.

¹²⁵ Weiss, Alexandra: Sozialpolitik und Geschlecht – feministische Perspektiven auf soziale Kohäsion und Staatsbürgerschaft, in: Weiss, Alexandra (Hrsg.ⁱⁿ): Soziale Frage im Wandel. Probleme und Perspektiven des Sozialstaates und der Arbeitsgesellschaft, Wien 2012, S. 125–138; S. 132. (=Weiss 2012b)

¹²⁶ Schmidt, Eva-Maria / Kaindl, Markus / Mazal, Wolfgang: Frauen in der Arbeitswelt. Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung (= Forschungsbericht 32/2020), Wien 2020, S. 6f.

negativ auf die Aufstiegschancen der Frauen* aus, wird ihnen aufgrund der Lücken, die oftmals aufgrund der Kindererziehungszeiten entstehen oder ausgeführte Teilzeitarbeit mangelndes Interesse an einem beruflichen Aufstieg unterstellt. Diese strikte stereotypische Berufswahl hat zu Folge, dass Möglichkeiten und Chancen vieler Menschen ungenutzt bleiben. Die sich hartnäckig haltende Segregation hat weiterhin die Lohndiskriminierung von Frauen* sowie die ungleiche Bewertung von Frauen*- und Männer*berufen sowie das Reproduzieren traditioneller Geschlechterrollen zur Folge.¹²⁷ Trotz formaler Gleichstellung beispielsweise im öffentlichen Dienst wirken sich die Vorurteile und Bilder über Frauen* in Führungspositionen aus. Vor allem qualifizierte und hochqualifizierte Frauen* haben ausgeprägt schlechte Aufstiegschancen im Vergleich zu ihren männlichen* Kollegen.¹²⁸ „Und dann geht alles seinen vertrauten, gewohnten Gang, und an diesen intelligenten, kompetenten Frauen ziehen die oftmals deutlich weniger talentierten Kollegen auf dem Weg nach oben vorbei.“¹²⁹

Die durch die Covid-19-Pandemie ausgelöste Wirtschaftskrise spiegelt genau die oben beschriebenen Benachteiligungen der Frauen* wider. Die von Frauen* dominierten Branchen wie der Dienstleistungssektor waren einerseits stark von Erwerbsarbeitslosigkeit betroffen, andererseits waren Frauen* im Gesundheitssektor enormer Arbeitsbelastung ausgesetzt. Die Frauen*arbeitslosigkeit stieg zu Beginn der Krise 2020 um 85% an, während die Kurzarbeitsbeihilfe überwiegend Männern* zugutekam.¹³⁰ Auch eine Studie des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) betont die im Zuge der Pandemie vorhandene „überproportionale Betroffenheit der Frauen: von den knapp 110.000 Jobverlusten entfallen ca. 50.000 auf Männer und ca. 60.000 auf Frauen, obwohl fast 55% aller Beschäftigten männlich sind. Gleichzeitig wurden neue Arbeitsplätze vor allem durch Männer besetzt, was die ungleiche Betroffenheit weiter verstärkt.“¹³¹

Ebenso lässt sich eine Tendenz erkennen, dass mehr Frauen* als Männer* mit universitärem Abschluss erwerbsarbeitslos sind. Kurzum, während Männer* als Stammarbeitnehmer im Betrieb gehalten werden, sehen sich Frauen* durch eine starke

¹²⁷ Vgl. Nicolaus-Pannke, Myriam: Noch immer ein Frauenberuf in Männerregie? Horizontale und vertikale Segregation in pädagogischen Tätigkeitsfeldern, in: Christian Boeser-Schnebel / Fahrenwald, Claudia / Bauer, Quirin (Hrsg.^{innen}): Von der Vision zur Profession – Die Genderperspektive in der Pädagogik, Leverkusen 2012, S. 193–206; S. 194.

¹²⁸ Vgl. Assig, Dorothea / Beck, Andrea: Frauen revolutionieren die Arbeitswelt. Das Handbuch zur Chancengerechtigkeit, München 1996, S. 153.

¹²⁹ Assig / Beck 1996, S. 153.

¹³⁰ Zwischen März 2020 und Juni 2021 erhielten rund 1,28 Mio. Arbeitnehmer:innen Kurzarbeitsbeihilfe, davon 44% Frauen* und 56% Männer*, vgl.: AMS Spezialthema zum Arbeitsmarkt, Ausgabe Juni 2021.

¹³¹ Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK): COVID-19: Analyse der sozialen Lage in Österreich, Wien 2021, S. 33.

Jobunsicherheit bedroht.¹³² Allgemeine wirtschaftliche Schieflagen sind jedoch nicht vorwiegend und vor allem nicht ausschließlich dafür verantwortlich, dass Frauen* deutlich öfters ihre Anstellung verlieren. Obwohl Frauen* deutlich seltener aus disziplinarischen Gründen oder schlechter Arbeitsleistung gekündigt werden, sehen sie sich dennoch stärker von betriebsbedingtem Personalabbau betroffen.¹³³

2.2.4 Formen des Pay Gaps

Berufswahl und Segregation am Arbeitsmarkt spiegeln sich in diversen Pay Gaps¹³⁴ wider. Die bekannteste der Lücken ist der Gender Pay Gap, jedoch lohnt sich allein schon aus intersektionaler Perspektive, im Anschluss auch ein Blick auf die weniger bekannten weiteren Gaps zu werfen, die vorwiegend Frauen* betreffen, so der Motherhood Gap, Migration Gap sowie Gender Gap in Pensions.

Der Gender Pay Gap (GPG) bezeichnet den prozentualen Unterschied zwischen den Stundenlöhnen von Frauen* und Männern* und stellt zugleich ein gleichstellungspolitisches Instrument zur Erreichung von geschlechtsunabhängig gleicher Entlohnung für gleiche und gleichwertige Arbeit dar. Die gesetzlichen Grundlagen wurden bereits in Kapitel 2.1 erläutert. Der Terminus der gleichwertigen statt nur gleichen Arbeit soll ermöglichen, verschiedenartige Ausformungen der Erwerbsarbeit zu vergleichen, was jedoch oftmals nur sehr schwierig festgemacht werden kann, da Diskriminierung häufig mittelbar bzw. versteckt stattfindet und Gleichwertigkeit von verschiedenen Arbeitstätigkeiten oftmals kaum ermittelt werden kann.¹³⁵ Es mangelt bereits an einer gesetzlichen Definition, denn weder das nationale noch das europäische Recht bieten Legaldefinitionen der „gleichen“ und „gleichwertigen“ Arbeit.¹³⁶ Die damit verbundene Problematik der Arbeitsbewertung führt zur Notwendigkeit der Erstellung von Messungsverfahren, um verschiedene Arbeiten systematisch miteinander vergleichen zu können. Hierbei wurden in der Arbeitswissenschaft analytische und summarische Messungsmethoden entwickelt, die helfen sollen, mittelbare Diskriminierungen am

¹³² Vgl. Spielmann / Zweng / Auer 2020, S. 6f.

¹³³ Vgl. Assig / Beck 1996, S. 6.

¹³⁴ Auch *Wage Gaps* genannt.

¹³⁵ Hierzu ausführlicher Ranftl 2008, S. 203–206.

¹³⁶ Vgl. Feldhoff, Kerstin: Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit (= Arbeits- und Sozialrecht 49), Baden-Baden 1998, S. 6.

Arbeitsplatz aufspüren zu können.¹³⁷ Da das Miteinbeziehen dieser Verfahren die Höhe des Ergebnisses von GPG Berechnungen beeinflusst, wird in aller Kürze darauf eingegangen.¹³⁸

Um den Gender Pay Gap zu ermitteln, werden unterschiedliche Berechnungsmethoden und Datenquellen herangezogen. So können in die Messungen Jahres-, Monats- oder Stundenlöhne einbezogen werden, die Lohnlücke auf Basis von Brutto- oder Nettoeinkünften errechnet werden oder auch einzelne Gruppen wie etwa Lehrlinge ausgeschlossen werden.¹³⁹ Weiters teilt sich die Berechnungs- oder Erklärungsmethode in bereinigten und unbereinigten GPG. Wenngleich einige Einflüsse wie diskontinuierliche Erwerbsverläufe von Frauen* oder vertikale und horizontale Arbeitsmarktsegregation zum GPG beitragen, so ist es nicht immer möglich, den Gap mittels eindeutiger Faktoren zu erklären. Der bereinigte GPG wird oftmals mit dem „unerklärten Rest“ erklärt.¹⁴⁰ Jedoch wird in einer rezenten Studie diese Formulierung als ungenau und irreführend bezeichnet, „da der Teil der bereinigten Lücke der auf den ‚Bewertungseffekt‘ zurückzuführen ist, durch die Ungleichbehandlung der Geschlechter am Arbeitsmarkt bzw. durch eine geschlechterdifferente Entlohnung gleicher verdienstrelevanter Merkmale zu erklären ist.“,¹⁴¹ weshalb genannte Studie die „theoretisch abgeleitete Vermutung, dass weibliche und männliche Erwerbsarbeit unterschiedlich bewertet und bezahlt wird und dieser Umstand zum Gender Pay Gap beiträgt“¹⁴² nachgewiesen hat.

Der bereinigte GPG wird eher von wirtschaftsliberal geprägten Organisationen herangezogen, da die Ergebnisse hierbei einen niedrigeren GPG aufweisen. Grund hierfür ist, dass in dieser Berechnungsmethode berufliche Segregation wie die Tatsache, dass Frauen* eher in schlechter entlohnten Berufen arbeiten, nicht gleichstellungspolitisch hinterfragt sondern vielmehr als Legitimation für die Lohnschere gesehen wird.¹⁴³ „Hinter jeder Ursache für die geschlechtsbezogene Verdienstlücke – wie etwa Teilzeitarbeit, Erwerbsunterbrechungen und vertikale sowie horizontale Segregation – können sich mit Blick auf die Gleichstellung der Geschlechter blinde Flecken verbergen, die es sichtbar zu machen gilt. Ansonsten können

¹³⁷ Hierzu ausführlicher Ranftl, Edltraud: Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Leitfaden zu Bestimmungen der Entgeltlichkeit und nicht diskriminierender Arbeitsbewertung, 2. Auflage, Wien 2006, S. 13-15; Ranftl 2008, S. 203-208.

¹³⁸ Klammer, Ute / Klenner, Christina / Lillemeier, Sarah: Comparable Worth: Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps?, in: WSI Study Nr. 14, Düsseldorf 2018.

¹³⁹ Vgl. Geisberger / Glaser 2021, S. 434.

¹⁴⁰ So bspw. in Lillemeier, Sarah: Gender Pay Gap: von der gesellschaftlichen und finanziellen Abwertung von „Frauenberufen“, in: Kortendiek, Beate / Riegraf, Birgit / Sabisch, Katja (Hrsg.^{innen}): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, Geschlecht und Gesellschaft, Wiesbaden 2019, S. 1013–1024; S. 1014.

¹⁴¹ Klammer / Klenner / Lillemeier 2018, S. 29.

¹⁴² Klammer / Klenner / Lillemeier 2018, S. 29.

¹⁴³ Vgl. Klammer / Klenner / Lillemeier 2018.

wesentliche Dimensionen sozialer Ungleichheit aufgrund des Geschlechts ungesehen (re-)produziert und legitimiert werden.“¹⁴⁴ Im Gegensatz zu Berechnungen, welche den bereinigten Lohnunterschied darstellen – wie sie etwa anhand der sogenannten Oaxaca-Blinder-Dekomposition¹⁴⁵ geschieht – werden somit strukturelle Unterschiede nicht explizit herausgerechnet und das Ergebnis somit nicht geschönt dargestellt. Der unbereinigte GPG hingegen setzt es sich zum Ziel, Faktoren wie Arbeitsmarktsegregation miteinzubeziehen und die Bedeutung des Gesamtunterschiedes zwischen Frauen*- und Männer*einkommen aufzuzeigen und führt zu einer höheren Lohnschere und somit auch zu einer realistischeren Darstellung der Ungleichheit am Arbeitsmarkt.

In der Europäischen Union wird der Gender Pay Gap vom Statistischen Amt der Europäischen Union (Eurostat) auf Basis der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste von in der Privatwirtschaft unselbstständig beschäftigten Frauen* und Männern* ermittelt und entspricht durch das Heranziehen der Bruttostundenverdienste und den damit direkten Vergleich des Einkommens unabhängig davon, ob Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung vorliegt, den unbereinigten Lohnunterschied. Der Indikator stellt somit den Unterschied der Verdienste in Prozent der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste der männlichen* Beschäftigten dar, letztere dienen sozusagen als „Norm“, an welcher sich dann die Abweichung des Gehalts der weiblichen* Beschäftigten orientiert.¹⁴⁶

Um länderspezifische Faktoren näher betrachten und analysieren zu können, wurde von der Eurostat der Gender Overall Earnings Gap (GOEG)¹⁴⁷ entwickelt, der zusätzlich zum Bruttostundenverdienst auch die Zahl der bezahlten monatlichen Arbeitsstunden sowie den Abstand der Erwerbstätigkeitsquote zwischen Frauen* und Männern* miteinbezieht.¹⁴⁸ Somit kommen, zusätzlich zum Faktor der Frauen*erwerbsquote, auch der Einfluss der familienbedingten Erwerbsunterbrechung sowie Arbeitszeitreduzierungen in die statistische Betrachtung, was insofern gleichstellungsrelevant ist, „als sie in der Verteilung von Arbeit und Einkommen nicht unterschiedliche Freizeitpräferenzen von Frauen und Männern widerspiegeln, sondern in der Regel darauf zurückzuführen sind, dass Frauen den größten Teil

¹⁴⁴ Klammer / Klenner / Lillemeier 2018, S. 6.

¹⁴⁵ Hierzu ausführlich: Vgl. Geisberger / Glaser 2021, S. 442–445.

¹⁴⁶ Vgl. Geisberger / Glaser 2021, S. 434.

¹⁴⁷ Vgl. Leythienne, Denis / Pérez-Julián, Marina: Gender pay gaps in the European Union – a statistical analysis. 2nd edition (revision 1), Eurostat, Luxemburg 2022, S. 27.

¹⁴⁸ Vgl. Pimminger, Irene / Wroblewski, Angela: Von geschlechtsdifferenzierten Daten zu Gender- und Gleichstellungsindikatoren, in: Wroblewski, Angela / Kelle, Udo / Reith, Florian (Hrsg.^{innen}): Gleichstellung machbar machen. Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren, Wiesbaden 2016, S. 61–79; S. 73.

der unbezahlten Fürsorge- und Hausarbeit leisten.“¹⁴⁹ Beim GOEG lag Österreich bei der letzten Erhebung im Jahre 2018 mit 44% nicht nur über dem EU-Durchschnitt von 37%, sondern weist gemeinsam mit den Niederlanden den höchsten Wert vor, was insbesondere auf eine hohe Teilzeitquote von Frauen* zurückzuführen ist.¹⁵⁰ Die im März 2022 von Eurostat veröffentlichte Statistik zum GPG des Jahres 2020 zeigt zwar, dass sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Österreich seit Beginn der Messung im Jahr 2006 (25,5%) verringerte, jedoch mit 18,9% immer noch weit über dem europäischen Durchschnitt (13%) und somit auf dem drittletzten Platz lag.¹⁵¹

Vorhandene starke innereuropäischen Unterschiede des Gender Pay Gaps sind auf unterschiedliche Faktoren zurückzuführen. Als einer der wichtigsten Faktoren kann die Erwerbsbeteiligung von Frauen* genannt werden, denn eine höhere Erwerbsquote von Frauen* führt tendenziell zu einem höheren GPG.¹⁵² Länder, in welchen der GPG niedriger ausfällt, weisen auch eine geringere Frauen*erwerbsquote auf.¹⁵³ Der Zusammenhang der Erwerbsquote und der Lohnlücke wird häufig darauf zurückgeführt, dass „Frauen mit geringer Qualifikation und damit verbundenen geringeren Verdienstchancen weniger häufig auf dem Arbeitsmarkt in Erscheinung treten als höher qualifizierte Frauen.“¹⁵⁴ Mit anderen Worten, der Grund für den geringeren Verdienstunterschied in Ländern mit geringerer Frauen*erwerbsquote liegt in diesem Fall am erhöhten Anteil der besser Ausgebildeten unter den erwerbstätigen Frauen* im Vergleich zu den Männern.*¹⁵⁵

Eine rezente veröffentlichte Studie sieht hier einen Zusammenhang zwischen genannten beiden Faktoren mit der geringen Zustimmung zu geschlechterstereotypen Rollenaufteilung.¹⁵⁶ Sie verweist darauf, dass in jenen Ländern, die eine hohe Frauen*erwerbsquote und

¹⁴⁹ Pimminger / Wroblewski 2016, S. 75.

¹⁵⁰ Vgl. Geisberger / Glaser 2021, S. 438, vgl. auch Haffner, Yvonne / Loge, Lena: Frauen in Technik und Naturwissenschaft: ein Überblick, in: Haffner, Yvonne / Loge, Lena (Hrsg.^{innen}): Frauen in Technik und Naturwissenschaft: Eine Frage der Passung. Aktuelle Erkenntnisse und Einblicke in Orientierungsprojekte, Opladen – Berlin – Toronto 2019, S. 7–20, S. 8; vgl. Leythienne / Pérez-Julían 2022, S. 28.

¹⁵¹ Vgl. Eurostat Datenbank: Gender pay gap in the EU down to 13.0%, 2022; lediglich Estland und Lettland wiesen 2020 eine größere Lohnlücke vor.

¹⁵² Vgl. Geisberger / Glaser 2021, S. 437.

¹⁵³ Die Frauen*erwerbsquote stellt den Anteil der weiblichen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (zwischen 15 und 64 Jahren), der aktiv (durch selbstständige oder unselbstständige Beschäftigung oder durch Arbeitssuche) am Arbeitsmarkt teilnimmt, vgl. Schmieder, Julia / Wrohlich, Katharina: Gender Pay Gap im europäischen Vergleich: Positiver Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsquote und Lohnlücke, in: DIW Wochenbericht 9/2021, S. 141–147; S. 145.

¹⁵⁴ Geisberger / Glaser 2021, S. 437.

¹⁵⁵ Wie Geisberger / Glaser betonen, ist dies jedoch nicht in allen Ländern zutreffend, denn es gibt sehr wohl auch europäische Länder, in welchen eine hohe Frauen*erwerbsquote nicht zu einem hohen Gender Pay Gap führt, beispielsweise in den Niederlanden oder in Dänemark, vgl. Geisberger / Glaser 2021, S. 437f.

¹⁵⁶ Vgl. Schmieder / Wrohlich 2021, S. 142–147.

gleichzeitig einen relativ niedrigen Gender Pay Gap aufweisen die Zustimmung zu geschlechterstereotypen Rollenaufteilungen sehr gering ist. Die Studie setzte die Zustimmung zur Aussage „Es ist die Aufgabe des Mannes, Geld zu verdienen, die Frau ist für Haushalt und Familie zuständig“ in Zusammenhang mit der Lohnschere und kommt zum Ergebnis, dass sich „die Muster auf dem Arbeitsmarkt auch mit den vorherrschenden Werten in der Gesellschaft in Einklang bringen (lassen). In den meisten Ländern mit hohen Frauenerwerbsquoten und gleichzeitig relativ niedrigen Gender Pay Gaps ist auch die Zustimmung zu geschlechterstereotypen Rollenaufteilung sehr gering.“¹⁵⁷

Als weiterer Faktor, der zum GPG wesentlich beiträgt, ist der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten zu nennen, denn auch hier liegt Österreich an der Spitze mit einem Frauen*anteil von 22,4% im Vergleich zu einem Männer*anteil von 9,3%, was den größten Abstand zwischen dem Anteil weiblicher* und männlicher* Niedriglohnbeschäftigter EU-weit ausmacht. Dies führt zwar zu einem im Durchschnitt nicht allzu hohen Gesamt-Niedriglohnanteil, jedoch verdeutlicht der Wert den unverhältnismäßig hohen Anteil der Frauen*, die von einer Niedriglohnbeschäftigung betroffen sind.¹⁵⁸

Weitere strukturelle geschlechtsspezifische Unterschiede, welche zum hohen GPG Österreichs beitragen, werden sichtbar, wenn Faktoren wie Branchen, Berufsgruppen, Alter oder Dauer der Unternehmenszugehörigkeit näher betrachtet werden. Das Bildungsniveau hingegen stellt keine Erklärung für den extrem hohen GPG in Österreich dar, so war die Zahl der Frauen* mit Hochschulabschluss im Jahr 2016 beispielsweise mit knapp 20% höher als jene der Männer* (16,2%); ebenso führen die Frauen* beim Abschluss einer AHS oder berufsbildenden mittleren Schule.¹⁵⁹ Frauen* profitieren also bei Betrachtung der Lohnschere weniger von höherer Bildung als Männer*, denn sie müssten in Betrachtung der formalen Ausbildung eigentlich besser verdienen als Männer*.

Die Problematik von ungleicher Entlohnung kann somit nur durch den Einbezug eines Bündels unterschiedlichster Faktoren untersucht werden. Tatsachen wie die immer noch stark geprägte ungleiche Verteilung von Care-Arbeit und damit verbundener Teilzeitarbeit,

¹⁵⁷ Schmieder / Wrohlich 2021, S. 144f. Dies zeigt sich insbesondere bei Schweden und Island, Ländern mit sehr hoher Frauen*erwerbsquote, unterdurchschnittlichem Gender Pay Gap und geringer Zustimmung zu oben genannter Aussage (5,1 % und 7,1% Zustimmung, im Vergleich hierzu hat Österreich mit 29,6% eine sehr hohe Zustimmung zu traditionellen Rollenbildern, und wie bereits erwähnt hohe Lohnschere sowie hohe Frauen*erwerbsquote), vgl. Schmieder / Wrohlich 2021, S. 145.

¹⁵⁸ Der Österreich-Durchschnitt nicht nach Geschlecht getrennt liegt hier bei 14,8%; im Vergleich zum EU-Durchschnitt von 15,5 %, vgl. Geisberger / Glaser 2021, S. 438.

¹⁵⁹ Vgl. Gahleitner 2019, S. 394.

historischer Unterbewertung von Frauen*arbeit, sowie hierarchische und patriarchale gesellschaftliche Ausprägungen tragen alle in Kombination zu einer sehr hohen Lohnschere bei. Dass traditionell männlich* dominierte Branchen höhere kollektivvertragliche Löhne ausverhandeln als traditionell weiblich* geprägte zeigt sich alljährlich in den Lohnverhandlungsrunden und ist ebenso Ausfluss einer patriarchalen Gesellschaft, in welcher die Arbeit von Frauen* und Männern* bis heute unterschiedlich bewertet wird. „Die marktvermittelte Arbeit von Männern wird in unserer Gesellschaft höher bewertet als die Familienarbeit von Frauen, und deren marktvermittelte Arbeit ist wiederum weniger wert, weil sie [...] der Familienarbeit als Frauenarbeit nachgeordnet ist. Staatliche Sozial- und Familienpolitik stützt diese Verhältnisse ab.“¹⁶⁰ Zwei Lösungsansätze wären das Aufbrechen stereotyper Rollenverteilung und damit verbundenen Erwerbsbiografien sowie Einkommenstransparenz. Um den Gender Pay Gap zu senken, müsste schon bei genderspezifischer Prägung im Kleinkindalter und dem Entgegenwirken bei stereotypen Rollenverteilungen angesetzt werden, welche im Erwachsenenalter auch dazu führt, dass selbst wenn Frauen* dieselbe Stelle wie Männer* annehmen, sie beispielsweise in Gehaltsverhandlungen zurückhaltender agieren und für die gleiche Arbeit dann nicht denselben Lohn erhalten.¹⁶¹

Damit verbunden ist zudem das Hindernis der Teilzeitarbeit von Frauen*. Zwar ist Vollzeitbeschäftigung kein Garant für dasselbe Einkommen, denn selbst bei gleicher Qualifikationsstufe und Berufsbezeichnung bestehen oftmals Verdienstunterschiede. Familienbedingte Unterbrechungen und anschließender Wiedereinstieg ins Erwerbsarbeitsleben durch Teilzeit führen jedoch zu einem Zurückbleiben beim Einkommen, welches kaum mehr aufgeholt werden kann.¹⁶² Da Teilzeitbeschäftigte oftmals mit einem niedrigeren Stundenlohn als Vollzeitbeschäftigte entlohnt werden,¹⁶³ hat das Beschäftigungsausmaß wesentlichen Einfluss auf die Lohnschere zwischen Frau* und Mann*.

Auch haben Studien ergeben, dass Mütter* trotz der Ausweitung von Maßnahmen zur Vereinbarung von Familie und Beruf in postindustriellen Ländern weniger verdienen als kinderlose Frauen* und somit aufgrund des sogenannten „Motherhood Pay (Wage) Gap“ zusätzlich zum GPG weiterer Lohndiskriminierung ausgesetzt sein können, weshalb

¹⁶⁰ Becker-Schmidt 1994, S. 181, zit. nach Gümen 2007, S. 153.

¹⁶¹ Vgl. Boll, Christina / Leppin, Julian: Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen und Interpretation, in: Wirtschaftsdienst 4/2015, S. 249–254; S. 235.

¹⁶² Vgl. Ranftl 2006, S. 5.

¹⁶³ Vgl. Geisberger / Glaser 2021, S. 446.

Wuestenenk / Begall gar so weit argumentieren, dass der Begriff „Motherhood Wage Gap“ den Begriff „Gender Wage Gap“ ersetzen könne.¹⁶⁴ Der Motherhood Pay Gap ist in Österreich laut Studien mit 26% weitaus höher als in anderen Ländern, in denen er teilweise sogar mit 0% beziffert wird.¹⁶⁵ Wuesteneck und Begall erklären das Lohngefälle, dem Mütter ausgesetzt sind, einerseits durch Faktoren auf der Nachfrageseite (so z.B. Humankapital oder Produktivität) sowie auf der Angebotsseite (so z.B. Diskriminierung durch die Arbeitgeber:in): Zunächst führen die Unterbrechung der Berufslaufbahn und die Verringerung der Arbeitszeit aufgrund von Kinderbetreuung zu weniger Bereitstellung von „Humankapital“ am Arbeitsmarkt.¹⁶⁶ Die Vereinbarung von Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit kann zudem zu geringerer Produktivität führen, was jedoch schwer zu messen ist und deren Auswirkungen auf das Gehalt daher schwierig beziffert werden kann. Zudem belegen laut Wuestenenk und Begall Studien die unmittelbare Diskriminierung seitens Arbeitgeber:innen, die davon ausgehen, dass Frauen* Mütter* werden, somit Betreuungspflichten eingehen und weniger produktiv sind. Eine von Wuestenenk und Begall selbst durchgeführte Studie, in welcher untersucht wurde, ob Mütter* eher als Männer* oder kinderlose Frauen* bereit sind, bei der Arbeitsplatzwahl einen Kompromiss zwischen familienfreundlichen Arbeitsbedingungen und monetärer Entlohnung einzugehen, kam entgegen den Erwartungen zum Schluss, dass Mütter* nicht eher bereit sind sich für eine schlechter bezahlte Stelle zu bewerben, wenn dies durch mehr Arbeitsflexibilität und weniger Überstunden kompensiert wird. Jedoch wurde festgestellt, dass sich Mütter* stattdessen grundsätzlich eher für eine Stelle mit niedrigerem Lohn bewerben, unabhängig davon, ob dies mit familienfreundlicheren Arbeitsbedingungen verbunden ist oder nicht. Der Motherhood Pay Gap wäre durch diese Studie mitunter damit erklärbar, dass sich Mütter* eher als kinderlose Frauen* und Männer* auf Stellen im Niedriglohnssektor bewerben.¹⁶⁷

Wie der aktuelle Bericht der International Labour Organization (ILO) aufzeigt, sind es wiederum Frauen*, welche von einem weiteren Pay Gap besonders betroffen sind: der Migrant Pay Gap.¹⁶⁸ Es gibt keine international anerkannte Definition von „Arbeitsmigration“, Migrant:innen sind eine heterogene Gruppe, welche in unterschiedlichen Ländern verschieden definiert werden, so wird beispielsweise beim AMS nicht auf den Geburtsort, sondern auf die

¹⁶⁴ Vgl. Wuestenenk, Nick / Begall, Katia: The motherhood wage gap and trade-offs between family and work: A test of compensating wage differentials, in: Social Science Research 106/2022.

¹⁶⁵ Eine Studie unter 22 Ländern ergab folgenden Motherhood Wage Gap: 0 % in Schweden und Finnland, 16% in Spanien und den USA, 26% in Österreich und den Niederlanden, vgl. Wuestenenk / Begall 2022, S. 1.

¹⁶⁶ Vgl. Wuestenenk / Begall 2022, S. 1f.

¹⁶⁷ Vgl. Wuestenenk / Begall 2022, S. 11.

¹⁶⁸ Auch Migration Pay Gap bezeichnet.

Staatsbürger:innenschaft oder einem dokumentierten Staatsbürger:innenschaftswechsel abgestellt. Personen, welche keine österreichische Staatsbürger:innenschaft haben oder diese nach ihrem Aufenthaltswechsel erhalten haben, werden als Menschen mit Migrationsbiografie der 1. Generation erfasst. Der Terminus „Personen mit Migrationshintergrund der 2. Generation“ umfasst Menschen mit aktueller oder ehemaliger Mitversicherung bei Personen mit Migrationshintergrund der 1. Generation.¹⁶⁹ Die Definition, welcher der ILO Bericht zugrunde liegt, ist folgende: „The term ‘migrant worker’ refers to all international migrants who are currently employed or are unemployed and seeking employment in their present country of residence.“¹⁷⁰ Andere Definitionen unterscheiden zwischen “foreign migrant workers” (Ausländer:innen, denen vom Aufnahmestaat aus bestimmten Gründen bzw. zu bestimmten Zwecken der Aufenthalt bewilligt wird, um über begrenzte Aufenthaltsdauer hinweg Erwerbsarbeit zu tätigen) und “international migrants” (Personen, die ihren gewöhnlichen Wohnsitz in ein anderes Land verlegen).¹⁷¹ Diese unterschiedlichen Bezeichnungen und Zuordnungen können auch zu länderspezifisch verschiedenen Ergebnissen kommen (falls es überhaupt zu nationalen Erhebungen und Auswertungen kommt), die im ILO Bericht veröffentlichte Studie bezieht sich lediglich auf oben genannte Personengruppe. Analysiert wurde das Lohngefälle des Jahres 2019 bei Migrant:innen in 49 Ländern weltweit (davon 33 Länder mit hohem Einkommen wie Österreich und 16 Länder mit mittlerem oder niedrigem Einkommen). Die Zahlen zeigen, dass weibliche* Migrant:innen einer doppelten Diskriminierung unterliegen, sowohl aufgrund ihrer migrantischen Situation, als auch aufgrund ihres Geschlechts. So schätzt der Bericht den Gap zwischen einheimischen Männern* und migrantischen Frauen* in den Ländern mit hohem Einkommen auf 20,9%. Auch im Pflegebereich tätige Migrant:innen sind einer Mehrfachdiskriminierung ausgesetzt, dies aufgrund der migrantischen Geschichte sowie des ohnehin schlechter bezahlten Pflegebereiches. Hier sind zudem mehrheitlich Frauen* tätig, die zusätzlich zur Migration auch dem Gender Pay Gap unterliegen.¹⁷² Der in der Studie für Österreich errechnete Gap beträgt (im Jahre 2019) mit 25,3% (Platz 9), in der vorgehenden Erhebung der ILO der Jahre 2014/15 hatte er 15,8% betragen.

¹⁶⁹ Vgl. OTS, Arbeitsmarktpolitik für Migrantinnen und Migranten, 2011.

¹⁷⁰ International Labour Organization: ILO global estimates on migrant workers. Results and methodology. Special focus on migrant domestic workers, 2015, S. xi.

¹⁷¹ Vgl. Migration Data Portal: Labour Migration, 18. 02. 2022.

¹⁷² Vgl. International Labour Organization: The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals, 2020.

Eine 2013 vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz in Auftrag gegebene Studie¹⁷³ verglich, basierend auf Daten des Mikrozensus und der Arbeitsmarktdatenbank,¹⁷⁴ die Lohnunterschiede zwischen Inländer:innen und Migrant:innen und kam zum Ergebnis, dass die Stundenlöhne von unselbstständig vollzeitbeschäftigten Migrant:innen durchschnittlich 15,3% geringer waren als jene der Österreicher:innen. Der Wert der Frauen* war mit 18,4% höher als der Durchschnittswert. Erklärt wird dieser Wert unter anderem durch geringere Berufserfahrung oder Betriebszugehörigkeit, doch auch die berufliche Position spielt gemäß der Erhebung eine Rolle, denn Migrant:innen gelingt demnach kaum der Aufstieg in eine höhere Position (vgl. hierzu auch schon Kapitel 2.2.3).¹⁷⁵ Zudem fanden die Forscher:innen „keine Indizien, die darauf hindeuten, dass AusländerInnen den kurz nach ihrer Einwanderung entstandenen Lohnrückstand mit der Dauer des Aufenthalts in Österreich merklich reduzieren können.“¹⁷⁶ Die 1978 von Barry Chiswick aufgestellte Assimilationshypothese (die USA betreffend), dass Einwander:innen es innerhalb von 10 bis 15 Jahren schaffen, einkommensmäßig zu Amerikaner:innen (seine These bezog sich auf die USA) bzw. zu Inländer:innen aufzuschließen, bestätigte sich in dieser Studie nicht.¹⁷⁷

Zusammenfassend ist zu betonen, dass der Gender Pay Gap nicht nur von geringerer Entlohnung von Frauen* im Vergleich zu Männern* zeugt, sondern auch ausschlaggebend ist für weitere einkommensabhängige Leistungen wie etwa Krankengeld oder Pensionsbezug. So führten Faktoren wie Berufswahl, unterschiedlichen Erwerbsarbeitsverläufe oder Erwerbsunterbrechungen wegen Betreuungspflichten und damit verbunden geringere Einzahlungen in die Pensionsversicherung – alles Ursachen und Folgen von in Kapitel 2.2.3 ausgeführter geschlechtsbezogener Segregation am Arbeitsmarkt und somit segregierten Einkommensmöglichkeiten – 2020 zu einem geschlechtsspezifischen Gender Gap in Pensions (GGP) von 42,1%.¹⁷⁸

¹⁷³ Hofer, Helmut / Titlbach, Gerlinde / Weichselbaumer, Doris / Winter-Ebmer, Rudolf: Diskriminierung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt. Endbericht Studie im Auftrag des BMASK, Wien 2013.

¹⁷⁴ Im Mikrozensus ist ersichtlich, wo die Befragten sowie ihre Eltern geboren wurden. Personen, deren beide Elternteile nicht in Österreich geboren wurden, werden dort als Personen mit Migrationshintergrund erfasst, vgl. Hofer / Titlbach / Weichselbaumer / Winter-Ebmer 2013, S. 5, S. 18.

¹⁷⁵ Vgl. Hofer / Titlbach / Weichselbaumer / Winter-Ebmer 2013, S. 65.

¹⁷⁶ Hofer / Titlbach / Weichselbaumer / Winter-Ebmer 2013, S. 7.

¹⁷⁷ Hofer / Titlbach / Weichselbaumer / Winter-Ebmer 2013, S. 58.

¹⁷⁸ Vgl. Statistik Austria, Pensionen; vgl. auch ausführlich Mairhuber, Ingrid / Mayrhuber, Christine: TRAPEZ.ANALYSE. Geschlechtsspezifische Pensionsunterschiede in Österreich: Quantitative und qualitative Befunde. Studie im Auftrag des Bundeskanzleramts, Wien 2020.

2.3 Frauen* in Handwerk und Technik – Genese eines Lösungsversuchs

Die ungleiche Bewertung von Frauen*- und Männer*arbeit¹⁷⁹ führt, wie in den vorangegangenen Unterkapiteln des Kapitel 2 dargestellt, zur Ungleichbehandlung von (alten) Frauen* (mit Migrationsbiografie und oder Betreuungspflichten) am Arbeitsmarkt. Das sich (mitunter) auftuende Grundproblem im Zuge dieser Benachteiligung, ist die ungleiche Bezahlung von Frauen*arbeit. Diese führt zu Abhängigkeiten von Frauen*, die häufig in Männer*gewalt gegen Frauen* endet: „Gender-role socialisation works against women’s economic and emotional independence and advances ideas of masculinity that harm men emotionally and contribute to their violence.”¹⁸⁰ Um diesem und anderen Problemen zu entgehen, gibt es Maßnahmen zum Abbau genderspezifischer Segregation am Arbeitsmarkt. FiT ist ein arbeitsmarktpolitisches Programm, welches Frauen* dabei unterstützt, Berufe zu ergreifen die ökonomisch absichernd und zukunftsorientiert sind.

Die traditionelle Berufswahl von Frauen* und Mädchen* war bereits Ende der 1960er Thema der Arbeitsmarktpolitik. Durch den Ausschuss für arbeitsmarktpolitische Frauen*angelegenheiten wurden dahingehend Initiativen für die Berufswahl der Frauen* ergriffen. Von den frühen bis hin zum Ende der 1980er Jahre, gab es Bemühungen, um den geschlechterspezifisch geteilten Arbeitsmarkt aufzubrechen. Dies reichte von Förderungen männer*dominierter Betriebe bei Aufnahme von Frauen*, über Vorbereitungskurse hinsichtlich der Berufswahl, bis hin zu Berufsvorbereitungskurse in nicht traditionellen Berufen. Erst 1995 setzt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Zielvorgaben fest, die geschlechterdifferenzierte Beratung und Erschließung neuer Berufsfelder für Mädchen* und junge Frauen* im Zuge der Berufsinformationszentren beinhalteten. Weitere Bemühungen, wie bspw. die Erhöhung des Anteils der Lehrstellen für Mädchen* außerhalb der fünf traditionellen Frauen*berufsgruppen machten klar, dass zur Begegnung der Benachteiligung von Frauen* am Arbeitsmarkt mehr notwendig sein wird. Der Plan war eine Kooperation mit der Wirtschaft einzugehen. Trotz der gesetzlichen Vorgaben, die benachteiligten Frauen* zu fördern und in allen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zu beteiligen, erschien es zusätzlich notwendig, spezifische Maßnahmen zur Frauen*förderung zu verankern. Da der geschlechtersegregierte

¹⁷⁹ Der Begriff der Arbeitsbewertung umfasst die „Erfassung und Messung der feststellbaren Unterschiede in der Arbeitsschwierigkeit, die durch die verschiedenen Anforderungen an einzelnen Arbeitsplätzen bzw. bei einzelnen Arbeitsvorgängen entstehen“ (Bartscher 2018) – zit. nach Klammer / Klenner / Lillemeier 2018, S. 8.

¹⁸⁰ Barnett, Ola W.: Why battered women do not leave. Part 2: External Inhibiting Factors – Social Support and Internal Inhibiting Factors, in: Trauma, violence & abuse, Vol. 2/2001, S. 3–35; S. 4; vgl. auch Brzank, Petra: Wege aus der Partnergewalt: Frauen auf der Suche nach Hilfe, Wiesbaden 2012, S. 77.

Arbeitsmarkt die Diskriminierung der Frauen* reproduzierte, erschien es demzufolge notwendig, dass Frauen* dieselben Zugangschancen zu allen Berufen erhalten sollten. Das Ziel galt dem Aufbrechen der geschlechterstereotypen Berufswahl. Wie soeben kurz geschildert, gab es bereits vereinzelte Bestrebungen, den segregierten Arbeitsmarkt aufzubrechen, doch mit 2006 wurden diese Versuche gebündelt und in ein qualitatives Unterstützungsprogramm zusammengefasst: *Frauen* in Handwerk und Technik*.¹⁸¹

FiT als Qualifizierungsprogramm soll erwerbsarbeitslosen Frauen*, die zumindest über einen Pflichtschulabschluss aber über keine technische Ausbildung verfügen, die Möglichkeit auf Höher- und Besserqualifizierung in zukunftssträchtigen Berufen geben. Aber auch bereits sehr gut ausgebildete Frauen* (bis hin zu Akademiker:innen) mit schwindender Zukunftsperspektive, können sich über die Maßnahme FiT ausbilden lassen. Mit diesem Programm soll Frauen* jeglichen Alters, jeglicher (Klasse, Ethnie, Religion) Herkunft sowie auch jeglicher sexuellen Orientierung, eine Chance geboten werden, technische Berufe besser kennenzulernen, um gegebenenfalls eine zweite Bildungsmöglichkeit zu erhalten. Nicht ausschließlich Lehrausbildungen werden im Zuge von FiT unterstützt, wobei das Programm zumindest auf eine Lehrabschlussprüfung hinzielt.¹⁸² Gefördert werden all jene (Lehr)-Ausbildungen in Arbeitsfeldern mit einem Frauen*anteil geringer als 40% erweitert um Berufe mit besonderen Arbeitsmarktchancen laut Katalog der förderbaren FiT-Berufe. Förderungswürdig sind auch Bildungen an Fachhochschulen, Fachschulen, höheren Schulen und Kollegs, sofern die Programme einen Frauen*anteil von weniger als 40% zeigen.¹⁸³ „Ziel ist die Teilnahme von Frauen an nicht traditionellen Ausbildungen mit mindestens Lehrabschluss. Als nicht traditionelle Ausbildungen gelten die Berufe mit geringem Frauenanteil, ergänzt um Berufe mit besonderen Arbeitsmarktchancen laut Liste der förderbaren FiT-Berufe. Mit dem Programm wird ein qualitativer Akzent im Sinne der arbeitsmarktpolitischen Gleichstellungsziele ‚Segregation auf dem Arbeitsmarkt überwinden‘ und ‚Einkommensunterschiede abbauen‘ [...] gesetzt und die Gleichstellungsorientierung der arbeitsmarktpolitischen Zielsteuerung unterstützt. Frauen sollen aktiv ermutigt und unterstützt

¹⁸¹ Vgl. Mairhuber 2019, S. 62ff.

¹⁸² Vgl. Spielmann / Zweng / Auer 2020, S. 34.

¹⁸³ Vgl. Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen, AMS Österreich: FiT - Programm Frauen in Handwerk und Technik Programmgrundlage 2021 Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm Frauen in Handwerk und Technik (FiT) 2021 – 2025, Wien 2021, S. 4.

werden, handwerklich-technische Berufe [sic]! zu ergreifen. Für Frauen mit Interesse an nicht-traditionellen Berufen ist die Qualifizierung daher gleichwertig zur Vermittlung [...].“¹⁸⁴

Das Programm besteht im Wesentlichen aus drei großen Punkten, den unterstützenden und vorbereitenden Maßnahmen und der Ausbildung in einem nicht-traditionellen Beruf. Nach etlichen Evaluierungen erscheint für den Erfolg des Programms die kontinuierliche Beratung und Betreuung der (jungen) Frauen* über die Ausbildung hinaus als essenzieller Faktor. Die unterstützenden Maßnahmen beinhalten Beratungsangebote seitens arbeitsmarktpolitischer Frauen*einrichtungen oder Träger mit frauen*spezifischer Kernkompetenz im Bereich Kinderbetreuung, Coaching und Begleitung während der Ausbildung. Außerdem werden die Frauen* bei der Suche nach Praktikumsstellen unterstützt und es erfolgt Informationsarbeit in beide Richtungen: Frauen* und Betriebe. Im nächsten Schritt bzw. parallel zum ersten Schritt nehmen die Frauen* an sogenannten Vorbereitenden Maßnahmen teil. Dort lernen sie Hintergrundinformationen zum Berufsfeld Handwerk und Technik kennen. Außerdem nehmen sie an Perspektivenerweiterungen teil, die sie in Kontakt mit Role-Models bringen sowie einen Einblick bezüglich Gehaltsfragen ermöglichen. Aber auch die vorbereitende Qualifizierung, in der die Frauen* Basiswissen im Bereich EDV, Physik Mathematik, etc. vermittelt bekommen, stellt eine nicht wegdenkbare Säule dar.¹⁸⁵ Der letzte Punkt ist die Ausbildung selbst. Diese stellt eine breite Palette an Ausbildungsformen zur Verfügung: Lehrausbildung in Betrieben, Lehrausbildung in Ausbildungseinrichtungen oder Ausbildung im Rahmen naturwissenschaftlich-technischer Fachhochschulen bis zum Abschluss Bachelor, um nur einige der Möglichkeiten zu nennen.¹⁸⁶ Die umfassende Betreuung endet erst mit Einstieg in das neue Berufsfeld. Frauen* sollen mit Hilfe dieses Programms einen zukunftssträchtigen Beruf erlernen, der sie ökonomisch unabhängig macht. Diese Frauen* sollen zukünftig selbst als Role-Models fungieren und so zum Abbau von Geschlechterstereotypen beitragen.¹⁸⁷ Der Arbeitsmarkterfolg im Zuge des genannten Programms wird regelmäßig im Zuge eines Monitorings kontrolliert. Diese Kontrolle wird via Erwerbskarrieremonitoring an folgenden Stichtagen durchgeführt: zunächst am 92. Tag und in weiterer Folge am 184. Tag nach Absolvierung des FiT Programms.

¹⁸⁴ Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen, AMS Österreich: FiT - Programm Frauen in Handwerk und Technik Programmgrundlage 2021 Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm Frauen in Handwerk und Technik (FiT) 2021 – 2025, Wien 2021, S. 1.

¹⁸⁵ Vgl. Mairhuber 2019, S. 68f.

¹⁸⁶ Vgl. Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen 2021, S. 5.

¹⁸⁷ Mairhuber 2019, S. 66ff.

3 Die (politische) Steuerung von Diskriminierungsverhältnissen – eine intersektionale Betrachtung

Während in Kapitel 2 auf unmittelbare Auswirkungen des Systems eingegangen wird, beispielsweise die Sozialisierung, die Berufswahl, den Pay Gap und die Segregation am Arbeitsmarkt, oder konkrete symptomatische Lösungsversuche wie das FiT-Programm, stehen die dafür verantwortlichen Strukturen im Mittelpunkt des Kapitels 3. Laut Young¹⁸⁸ bedarf es einer Beobachtung der Wechselwirkungen von Markt, Familie und Staat, um Einblicke in das Geschlechterregime zu ermöglichen; wohlgleich sich das Geschlechterregime beeinflussend auf die drei Institutionen auswirkt.¹⁸⁹ Eine chronologische Darstellung der politischen, wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Entwicklung im 20. Jahrhundert soll Aufschluss darüber geben, wie sich diese auf den privaten Bereich (Mikroebene) aber auch auf die Mesoebene (Institutionen, Vereine, Betriebe, etc.) auswirkt.

3.1 Wirtschaft, Politik, Geschlecht

3.1.1 Dualistisch geprägter Wohlfahrtsstaat im Fordismus

Die Konstruktion der Geschlechterdichotomie, hin zu einem homogenen Frauen*- sowie Männer*bild, fand bereits im Zuge des Übergangs von der feudal-ständischen zur modern-bürgerlichen Gesellschaftsform statt. Die Formung dieser beider Pole unterlief einer Hierarchisierung, die zu einer überhöhten Männlichkeit und der abgewerteten Weiblichkeit, wie Kreisky¹⁹⁰ festhält, führte. Daraus lässt sich ableiten, dass die damals gegenwärtige Gesellschaft auf sexistischen Gefügen aufgebaut wurde, die wie im Zuge dieses Kapitels noch dargestellt wird, sich auch über ein Jahrhundert später halten sollten. Der Status der Frauen* beinhaltete sowohl einen Ausschluss aus der Gesellschaft und somit aus den politischen Agenden die Mitsprache ermöglicht hätte, als auch einen Einschluss in das Private. So wurde etwa Frauen*arbeit Ende des 19. Jahrhunderts insbesondere von Seiten der Katholischen

¹⁸⁸ Vgl. Young, Brigitte: Genderregime und Staat in der globalen Netzwerkökonomie, in: Young, Brigitte (Hrsg.ⁱⁿ): Globalisierung und Gender, Prokla Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, Bd. 28/ Nr. 111, Heft 2, 1998, S. 175–198; S. 177. (=Young 1998a)

¹⁸⁹ Vgl. Weiss 2012a, S. 26.

¹⁹⁰ Vgl. Kreisky, Eva: Diskreter Maskulismus. Über geschlechtsneutralen Schein politischer Idole, politischer Ideale und politischer Institutionen, in: Kreisky, Eva / Sauer, Birgit (Hrsg.^{innen}): Das geheime Glossar der Politikwissenschaft. Geschlechtskritische Inspektion der Kategorien einer Disziplin, Frankfurt am Main 1997, S. 161–213; S. 168.

Frauen*bewegung und der Christlich-sozialen Partei missbilligt.¹⁹¹ Dies stellt also die Formation der modernen Gesellschaft dar: eine konservativ-patriarchalische Geschlechterordnung.¹⁹²

Der vor-fordistische Kapitalismus in Österreich musste sich mit einem Zerfall von Wien als Handelszentrum nach dem Ersten Weltkrieg auseinandersetzen, sowie mit einer Reinstallation des Warenverkehrs im Donauraum. Außerdem war er zusätzlich von hoher Arbeitslosigkeit geprägt sowie von harter Arbeit, die nachhaltig die Gesundheit der Arbeiter:innen beeinträchtigte und einen niedrigen Lohn einbrachte. Im Vergleich dazu machte das amerikanische Wirtschaftssystem, welches mit einer Prozesssteuerung der Arbeitsabläufe sowie höheren Löhnen und somit einem besseren Lebensstandard für die Arbeiter:innen einher ging, großen Eindruck auf die Gewerkschaften. Hier stand nun der Fordismus dem Klassenkampf gegenüber.

Wenngleich in Österreich der wirtschaftliche Bereich erst in den 1970er Jahren dem fordistischen System angepasst wurde, bildeten sich soziale und politische Ordnungen bereits früher heraus. Während die politischen Versuche der Ersten Republik in einem Krieg endeten, ist die Zweite Republik von einem Wirtschaftswachstum geprägt, wie auch von einer Sozialpolitik, bei der die Sozialpartnerschaft wesentlich beteiligt war. Nachdem die Gewerkschaft eine wichtige Partnerin im Bereich der gesamtwirtschaftlichen Politik war, änderte sich ihr Stellenwert.¹⁹³ Die 1945 gegründete, zentralisiert angelegte Gewerkschaft in Österreich kennzeichnete sich durch Stellvertreter:innenpolitik ohne Rückbindung an die Basis. Da die Einigungsgespräche ausschließlich unter den Organisationseliten stattfanden, diese sich in rein männlicher* Besetzung präsentierte, wurden folgeschwere Entscheidungen für weibliche* Beschäftigte getroffen bzw. Frauen* erst gar nicht mitgedacht. Aber auch die nicht öffentlichen Verhandlungen der Gremien waren laut Appelt¹⁹⁴, im Sinne einer Entpolitisierung, nicht nur demokratiepolitisch äußerst problematisch, sondern besonders einschneidend für geschlechterpolitische Angelegenheiten. Im Zuge dessen ist im Speziellen die Einkommensdiskriminierung von Frauen* genannt sowie ihre Vertretung in den Gewerkschaften. Allgemein lässt sich aber auch eine negative Beeinflussung der

¹⁹¹ Vgl. Weiss 2012a, S. 86.

¹⁹² Vgl. Weiss 2012a, S. 39.

¹⁹³ Vgl. Weiss 2012a, S. 75ff.

¹⁹⁴ Appelt, Erna: Sozialpartnerschaft und Fraueninteressen, in Tálos, Emmerich (Hrsg.): Sozialpartnerschaft. Kontinuität und Wandel eines Modells, Wien 1993, S. 243–266; S. 240.

Gewerkschaften auf die aktive Protestkultur erkennen.¹⁹⁵ Die inhaltliche Ausbedingung des Sozialstaates wurde vorwiegend über die Sozialpartnerschaft abgewickelt, welche hauptsächlich die Interessen männlicher* Lohnarbeiter umsetzte. Dies ist der stark männlich* geprägten Struktur der Interessenvertretungen geschuldet. Dies äußert sich besonders bei der Rollenzuordnung der Frau* als Zuverdienerin, Ehefrau* und Mutter*. Die Männer*bünde gehen in der Ausverhandlung der Löhne im Zuge der Kollektivverträge so weit, dass Frauen* bei gleicher Tätigkeit niedrigere Löhne beziehen.¹⁹⁶ Geschlechterbedingte Lohndifferenzen spitzten sich ab den 1950er Jahren zu, bis 1977 das mittlere Einkommen eines männlichen* Erwerbstätigen schließlich um 52,7% höher war als jenes einer weiblichen* Erwerbstätigkeit.¹⁹⁷ Frauen* sollten somit mangels finanzieller Perspektiven bzw. Anreize aus dem Arbeitsmarkt gedrängt werden.

Die Entwicklung des Sozialstaates und das damit einhergehende Sozialversicherungsgesetz sollte die gesamte Bevölkerung, nicht nur Arbeiter:innen und Angestellte, mit Leistungen wie Krankenversicherung versorgen. Durch Mitversicherung von bzw. bei Familienangehörigen genoss beinahe die gesamte Bevölkerung Versicherungsschutz, was zu hoher gesellschaftlicher Akzeptanz des Sozialstaates führte.¹⁹⁸ Familienpolitik und Arbeitsmarktpolitik basierten jedoch auf einer konservativen Geschlechterpolitik, deren Grundstein bereits zuvor im Zuge der „Sozialen Frage“ gelegt worden war, deren Antwort die Erwerbsarbeit als zentrales Element war und Haus-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit unbeachtet ließ. Kreisky schlussfolgert daraus eine Dichotomie der Ansprüche, die sich einerseits aus Lohnarbeit ergeben, andererseits subsidiär davon ableiten.¹⁹⁹ Aufgrund der erwerbszentrierten sozialen Absicherung, war Österreich fortan dem konservativ-korporatistischem sozialstaatlichem System zugeordnet, welches starke konservative, paternalistisch-traditionelle Züge aufweist.²⁰⁰ Es baut auf dem männlichen* Normalarbeitsverhältnis auf, aus dem sich Sozial- und Transferleistungen ableiten. Frauen* hatten dadurch lange Zeit hinweg nur über die Ehe oder über

¹⁹⁵ Vgl. Weiss 2012a, S. 82.

¹⁹⁶ Vgl. Tálos, Emmerich / Falkner, Gerda: Politik und Lebensbedingungen von Frauen, in: Tálos, Emmerich (Hrsg.): Der geforderte Wohlfahrtsstaat, Wien 1992, S. 195–295; S. 207.

¹⁹⁷ Vgl. Appelt 1993, S. 258.

¹⁹⁸ Vgl. Tálos, Emmerich / Wörister, Karl: Soziale Sicherung im Sozialstaat Österreich: Entwicklung – Herausforderungen – Strukturen, Baden-Baden 1994, S. 36f.

¹⁹⁹ Vgl. Kreisky, Eva: Der Staat ohne Geschlecht? Ansätze feministischer Staatskritik und feministischer Staatserklärung, in: Kreisky, Eva / Sauer, Birgit (Hrsg.^{innen}): Feministische Standpunkte in der Politikwissenschaft. Eine Einführung, Frankfurt – New York 1995, S. 203–222; S. 212.

²⁰⁰ Vgl. Deppe, Frank: Vom keynesianischen Wohlfahrtsstaat zum neoliberalen Wettbewerbsregime, in: Appelt, Erna / Weiss, Alexandra (Hrsg.^{innen}): Globalisierung und der Angriff auf die europäischen Wohlfahrtsstaaten, Hamburg 2006, S. 21–46; S. 29.

Mutterschutzregelungen Anspruch auf Sozialleistungen. Der Zugang zu Erwerbsarbeit und somit zugleich zu ökonomischer Unabhängigkeit wird Frauen* im konservativ-korporatistischem Sozialstaat erschwert, da es Erziehungs- und Betreuungsarbeiten weiterhin in der weiblichen* Sphäre verortet. Während also Sozialansprüche auf einem Normalarbeitsverhältnis basierten, das im fordistischen Modell traditionell männlich* ist, fungierten Frauen* als unbezahlte Hausarbeiterinnen und höchstens als Zuverdiener:innen. Weibliche* Erwerbsarbeit galt als Ausnahmeerscheinung, denn durch das Konzept des „Familienlohns“ konnte das nötige Einkommen allein vom Mann* erwirtschaftet werden. Unterstützt durch die sozialpartnerschaftliche, wohlfahrtsstaatliche Familienpolitik kam es somit zur Verfestigung der hegemonialen Lebensform der Kleinfamilie,²⁰¹ deren Blütezeit in den 1950er und 60er Jahren mit statistischen Daten zu Heirat und Kindergeburten belegt ist.²⁰² „Daß diese Spaltung sozialstaatlicher Sicherung der geschlechtlichen Demarkationslinie folgt, ist eine Konsequenz der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, die durch das sozialstaatliche System kaum kompensiert wird.“²⁰³ [sic!] Der Sozialstaat erzeugte somit bereits in seinen Kinderschuhen durch seine androzentrischen, frauen*feindlichen Grundstrukturen für eine Zementierung eines Geschlechterregimes, welches Frauen* sowohl im Privaten als auch im Öffentlichen benachteiligte. Wenngleich Frauen* zu diesem Zeitpunkt „bereits“ mit politischen staatsbürgerlichen Rechten ausgestattet waren, waren sie somit dennoch lediglich Bürgerinnen zweiter Klasse, denn wie sich bis heute (auch anhand des Kapitels 2.1) zeigt, führt rechtliche Gleichstellung nicht automatisch zu materieller Gleichstellung. „Besonderes Augenmerk wird dabei auf das Geschlechterregime als fundamentales Regelungsverhältnis in allen Gesellschaftsformationen gelegt. *Geschlecht* formt als soziale Strukturkategorie alle Bereiche einer Gesellschaft und wird von ihnen geformt. Geschlechterverhältnisse bezeichnen vielschichtige Praxisverhältnisse, die sich sowohl auf die Prägung von Individuen als auch auf das gesellschaftliche Ganze beziehen – sie widerspiegeln sich also in persönlichen *und* gesellschaftlichen Verhältnissen.“²⁰⁴

3.1.2 Mehrfachdiskriminierung im Zuge der Globalisierung

Im Zuge der Globalisierung begann die oben genannte fordistische Norm des Mannes* als Familienernährer brüchig zu werden, ebenso wie die damit verbundenen

²⁰¹ Nähere Ausführungen hierzu: Vgl. Weiss 2012a, S. 101.

²⁰² Vgl. die statistischen Daten in Weiss 2012a, S. 102.

²⁰³ Kreisky 1995, S. 212.

²⁰⁴ Weiss 2012a, S. 66.

Familienreproduktionsarbeitsverhältnisse.²⁰⁵ Weibliche* Erwerbsarbeit nahm in den 1970er Jahren aufgrund von aktiver Arbeitsmarktpolitik zu. Das Einkommen von Frauen* war nun keine Aufbesserung des vom Mann* erwirtschafteten Familienlohns mehr, sondern vielmehr Notwendigkeit aufgrund von sinkenden Löhnen. Die seitens der „radikalisierte(n) kapitalistische(n) Marktökonomie“²⁰⁶ vermehrt geforderte Flexibilisierung und damit verbundene Deregulierung des Arbeitsmarktes, gepaart mit einer geschwächten Position der Gewerkschaften, führen in dieser Zeit zur Präkarisierung von Erwerbsarbeitsverhältnissen. Die damit verbundene vermehrt seitens der Unternehmen gefragte Teilzeitarbeit hilft der Wirtschaft, Personalkosten einzusparen, und ist hauptsächlich für Frauen* ein vermeintlich attraktives Arbeitszeitenmodell, das sich mit Kinderbetreuung und Hausarbeit vereinbaren lässt.²⁰⁷ Außerdem lässt sich bei Frauen*erwerbsarbeit eine Absenkung des Lohnniveaus erkennen, dies betrifft meistens schlecht ausgebildete Frauen* und Migrant:innen. Gut qualifizierte Frauen* finden sich zwar im besseren Lohnsegment, sehen sich jedoch mit der in Kapitel 2 erwähnten vertikalen Segregation in Form der gläsernen Decke konfrontiert:²⁰⁸ „Differenzierungs- und Politisierungsstrategien werden entworfen und relevant: Ökonomische, soziale und Klassenunterschiede *zwischen* Frauen werden sichtbarer, und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung wird kulturell und ethnisch überlagert. [...] Männlichkeit kann sich nicht mehr vornehmlich über Vollerwerbstätigkeit bestimmen, Weiblichkeit nicht mehr allein aus der Zuständigkeit für die Reproduktion. Geschlechtergrenzen definieren sich in den verschränkten Ökonomien des Neoliberalismus weniger über die Trennung zwischen bezahlter Erwerbs- und unbezahlter Familienarbeit als über formale, gut bezahlte und informalisierte, schlecht bezahlte und ungeschützte Arbeit. Je formalisierter eine Arbeit ist, umso wahrscheinlicher ist es, dass sie ein männliches und ‚weißes‘ Reservat bleibt, je informalisierter sie ist, umso größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie von einer ‚Reproduktionsarbeiterin‘ erledigt wird.“²⁰⁹ Die Umgestaltung der gesellschaftlichen Ordnung durch den neoliberalen Kapitalismus lässt einerseits das Fortführen des Familienernährermodells nicht zu, weshalb nun auch die Frau* vermehrt der Erwerbsarbeit

²⁰⁵ Vgl. Sauer, Birgit: ‚Femininisierung‘ eines männlichen Projekts? Sozialstaat im Zeitalter der Globalisierung, in: Appelt, Erna / Weiss, Alexandra (Hrsg.^{innen}): Globalisierung und der Angriff auf die europäischen Wohlfahrtsstaaten, Hamburg 2006, S. 67–83; S. 70.

²⁰⁶ Kreisky, Eva: Ver- und Neuformungen des politischen und kulturellen Systems. Zur maskulinen Ethik des Neoliberalismus, in: Kurswechsel, Heft 4/2001, S. 38–50; S. 38.

²⁰⁷ Vgl. hierzu auch Winker, Gabriele / Degele, Nina: Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten, Bielefeld 2009, S. 25f.

²⁰⁸ Vgl. Sauer 2006, S. 72.

²⁰⁹ Sauer 2006, S. 72.

nachgeht. In diesem Modell wird jedoch vergessen, dass es zu keiner Umverteilung der Reproduktionsarbeit kommt und diese in unverändertem Ausmaß wie davor – nun zusätzlich zur (oftmals atypischen) Erwerbsarbeit – an der Frau* hängen bleibt: „Denn obwohl Frauen zunehmend als Marktsubjekte emanzipiert werden, kommen sie zugleich verstärkt als Wohlfahrtsproduzentinnen in den Blick, auch wenn dies meist nur implizit angedeutet und nicht offen als Aufgabe von Frauen formuliert wird.“²¹⁰ Becker-Schmidt spricht in diesem Zusammenhang von einem „Konzept der doppelten Vergesellschaftung“.²¹¹

Trotz der gesellschaftspolitischen Wichtigkeit der Reproduktionsarbeit wird diese auf politischen Ebenen genauso wenig wie die im Zusammenhang stehende Migrations- und Integrationsfrage diskutiert. Die Sozialstruktur der Geschlechterformation, erweitert durch Klasse und Ethnie, findet keine Wichtigkeit. Gering qualifizierte Niedrigverdiener:innen greifen vermehrt auf traditionelle Geschlechterordnungen zurück, während es gut gebildeten und qualifizierten Frauen* gelingt, der Geschlechterungleichbehandlung – „überwiegend durch Auslagerung bzw. Zukauf traditionell weiblicher Reproduktionstätigkeiten“²¹² – zu enttrinnen. Letzteres wird wie Young resümiert, hauptsächlich auf dem Rücken des internationalen weiblichen* Dienstbot:innenpersonals ausgetragen und verdeutlicht durch klassen- und ethnien-spezifische Differenzierungen die massiv ansteigende globale Ungleichheit.²¹³

Die genannte Arbeitsauslagerung an Migrant:innen hatte bereits zuvor in der Gastarbeiter:innenbewegung der 1960er Jahre seinen Ursprung genommen. Arbeitsmigrant:innen unterlagen seither ebenso einer doppelten Diskriminierung, denn einerseits ermöglichen sie als sogenannte Reservearmee dem Staat den Abbau ihrer Arbeitskraft in Zeiten der wirtschaftlichen Krise, zudem gehen sie prekären Arbeitsverhältnissen nach.²¹⁴ Die Platzierung eingewanderter Arbeitskräfte auf unteren Positionen, im informellen Sektor und Haushalt ermöglichte vielen (nicht ausländischen) Frauen* erst den Aufstieg zu besser bezahlten Posten. Somit findet Hierarchie aufgrund von Ethnisierung nicht nur *zwischen* den Geschlechtern, sondern auch zunehmend auch *innerhalb* des (weiblichen*) Geschlechts statt.²¹⁵ Diese Ethnisierung muss hinzugedacht werden, wenn abschließend gesagt sei, dass

²¹⁰ Weiss 2012b, S. 132.

²¹¹ Vgl. Winker / Degele 2009, S. 19.

²¹² Weiss 2012a, S. 28.

²¹³ Vgl. Young, Brigitte: Politik und Ökonomie im Kontext von Globalisierung. Eine Geschlechterkritik, in: Kreisky, Eva / Sauer, Brigitte (Hrsg.^{innen}): Geschlechterverhältnisse im Kontext politischer Transformation. PVS Sonderheft 28/1997, S. 137–154; S. 138f. (=Young 1998b)

²¹⁴ Vgl. Thurner, Erika: Der „Goldene Westen“? Arbeitszuwanderung nach Vorarlberg seit 1945, Bregenz 1997, S. 60f.

²¹⁵ Vgl. Gümen 2007, S. 153, S. 157f.

„Globalisierung so gleichsam in einem doppelten frauendiskriminierenden Effekt [besteht]: die Integration von Frauen in ein zunehmend reduziertes System sozialstaatlicher Leistungen und in ein feminisiertes Arbeitssegment.“²¹⁶ Einer patriarchal geprägten Gesellschaft ist zudem auch immer eine sexistische und androzentrische Öffentlichkeit immanent, mit welcher sich alle Frauen* (ungeachtet Herkunft, Ethnie, Religion und Alter) auf sämtlichen Ebenen – im Privaten, dem Arbeitsumfeld und der Gesellschaft – konfrontiert sehen.²¹⁷ Die Umlegung dieser Thematik findet Eingang im nun folgenden Kapitel, das sich mit betriebliche Strukturen befasst.

3.2 Auswirkungen auf die Struktur (technischer) Betriebe

Die sich vehement haltende, für Frauen* benachteiligende Erwerbsarbeitsmarktsplaltung – Frauen* am untersten Ende der betrieblichen Stufenleiter und beschränkt auf wenige Branchen – ist, wie bereits mehrfach diskutiert wurde, ein Ergebnis der am Geschlecht orientierten Arbeitsteilung bzw. Arbeitsbewertung wie sie bereits im Kapitel zum (Gender) Pay Gap dargestellt wurde. Wie Riegraf festhält, besteht ein reges Interesse seitens der Betriebe, die Einteilung der Erwerbsarbeit anhand der geschlechtsspezifischen Demarkationslinie aufrecht zu erhalten, um die Vorteile, die sich für sie dadurch ergeben, verwerten zu können.²¹⁸ In der Umsetzung dieser Logik werden die Anforderungen an die Arbeitsplätze an das Geschlecht angepasst. Riegraf spricht hier von einer betriebsorganisatorischen Strategie, wodurch sie sich an der „unentgeltliche[n] Nutzung extrafunktionaler Qualifikationen“²¹⁹ bereichern. Geschlechterstereotype Zuordnungen von (anerzogenen) Charaktereigenschaften wie Einfühlungsvermögen oder Kommunikationsfähigkeit werden gerne seitens der Firmen ausgenutzt, aber auch die billigere Arbeitskraft der Frauen*, die sich in Form schlechterer Bezahlung und flexibler Teilzeitarbeit darstellt, bleibt nicht ungenutzt: „Unternehmen knüpfen gezielt an die existierenden geschlechtlichen Rollenbilder an“,²²⁰ wodurch diese reproduziert werden.

Die Betriebe sind in dreierlei Hinsicht Nutznießer dieser misogynen (fordistischen) Gesellschaftsordnung: Beck-Gernsheim spricht von „Spielregeln der innerbetrieblichen Auslese“,²²¹ wenn sie darauf hinweist, dass sich diese an der geschlechtsspezifischen

²¹⁶ Sauer 2006, S. 78.

²¹⁷ Vgl. Weiss 2012b, S. 134.

²¹⁸ Vgl. Riegraf, Birgit: Geschlecht und Mikropolitik. Das Beispiel betrieblicher Gleichstellung (= Geschlecht und Gesellschaft, Bd. 5), Opladen 1996, S. 32f.

²¹⁹ Riegraf 1996, S. 32.

²²⁰ Ebd.

²²¹ Beck-Gernsheim, Elisabeth: Das halbierte Leben. Männerwelt Beruf, Frauenwelt Familie, Frankfurt am Main 1980, S. 56.

Arbeitsteilung in der Gesellschaft orientieren. Dies hat zur Folge, dass es häufig beispielsweise Männern* vorbehalten ist im Managementbereich tätig zu sein, da ihnen die Teilzeit arbeitende Ehefrau* die Reproduktionsarbeit abnimmt und somit die nötigen Voraussetzungen für eine Führungsposition mitbringt: Flexibilität und Zeit.²²² Unternehmen orientieren sich bei der Personalauswahl nach klassischen männlichen* Erwerbskarrieren. Diese sind üblicherweise nicht von Kindererziehungszeiten durchzogen oder Teilzeitstellen markiert. Dies führt dazu, dass sich Frauen* mit Karriereambitionen in den Augen der betrieblichen Leitung für Familie oder Beruf entscheiden müssen. Versuchen Frauen* nach einer Elternkarenz wieder ins Erwerbsleben einzusteigen, kalkulieren die Betriebe damit, dass Frauen* aufgrund der ihnen zugeschriebenen Reproduktionsarbeit bloß begrenzt für den Arbeitsmarkt verfügbar sind. Diese Annahme fließt in die Planung des Personalmanagements mit ein. Klassische weibliche* Tätigkeitsbereiche machen sich dieses Kalkül zu eigen und greifen besonders gerne auf flexible Teilzeitarbeitskräfte zurück. Dieses Personalnutzungskonzept stellt besonders auf die weibliche* Arbeitskraft ab. Der Berufseinstieg verlagert sich daher in Branchen, welche Teilzeitarbeit anbietet, beispielsweise der Einzelhandel.²²³ Ebenso arbeiten Unternehmen mit Fähigkeiten und Eigenschaften, die einem aufgrund des Geschlechts (natürlich) immanent sind. Während weibliche* Attribute im Zuge der Berufsausübung, beispielsweise im Verkauf, eingesetzt werden und auch davon profitiert wird, gelten sie jedoch nicht als fachliche Qualifikationen. Im Vergleich dazu gelten jene Eigenschaften die Männer* von Natur aus zugeschrieben werden als Kompetenzen, die im Managementbereich von Nöten sind und werden daher als verwertbare Qualifikationen erachtet. Betriebe sind also mitverantwortlich, dass sich die misogynen Geschlechterordnung weiterhin verfestigt.²²⁴

Anja Umbach-Daniel erforscht die berufliche Situation von Frauen* und Männern* in technischen Berufsfeldern. Grundsätzlich lässt sich sagen, dass die Unternehmenskulturen Männer* bevorzugen. „Sie sind in der Minderheit, dennoch gelten sie als Norm aller Beschäftigten: weiße, [...], jüngere, heterosexuelle Männer, verheiratet mit einer Hausfrau. Beharrlich wird daran festgehalten, daß [sic] sich an ihnen alle zu messen haben und sie bestimmend sind für betriebliche Werte und Normen.“²²⁵

Wie im Zuge des Kapitels bereits erwähnt, ist die Entscheidung darüber, welche Mitarbeiter:in Karriere machen darf, bereits im Vorfeld entschieden, denn Frauen* werden

²²² Vgl. Beck-Gernsheim 1980, S. 56.

²²³ Vgl. Riegraf 1996, S. 34.

²²⁴ Vgl. Riegraf 1996, S. 34ff.

²²⁵ Assig / Beck 1996, S. 99.

Persönlichkeitsmerkmale und Fähigkeiten zugeschrieben, die mit einem beruflichen Ein- oder Aufstieg nicht einher gehen. Außerdem erwarten Personalverantwortliche besonders in technischen Bereichen in jedem Fall eine klassische männliche* lückenlose Erwerbsbiografie, die aber Frauen* aufgrund ihrer elternkarenzbedingten Unterbrechungen oftmals nicht vorweisen können. Dies und Teilzeitarbeit lässt im Bewerbungsprozess Frauen* weniger ambitioniert und weniger zielgerichtet im Bereich Beruf und Erfolg erscheinen. Innerhalb des Unternehmens scheitert es oft an der Unternehmenskultur. Auf der Führungsebene beispielsweise werden die Fachkompetenzen im technischen Bereich wichtiger erachtet als Sozial- und Führungskompetenzen bzw. Führungsstil. Da Frauen* oftmals stereotyp die (soziale) (Führungs)kompetenz zugeschrieben wird, heißt dies im Umkehrschluss, dass Frauen* aufgrund fehlender technischer Kompetenzen keine guten Führungskräfte wären.

Eine weitere Hürde für Frauen* ist die männlich* geprägte Unternehmenskultur. Während Männer* ihre Machtspiele ausleben, aggressives Darstellen in Sitzungen, Rangordnungen in Teams behaupten oder sich beim feierabendlichen Bier vernetzen, entziehen sich Frauen* diesen Ritualen.²²⁶ In Männer*gruppen ist die Festlegung von Positionen und Rangunterschieden entsprechend den jeweiligen Statuskriterien ständige Begleiterscheinung. Dieses Verhalten ist in Frauen*gruppen kaum denkbar, Rangordnungen gibt es nicht. Die Etablierung von etwaigen Hierarchien in Gruppen erachten Frauen* als gegenstandslos.²²⁷ Männer* sind demnach zu sehr in Machtkämpfen, Parteilichkeit, Profilierung und Statusdenken verhaftet, was ein Umdenken verhindert.²²⁸ All dies hat zur Folge, dass Frauen* nicht wahrgenommen werden und Informationen aufgrund Fernbleibens verpassen. Um als engagierte Mitarbeiter:in oder gar Führungskräfteanwärter:in gesehen zu werden, gehören Belastbarkeitsbeweise so wie höchste Flexibilität zum Mindeststandard. Dies lässt sich jedoch für Frauen*, die meistens für die Reproduktionsarbeit zuständig sind, kaum ermöglichen. Die Unterbrechung der Arbeit in Form von Elternkarenz oder Teilzeitarbeit sind oft Gründe, weshalb Frauen* bei Stellenbewerbungen auf qualifizierte Arbeitsplätze oder als Führungskräfte abgelehnt werden. Erklärt wird dies durch die Verweigerung des meist ausschließlich männlichen* Teams aber auch mit schwieriger Umsetzung in der Arbeitsorganisation. Frauen* werden daher auch oft als unflexibel und uninteressiert eingestuft. Bei der Auswahl der Mitarbeiter:innen ist es oft so, dass ein Team, das beinahe ausschließlich

²²⁶ Vgl. Umbach-Daniel, Anja: Firmenkulturen legen Frauen dicke Brocken in den Weg, in: HR Today 27. 03. 2013.

²²⁷ Assig / Beck 1996, S. 112ff.

²²⁸ Vgl. Assig / Beck 1996, S. 166ff.

aus Männern* besteht eher „das Gleiche“ auswählen und Frauen* immer noch als Störfaktoren empfinden. Umbach-Daniel gibt zu bedenken, dass, selbst wenn strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen wie Betriebskindergarten, flexiblere Arbeitszeitmodelle, Frauen*netzwerke oder Mentor:innen-Programme angeboten werden, Frauen* an misogynen Betriebskultur scheitern.²²⁹ Frauen* und ihre Interessen in ein Unternehmen einzuweben und die Unternehmensstrukturen dahingehend anzupassen erscheint für viele Firmenorganisationen als zu aufwendig, weshalb sie diesen Schritt verschieben: „Sie realisieren nicht, wie verhängnisvoll das Ignorieren [sic] des Innovationsdrucks für das Überleben ihres Unternehmens ist.“²³⁰ Als Folge sehen sich (technische) Betriebe jüngst mit massivem Fachkräftemangel konfrontiert.

Aber nicht nur die Kategorie Geschlecht führt in betrieblichen Einrichtungen bzw. im Zuge des Bewerbungsprozesses zu Diskriminierungen, so beginnt die Diskriminierung bei Frauen* mit Migrationsbiografie ebenso im Zuge des Bewerbungsprozesses. Doris Weichselbaumer führte im Jahr 2015 in Österreich eine Studie durch, im Zuge welcher sie Bewerbungsschreiben fiktiver Menschen an unterschiedlichste Unternehmen schickte. Die Lebensläufe wiesen keine großen Unterschiede auf, alle fiktiven Bewerber:innen gingen in Österreich zur Schule und besaßen die österreichische Staatsbürger:innenschaft. Es wurde in den Bewerbungsschreiben explizit darauf hingewiesen, dass die Bewerber:innen fließend Deutsch sprechen und keine Arbeitsbewilligung brauchen. Das einzige Merkmal, worin sich die Lebensläufe unterschieden war die Migrationsbiografie. Tatsächlich konnte im Zuge dieser Studie beobachtet werden, dass die Rücklaufquote der Bewerbungen nach jeweiligem Herkunftsland stark divergierte. Österreicher:innen ohne Migrationsbiografie hatten eine Rücklaufquote von 37,0%, während nur 28,2% der Österreicher:innen mit serbischen Wurzeln eine Antwort erhielten. 27,1% der Österreicher:innen mit chinesischem Ursprung bekamen eine Rückmeldung, wobei dies bei türkischem Hintergrund nur bei 25,3% lag. Mit Abstand die wenigsten Rückmeldungen erhielten die österreichischen Staatsbürger:innen mit nigerianischem Bezug, dies lag mit 18,7% nicht einmal bei der Hälfte der Rücklaufquote der Österreicher:innen ohne Migrationsbiografie.²³¹

²²⁹ Vgl. Umbach-Daniel, Anja: Firmenkulturen legen Frauen dicke Brocken in den Weg, in: HR Today 27. 03. 2013.

²³⁰ Assig / Beck 1996, S. 7.

²³¹ Vgl. Weichselbaumer, Doris: Discrimination against migrants in Austria: An experimental study. Working paper, No. 1501, Linz 2015, S. 13ff.

In einer weiteren, sehr aktuellen Studie aus dem Jahr 2022 der Arbeiterkammer Wien wird erforscht, ob sich Menschen ohne österreichischer Staatsbürger:innenschaft im Arbeitsumfeld mehr diskriminiert fühlen als Österreicher:innen. Die Fragen nach etwaigen Diskriminierungen beziehen sich auf die Bereiche Arbeitsplatzsicherheit, Einkommenssituation, betriebliche Integration, Arbeitsbelastung und Wertschätzung. Während bloß 13% der Österreicher:innen angeben, eine große Unsicherheit bezüglich Arbeitsplatzsicherheit zu verspüren, fällt der Anteil bei ausländischen Beschäftigten mit 26% doppelt so hoch aus. Die Angst der ausländischen Beschäftigten scheint auch laut einer weiteren Studie, die sich 2018 mit Diskriminierungserfahrungen von Menschen in Österreich beschäftigte, berechtigt zu sein. 15% der Studienteilnehmer:innen geben an, dass sie ihren Job aus für sie unerklärlichen Gründen verloren. Zusätzliche 8% sagen, dass sie die Arbeitsstelle selbst verlassen haben, da sie sich immer wieder Diskriminierungen im Unternehmen aussetzen mussten. Aber auch der Zugang zur Arbeit wird von vielen Ausländer:innen als diskriminierend empfunden: 18% geben an, ungewöhnliche Fragen im Zuge des Bewerbungsgesprächs gestellt bekommen zu haben und 24% meinen, die Arbeitsstelle aufgrund persönlicher Merkmale nicht bekommen zu haben.²³² Bezüglich der Einkommenssituation lässt sich feststellen, dass ausländische Erwerbstätige weniger verdienen als Österreicher:innen, 13% der ersteren Kohorte zählt zu der Gruppe der Working Poor.²³³ Ähnlich stellt sich das Bild bei der betrieblichen Integration dar: Ausländische Beschäftigte, hierbei besonders aber Frauen*, geben häufiger als ihre österreichischen Kolleg:innen an, mit ihren Vorgesetzten aber auch mit ihren Kolleg:innen unzufrieden zu sein. Außerdem sehen sie sich im Bereich der Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten benachteiligt, ebenso bei der Möglichkeit auf Weiterbildung. Bestätigen lassen sich die Zahlen wiederum im Vergleich mit oben genannter SORA-Studie „Diskriminierungserfahrungen in Österreich“: ausländische Arbeitskräfte fühlen sich in den Bereichen sexuelle Belästigung, Ausgrenzung und Mobbing stärker diskriminiert als ihre österreichischen Kolleg:innen. Ebenfalls fühlen sich doppelt so viele ausländische Beschäftigte davon betroffen, beim beruflichen Aufstieg sowie bei Gehaltserhöhungen übergangen worden

²³² Vgl. Schönherr, Daniel / Zandonella, Martina / Glaser, Harald: Kolleginnen und Kollegen mit anderen Staatsangehörigkeiten als der österreichischen am Arbeitsmarkt. Zwischen Systemrelevanz und Exklusion: Erwerbssituation, Arbeitszufriedenheit und Diskriminierung in der Arbeit, Studie in Zusammenarbeit von SORA und der Arbeiterkammer, Endbericht, Wien 2022, S. 40ff; Vgl. Schönherr, Daniel / Leibetseder, Bettina / Moser, Winfried / Hofinger, Christoph: Diskriminierungserfahrungen in Österreich. Erleben von Ungleichbehandlung, Benachteiligung und Herabwürdigung in den Bereichen Arbeit, Wohnen, medizinische Dienstleistungen und Ausbildung, Studie in Zusammenarbeit von SORA und der Arbeiterkammer, Endbericht, Wien 2019, S. 105.

²³³ Vgl. Schönherr / Zandonella / Glaser 2002, S. 42.

zu sein.²³⁴ Ebenso diskriminiert fühlen sich ausländische Erwerbstätige im Bereich der Arbeitsbelastung, dies bezieht sich nicht nur auf die körperliche, sondern auch auf die psychische Komponente. Aber auch die Wertschätzung der Arbeit lässt bei Nicht-Österreicher:innen mehr zu wünschen übrig als bei Österreicher:innen.

Die hier kurz zusammengefassten Daten zeigen, dass eine große Unzufriedenheit seitens Menschen mit Migrationsbiografie im Bereich Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld herrscht. Mitarbeiter:innen in den USA beispielsweise hingegen machten laut Assig und Beck die Erfahrung, dass Chancengerechtigkeit einen positiven Einfluss auf das Arbeitsklima im Allgemeinen hat und Aufstiegschancen für Frauen* und Minoritäten besonders fördert.²³⁵ Diskriminierung am Arbeitsplatz ist immer auch ein betriebswirtschaftliches Problem, so lässt sich beispielsweise anhand der Kategorie sexuelle Orientierung feststellen, dass homosexuellenfeindliche Arbeitsplätze weniger produktiv sind als liberale Arbeitsplätze: die Produktionseinbußen durch Homophobie liegen demnach bei 10%.²³⁶

Abschließend soll noch erwähnt werden, dass auch die Kategorie Alter eine diskriminierende Wirkung entfalten kann, denn sowohl im Zuge des Bewerbungsprozesses als auch innerbetrieblich ist das Alter immer wieder Auslöser für Benachteiligungen, wie auch bereits im Kapitel 2.2.1 erörtert wurde.

3.3 Intersektionalitätstheorie: Genese und Entwicklungen

Die Darstellung des weißen, cisgeschlechtlichen²³⁷, heterosexuellen, jungen und abled²³⁸ Mannes* als die Norm, als das Allgemeine,²³⁹ sowie die Darstellung des Weißen als das allgemein Gültige,²⁴⁰ prägt die Gesellschaft und lässt ein Machtgefüge entstehen, welches Menschen, die genannter Darstellung nicht entsprechen, diskriminiert.²⁴¹ Diese gewachsene strukturelle Benachteiligung, die sich mit einer einzelnen Diskriminierungsdimension wie Geschlecht nicht ausreichend darstellen und erklären lässt, bedarf einer avancierten Theoretisierung, welche es ermöglicht, über das Merkmal Geschlecht hinaus

²³⁴ Vgl. Schönherr / Zandonella / Glaser 2002, S. 43ff.

²³⁵ Vgl. Assig / Beck 1996, S. 27.

²³⁶ Vgl. Assig / Beck 1996, S. 100.

²³⁷ Menschen deren Geschlechtsidentität mit dem bei Geburt zugeordnete Geschlecht übereinstimmt.

²³⁸ Menschen welchen weder eine körperliche, geistige oder seelische Behinderung zugeschrieben wird.

²³⁹ Vgl. Honegger, Claudia: Die Ordnung der Geschlechter, Frankfurt/Main 1992, S. 174f.

²⁴⁰ Vgl. Connell, Robert W.: Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeit, 2. Auflage, Opladen 2000, S. 96.

²⁴¹ Vgl. Rodríguez, Encarnación Gutiérrez / Langreiter, Nikola / Hess, Sabine / Timm, Elisabeth: Intersektionalität oder: Wie nicht über Rassismus sprechen?, in: Intersektionalität revisited, Bielefeld 2014, S. 77–100; S. 90.

Diskriminierungskategorien mitzudenken, um eine reflektierte Darstellung der Diskriminierungsmechanismen zu erlangen. Die Gesellschaftsordnung, in welcher der weiße Mann* die Norm darstellt, spiegelt sich in der (Sozial-)Politik, somit in der rechtlichen Umsetzung und in weiterer Folge am Arbeitsmarkt wider. Die durch eine konservativ-männlich* geprägte Gesellschaft in Frauen* und Männern*, Migrant:innen und Österreicher:innen oder in Jung und Alt werfen ihre Schatten auf die ungleiche Behandlung unterschiedlicher Kategorien, welche demnach ausschlaggebend für die individuelle Positionierung am Arbeitsmarkt sind. Um diese ungleiche Ungleichbehandlung, die sich aufgrund von einer Aneinanderreihung bzw. Überschneidung mehrerer Diskriminierungskategorien ergibt, zu erkennen und analysieren, bedarf es einer theoretischen Herangehensweise, die sich nicht ausschließlich mit der Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts befasst, sondern anderer Diskriminierungsdimensionen in die Analyse miteinbezieht. Konkret soll das Arbeiten mit der Intersektionalitätstheorie als Schablone dienen um die Verlaufskarrieren der FiT-Absolvent:innen (mit Hürden und Stolpersteinen vor, während und nach einem Andocken in einem handwerklich-technischen oder IT-Beruf) adäquat analysieren zu können. Wenngleich die Diskriminierungserfahrungen immer individuelle Schicksale darstellen, soll das Arbeiten mit der Intersektionalitätstheorie gewisse Muster von Mehrfachdiskriminierungen in einzelnen Branchen und Betrieben aufzeigen, um breiter angelegte Antidiskriminierungsstrategien zu entwickeln.

Der Begriff Intersektionalität wird von dem englischen Wort *intersection* abgeleitet, was wörtlich übersetzt Schnittpunkt bedeutet. Im Konkreten soll mit dem Wort Intersektionalität die Kreuzung und das gleichzeitige Zusammentreffen unterschiedlicher Diskriminierungsdimensionen konnotiert werden: Sexismus, Homophobie, Rassismus, Ableismus, Klassismus, Ageismus²⁴² und unzählige mehr.

3.3.1 US-amerikanischer Kontext: Crenshaws Beitrag zu einer multidimensionalen Sichtweise

Das Paradigma der Intersektionalität hat seinen Ursprung im US-amerikanischen Schwarzen Feminismus,²⁴³ welcher eine verschränkte Verurteilung von Rassismus und Sexismus ermöglicht. Die in den 1970er im US-amerikanischen Raum vermehrt aufkommende

²⁴² Ageismus bezeichnet Diskriminierung aufgrund des Alters.

²⁴³ Kroll, Renate (Hrsg.ⁱⁿ): Metzler Lexikon Gender Studies Geschlechterforschung. Ansätze – Personen – Grundbegriffe, Stuttgart – Weimar 2002, S. 2f.

„Kritik Schwarzer Frauen an einem *weißen Mainstream-Feminismus*“²⁴⁴ lässt sich historisch zurückführen auf die im 18. Jahrhundert lebende Sojourner Truth, welche sich nach ihrer Freilassung aus der Sklaverei zu einer fortschrittlichen christlichen Glaubensrichtung bekannte und aufgrund ihrer Tätigkeiten als Wanderpredigerin die Verknüpfung von Frauen*- und Sklavenrechten erkannte und dieses Wissen verbreitete.²⁴⁵ Besonders prägend für den Grundgedanken der intersektionellen Theorie war ihre Rede *A'n't I A Woman*²⁴⁶ aus dem Jahr 1851 im Zuge einer Frauen*rechtskonvention in Ohio, in welcher sie die Situation der schwarzen Frau gegenüber weißen Feministinnen und weißen Männern darstellte: „Race“ und Gender.²⁴⁷ Die ebenso in der Versklavung geborene Akademikerin und Aktivistin Anna J. Cooper erkannte ein halbes Jahrhundert später ebenfalls den Zusammenhang mehrerer Diskriminierungskategorien und meinte dazu: „She is confronted by both a woman question and a race problem, and is as yet an unknown or an unacknowledged factor in both.“²⁴⁸ Weitere 50 Jahre später schilderte die Journalistin Mary Church Terrell in ihrem Werk *A Colored Woman in a White World* dieselbe Problematik: „Colored women are the only group in this country who have two heavy handicaps to overcome, that of race as well as that of sex. Colored men have only one handicap to hurdle — that of race.“²⁴⁹ Bevor jedoch Kimberlé Crenshaw die Theorie der Intersektionalität maßgeblich gestaltete, prägte und weiterentwickelte, spielte in diesem Zusammenhang das Combahee River Collective eine tragende Rolle, dessen Mitglieder einen lesbischen und sozialistischen Interpretationsansatz vertraten und auf das kapitalistische System als Hauptursache der Unterdrückung verwiesen.²⁵⁰ Die Überschneidung diskriminierender Faktoren wie Geschlecht, „race“, Heterosexualität und Klasse werden hier erwähnt.²⁵¹

Eine der beachtlichen der Intersektionalitätsdebatte vorausgehenden Strömungen ist die Critical Race Theory in den 1960/70er Jahren, welche von Kimberlé Crenshaw mitbegründet wurde. Diese fußte zum einen auf dem (Radikalen) Feminismus und zum anderen auf der Kritischen Rechtslehre. Im Kern setzte sie sich mit Machtverhältnissen,

²⁴⁴ Walgenbach 2012, S. 25. (Walgenbach's „Kursivschreibung von *weiß* soll darauf verweisen, dass Weißsein als soziale Konstruktion verstanden wird und nicht als biologische Kategorie“); zur Begrifflichkeit Weißer Feminismus vgl. Kroll 2002, S. 102f.

²⁴⁵ Vgl. Washington, Margaret: Sojourner Truth's America, Baltimore 2009, S. 9ff.

²⁴⁶ Genannte Rede ist auch unter dem Titel „Ain't I a Woman“ zu finden.

²⁴⁷ Vgl. Kroll 2002, S. 2. (Lexikoneintrag verfasst von Katrin Berndt).

²⁴⁸ Cooper, Anna J.: A Voice from the South: By a Black Woman of the South, Chapel Hill 2017, S. 76.

²⁴⁹ Terrell, Mary Church: A colored woman in a white world, Washington 1940, S. 417.

²⁵⁰ Vgl. Kroll 2002, S. 3.

²⁵¹ Vgl. The Combahee River Collective: A Black Feminist Statement, in: Monthly Review Vol 70 / Issue 8, New York 2019, S. 29–36, S. 29ff.

Geschlechterhierarchien, „race“ und dem Ursprung dieser strukturellen Diskriminierung, den vermeintlich neutralen Grundsätzen des Verfassungsrechts auseinander.²⁵² Auch die Revisionist Feminist Theory setzte sich zum Ziel, aufzuzeigen, dass Gender als Diskriminierungsmerkmal nicht isoliert gedacht werden kann, sondern beispielsweise Klasse und „race“ auch mitgedacht werden müssen.²⁵³ Prominente Vertreter:innen genannter Strömungen und Theorien wie beispielsweise bell hooks oder Audrey Lorde sind sich einig, wenn sie dem Weißen Feminismus Ignoranz gegenüber Problemlagen vorwerfen, mit welchen Frauen* aufgrund nicht weißer Hautfarbe konfrontiert sind. Diese Ausblendung führt klar vor Augen, dass die Erkenntnis und Reflexion von Differenzen innerhalb marginalisierter Gruppierungen eine wichtige Rolle spielen.

Kimberlé Crenshaw, eine schwarze Juristin und Professorin für Rechtswissenschaften sowie Mitbegründerin der Critical Race Theorie, hat in ihrem Aufsatz *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex* (1989) massiven Einfluss auf die inhaltliche Prägung der Intersektionalität als Theorie genommen. Sie kritisiert den gesetzlichen Diskriminierungsschutz sowie feministische Theorien und antirassistische Politik, da sich diese auf „a single-axis framework“²⁵⁴ stützen. In dieser Schrift geht sie auf Rechtsprechungen des Obersten Gerichtshofs der Vereinigten Staaten ein, welche im Bereich der Einstellungspolitik von Firmen die Diskriminierung von Schwarzen Frauen* aus unterschiedlichen Gründen als solche nicht erkennen oder nicht entsprechend anerkennen wollen, da die Schwarze Frau* keinen eigenständig juristisch anerkannten Diskriminierungsgrund darstelle.²⁵⁵ Der Antidiskriminierungsschutz stützt sich in dieser Argumentation somit lediglich auf einzelne Faktoren der Ungleichbehandlung, erkennt aber nicht den Zusammenhang dieser und die daraus resultierende Potenzierung der Benachteiligung. „Black women sometimes experience discrimination in ways similar to white women’s experiences; sometimes they share very similar experiences with Black men. Yet often they experience double-discrimination – the combined effects of practices which discriminate on the basis of race, and on the basis of sex. And sometimes, they experience discrimination as Black women – not the sum of race and sex discrimination, but as Black women.“²⁵⁶ Daraus lässt sich schließen, dass der gesetzliche

²⁵² Vgl. Delgado, Richard / Stefancic, Jean: *Critical Race Theory: An Introduction*, 3. Auflage, New York 2017, S. 3.

²⁵³ Hooks, bell: *Feminist Theory. From Margin to Center*, New York 2015, S. xiii.

²⁵⁴ Crenshaw, Kimberlé: *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine*, in: *The University of Chicago Legal Forum*, Chicago 1989, S. 139–167; S. 139.

²⁵⁵ Crenshaw 1989, S. 141ff.

²⁵⁶ Crenshaw 1989, S. 149.

Diskriminierungsschutz wohl die weiße Frau* sowie den Schwarzen Mann* einschließt, jedoch für Schwarze Frauen* der Schutz durch das Gesetz schlichtweg fehlt. Um diese Art der Diskriminierung darzustellen, verwendet die Juristin in oben genanntem Werk die Metapher einer Straßenkreuzung, die vereinfacht und verständlich die Situation von mehrfacher Diskriminierung versinnbildlicht, denn Ungleichbehandlung passiert nicht eindimensional, sondern fußt auf dem Schnittpunkt mehrerer Diskriminierungsebenen: „Consider an analogy to traffic in an intersection, coming and going in all four directions. Discrimination, like traffic through an intersection, may flow in one direction, and it may in another. If an accident happens in an intersection, it can be caused by cars traveling from any number of directions and, sometimes, from all of them. Similarly, if a Black woman is harmed because she is in the intersection, her injury could result from sex discrimination or race discrimination.“²⁵⁷ Die Straßen versinnbildlichen Machtdimensionen, die strukturelle Ungleichbehandlung marginalisierter Gruppierungen mit sich bringen. Die Gefahr, als Schwarze Frau* „in einen Unfall zu geraten“, vergrößert sich, da sie von Sexismus und Rassismus betroffen ist, oder von beidem gleichzeitig. Das rechtliche Problem, welches hiermit dargestellt werden soll, wird in dieser Arbeit nur am Rande erwähnt. Da nicht klar erkennbar ist, welche Achse der Diskriminierung für die Verletzung der Schwarzen Frau* zuständig war, gibt es auch keinen rechtlichen Schutz. Laut Lucy Chebout²⁵⁸ basieren Crenshaws Arbeiten zum einen auf dem US-amerikanischen Black Feminism, was zur Folge hat, dass Antisexismus Bestandteil der kritischen Beschäftigung mit Rassismus ist. Zum anderen, wie oben bereits besprochen, basieren sie auf dem akademisch-aktivistischen Gedankengut der Critical Race Theory. Im Zuge ihrer Intersektionalitätsforschung betont Crenshaw jedoch: „As a legal scholar, my attention was focused on using intersectional analysis to advance an argument within law while at the same time interrogating certain dynamics about law and its relation to social power.“²⁵⁹ Sie erhebt somit nicht den Anspruch, dass ihre Auseinandersetzung mit Intersektionalität allgemeine Gültigkeit besitzt, sondern erwähnt explizit, dass sie sich mit Gesetzen und deren Relationen zu sozialen Machtdynamiken beschäftigt. Lucy Chebout verweist diesbezüglich aber auch auf die strukturelle und politische Intersektionalität.²⁶⁰ Bei Erstgenannter spricht sie vom Zusammenwirken von Klassismus, Sexismus und Rassismus als Dominanz- und

²⁵⁷ Ebd.

²⁵⁸ Vgl. Chebout, Lucy: Back to the roots! Intersectionality und die Arbeiten von Kimberlé Crenshaw, 2012, S. 1f.

²⁵⁹ Crenshaw, Kimberlé: Postscript. In: Lutz, Helma / Herrera Vivar, Maria Teresa / Supik, Linda (Hg.^{innen}): Framing Intersectionality. Debates on a Multi- Faceted Concept in Gender Studies. Abingdon 2016, S. 221–233; S. 231.

²⁶⁰ Vgl. Chebout 2012, S. 5.

Unterdrückungssysteme. In diesem Zusammenhang diskutiert sie Strukturen, die beispielsweise zu häuslicher Gewalt führen, und über Diskriminierungsdimensionen, die die Situation der Frauen* zusätzlich verschlechtern. Hier sind im Speziellen Abhängigkeitsverhältnisse vom Partner gemeint, welche im Zusammenhang mit Aufenthaltsstatus und Sprachkenntnissen stehen. Die politische Intersektionalität soll die Wichtigkeit des Ineinandergreifens feministischer und rassistischer Politik zum Ausdruck bringen. Zusammenfassend ist mit Crenshaws Worten zu sagen: „Intersectionality is a lens through which you can see where power comes and collides, where it interlocks and intersects. It’s not simply that there’s a race problem here, a gender problem here, and a class or LGBTQ problem there.“²⁶¹

3.3.2 Genese und inhaltliche (Weiter-)Entwicklung der europäischen Intersektionalitätsdebatte

Auch im europäischen und deutschsprachigen Raum wurde die Mehrfachdiskriminierung von Frauen* vermehrt aufgegriffen. Bezüglich der historischen Entwicklung im deutschen Kontext weist Walgenbach darauf hin, dass es nicht nur in den USA, „sondern ebenfalls in der BRD diverse akademische und politische Interventionen von Migrantinnen, Schwarzen Frauen, Jüdinnen, Lesben, Frauen mit Behinderung“²⁶² gab. Sie führt den Diskurs über sich überschneidende Diskriminierungsmerkmale zurück auf Clara Zetkin, deutsche Sozialistin und Kommunistin. Zetkin verwies in ihrer Schrift „Zur Geschichte der proletarischen Frauenbewegung“ (1928) auf die Verschränkung von Geschlecht und Klasse und argumentierte, dass die bürgerliche Frauen*bewegung lediglich ihre eigenen (bürgerlichen) Interessen verfolge und somit keine Gleichberechtigung für alle Frauen* anstrebe.²⁶³ Doch auch in der Wissenschaft der 1920er sieht Walgenbach schon Ansätze von der Auseinandersetzung mit der Verschränkung verschiedener Machtkreise, so verwies Mathilde Vaerting in ihren soziologischen Ausführungen über die „Soziologie der Macht von Massenherrschaften“ auf die verschiedenen Machtkreise der sozialen Schicht, des Geschlechts und des Alters.²⁶⁴ Dennoch kam es in Deutschland, unter anderem bedingt durch historische Zäsuren wie die beiden Weltkriege, erst in den 1970er Jahren zu einer akademischen Debatte über bzw. Kritik am weißen Feminismus, dessen „exklusiven Fokus auf das ‚weiße Patriarchat‘“ und das damit

²⁶¹ Zitat Crenshaw, Kimberlé auf ihrer Website: <https://www.law.columbia.edu/faculty/kimberle-w-crenshaw>.

²⁶² Walgenbach 2012, S. 25.

²⁶³ Vgl. Walgenbach 2012, S. 25.

²⁶⁴ Vgl. Walgenbach 2012, S. 26.

einhergehende Ausklammern von „Differenzen und Hierarchien *zwischen* Frauen“²⁶⁵. Erwähnenswert ist in diesem Kontext insbesondere die in Deutschland stark aufkeimende Bewegung von Frauen* mit Behinderung, welche rechtliche sowie aber auch gesellschaftliche Diskriminierungen aufzeigten, denen abled Frauen* nicht ausgesetzt waren.²⁶⁶ In den 1980er Jahren kam es sowohl zur feministischen Migrant:innenbewegung, die betonte, dass Rechte oftmals an die Staatsbürger*innenschaft geknüpft sind und daher Migrant:innen häufig verwehrt sind, als auch einer Schwarzen Bewegung, letztere stark vorangetrieben von (schwarzen,) lesbischen Frauen*.

Auch der deutschsprachigen Theoriedebatte setzte sich zunehmend der von Crenshaw geprägte Begriff Intersectionality bzw. Intersektionalität durch, jedoch wurde die damit verbundene Kreuzungs-Metapher durchaus auch kritisch betrachtet, da Machtverhältnisse demnach „*jenseits* der Kreuzung scheinbar unbeeinflusst voneinander existieren“²⁶⁷. Auf diese Kritik aufbauend hat sich in der Forschungsliteratur die Bezeichnung *Interdependenzen* entwickelt, die – zusammengesetzt aus *inter* (zwischen) und *Dependenz* (Abhängigkeit) – auf die *welchelseitige* Abhängigkeit von Diskriminierungsmerkmalen aufmerksam macht. Diese findet demnach also nicht nur an der metaphorischen Kreuzung statt, sondern ist vielmehr verschränkt oder verwoben statt isoliert voneinander zu betrachten.²⁶⁸ Walgenbachs Erläuterungen wiederum basieren ebenso auf Crenshaws Verschränkungs- und Kreuzungsmetaphern, jedoch kritisiert sie, dass mit diesen „immer noch die Vorstellung eines ‚genuinen Kerns‘ sozialer Kategorien einhergeht“²⁶⁹, weshalb sie einen Schritt weiter gehend von „interdependenten Kategorien“ statt von „Interdependenzen“ spricht.²⁷⁰ Diese Betrachtungen lassen erahnen, dass Intersektionalität und Interdependenz nicht nur als Theorie über Differenzen, sondern auch als Methode für empirische Untersuchungen zur Darstellung dieser Differenzen ausgelegt werden kann. Bevor im kommenden Kapitel auf diese methodische Umsetzung eingegangen wird, sei jedoch erwähnt, dass die aus den USA kommende trias von race / class / gender im europäischen Kontext und somit auch in der

²⁶⁵ Walgenbach 2012, S. 28.

²⁶⁶ Vgl. ausführlich Walgenbach 2012, S. 30-33.

²⁶⁷ Dietze, Gabriele / Hornscheidt, Lann / Palm, Kerstin / Walgenbach, Katharina: Einleitung, in: Walgenbach, Katharina / Dietze, Gabriele / Hornscheidt, Lann / Palm, Kerstin (Hrsg.^{innen}): Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität, 2., durchgesehene Auflage, Toronto 2012, S. 7–22; S. 9.

²⁶⁸ So argumentieren bspw. Dietze et al. die Titelgebung ihres Sammelbandes, vgl. Dietze / Hornscheidt / Palm / Walgenbach 2012, S. 9.

²⁶⁹ Dietze / Hornscheidt / Palm / Walgenbach 2012, S. 19.

²⁷⁰ Vgl. ebd.

deutschsprachigen feministischen Intersektionalitätsdebatte einerseits von Bedeutungsverschiebungen begleitet ist, worauf etwa Gudrun-Axeli Knapp 2005 in ihrem Aufsatz „‘Intersectionality‘ – ein neues Paradigma feministischer Theorie“²⁷¹ ausführlicher verweist. Zudem ist die Intersektionalität, wenn ihr Fokus auf „Fragen des Bewusstseins, der Erfahrung und der Befindlichkeit der Individuen“ liegt, „keinesfalls auf die Kategorien Klasse, Rasse und Geschlecht beschränkt. [...] Neben Geschlechts-, Klassen und Volks(gruppen)zugehörigkeit – die selbstverständlich ebenfalls jeweils individuell unterschiedlich erlebt werden können – kommen Alter (sowohl hohes als auch niedriges), Krankheit und Behinderung, ferner sexuelle Orientierung ebenso wie religiöse Überzeugung, Sprache und Herkunft in Betracht.“²⁷² Die ursprünglichen Kategorien race / class / gender werden zudem immer seltener in intersektionale Diskurse einbezogen.²⁷³ Auch Hardmeier betont diesbezüglich die inzwischen vorhandene Vielfalt an untersuchten Kategorien, welche über eben die genannte trias hinausgehen (so etwa Youngs „Fünf Formen der Unterdrückung“, welche die Ausbeutung, Marginalisierung, Machtlosigkeit, Kulturimperialismus und Gewalt als zu untersuchende Dimensionen nennt)²⁷⁴. Klinger resümiert ihre Aufzählung sowie ihr „Plädoyer für einen Kurswechsel in der Intersektionalitätsdebatte“ im gleichnamigen Aufsatz passend: „Mit anderen Worten, in Hinblick auf die Dimension von Intersektionalität ist die Unabschließbarkeit ein unhintergebares Faktum.“²⁷⁵ Wie sich genannte Unabschließbarkeit auf die methodologische Umsetzung der Intersektionalitätstheorie in die Forschungspraxis auswirkt, wird im anschließenden Methodenkapitel näher erläutert.

²⁷¹ Vgl. Knapp, Gudrun-Axeli: „‘Intersectionality‘ – ein neues Paradigma feministischer Theorie? Zur transatlantischen Reise von „Race, Class, Gender“, in: *Feministische Studien* 23/2005, S. 68–81; S. 71ff.

²⁷² Klinger, Cornelia: Überkreuzende Identitäten – Ineinandergreifende Strukturen. Plädoyer für einen Kurswechsel in der Intersektionalitätsdebatte, in: Klinger, Cornelia / Knapp, Gudrun-Axeli (Hrsg.^{innen}): *ÜberKreuzungen. Fremdheit, Ungleichheit, Differenz*, Münster 2008, S. 38–67; S. 39.

Vgl. hierzu ausf. ebenfalls ausführlich Winker / Degele 2009 sowie Walgenbach, die als Erziehungswissenschaftlerin die Kategorie Bildung miteinbezieht: Walgenbach, Katharina: *Intersektionalität als Analyseparadigma kultureller und sozialer Ungleichheiten*, in: Bilstein, Johannes / Ecarius, Jutta / Keiner, Edwin (Hrsg.^{innen}): *Kulturelle Differenzen und Globalisierung*, Wiesbaden 2011, S. 113–130.

²⁷³ Vgl. Klinger 2008, S. 54.

²⁷⁴ Vgl. Lutz, Helma: Differenz als Rechenaufgabe: über die Relevanz der Kategorien Race, Class und Gender, in: Lutz, Helma / Wenning, Norbert (Hrsg.^{innen}): *Unterschiedlich verschieden. Differenz in der Erziehungswissenschaft*, Opladen 2001, S.215–230; S. 218f.

²⁷⁵ Klinger 2008, S. 41.

4 Methodologische Positionierung und Vorgehensweise

4.1 Sekundäranalyse als sozialwissenschaftliche Forschungsmethode

Aufbauend auf bereits genannte Phasen des vorliegenden Forschungsprojekts wie Konzeptspezifikation, Hypothesenbildung und allgemeine sowie theoretische Einbettung des Themas wird nun auf die ausgewählte Methodologie eingegangen, bevor ich im finalen Kapitel der Arbeit die Daten analysiere.

Sozialwissenschaftliche Forschung setzt sich zum Ziel, soziale Sachverhalte zu beschreiben sowie sie zu erklären bzw. in Zusammenhang zu setzen, insbesondere mit dem Ziel, Ursache-Wirkungs-Beziehungen darzustellen. Als Werkzeug hierfür wurde ein Repertoire an Techniken entwickelt, welche in ihrer Gesamtheit als „Methoden“ bezeichnet werden.²⁷⁶ Tausendpfund nennt in seinem Einführungswerk Befragungen, Quer- und Längsschnittstudien, Textanalysen oder Beobachtungen als Beispiele; King et al. bezeichnen die Methoden überhaupt als grundlegendes, unabdingbares Element der (Sozial-)Wissenschaft: „The content of “science” is primarily the methods and rules, not the subject matter, since we can use these methods to study virtually anything.“²⁷⁷

Um Antworten auf bestimmte sozialwissenschaftliche Fragestellungen zu erhalten, werden in der empirischen Sozialforschung somit Daten erhoben, verarbeitet und anschließend interpretiert. Kommt es zu keiner eigenen Datenerhebung, sondern wird zum Zweck der Forschung auf bereits vorhandene bzw. erhobene Daten gegriffen – entfällt mit anderen Worten die Primärerhebung –, so kommt die Methode der Sekundäranalyse zur Anwendung.²⁷⁸ Für die Beantwortung der Forschungsfrage dieser MA-Arbeit wurde die Sekundäranalyse, und somit die erneute Auswertung von Daten für eine andere als die ursprüngliche Forschungsfrage,²⁷⁹ für geeignet befunden. Gründe hierfür und auch die unterschiedliche Anwendung der Sekundäranalyse in der quantitativen sowie qualitativen Forschung werden in den nun folgenden Unterkapiteln erläutert.

²⁷⁶ Vgl. Tausendpfund, Markus: Quantitative Methoden in der Politikwissenschaft: Eine Einführung, Wiesbaden 2018, S. 1f.

²⁷⁷ Vgl. King, Gary / Keohane, Robert O. / Verba, Sidney: Designing Social Inquiry. Scientific Inference in Qualitative Research, Princeton 1994, S. 9.

²⁷⁸ Vgl. Klingemann, Hans-Dieter / Mochmann, Ekkehard: Sekundäranalyse. In: Van Koolwijk, Jürgen / Wicken-Mayser, Maria (Hrsg.^{innen}): Techniken der Empirischen Sozialforschung: ein Lehrbuch in 8 Bänden, Band 2, München 1975, S. 178–194; S. 178.

²⁷⁹ Vgl. Mochmann, Ekkehard: Quantitative Daten für die Sekundäranalyse, in: Baur, Nina / Blasius, Jörg (Hrsg.^{innen}): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung, Wiesbaden 2014; S. 233–242; S. 238.

4.1.1 Methodologische Grundlagen der Primär- und Sekundäranalyse

Einführend ist zu betonen, dass Primär- und Sekundäranalyse dieselbe Zielsetzung verfolgen: das Hervorbringen neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse. Je nach Forschungsfrage oder Rahmenbedingungen der wissenschaftlichen Forschung sind jedoch unterschiedliche Potentiale der jeweiligen Analysen erkennbar.²⁸⁰

Zu den verbreitetsten Datenerhebungsverfahren der empirischen Sozialforschung und der Primäranalyse zugeordnet zählt die Befragung, welche persönlich, telefonisch, schriftlich oder auch internetgestützt stattfinden kann, ebenso wie die Inhaltsanalyse und Beobachtung, die als weitere Verfahren zur Erhebung von (Roh-)Daten zu nennen sind.²⁸¹ Je nach gewähltem Verfahren wird in quantitative oder qualitative Forschungsmethode unterteilt. In der quantitativen Untersuchung werden empirische Informationen standardisiert erfasst, wodurch individuelle Besonderheiten systematisch ausblendet werden, da ausschließlich zwischen vorgegebenen Antwortmöglichkeiten zu wählen ist und keine Möglichkeit zur individuellen Ausformulierung von Antworten gegeben ist.²⁸²

Während bei der Primäranalyse zur Überprüfung der formulierten Hypothesen neue Daten mittels eben genannten Verfahren erhoben werden, so zieht die Sekundäranalyse bereits vorhandene Daten – sogenannte Sekundärdaten – zur Überprüfung der These heran:²⁸³ „Secondary analysis is a research strategy which makes use of pre-existing quantitative data or pre-existing qualitative research data for the purposes of investigating new questions or verifying previous studies.“²⁸⁴ Aufgrund des Vorhandenseins von Daten und somit dem Entfall der Notwendigkeit, selbst Daten zu erheben und hierfür ein Forschungsdesign zu konzipieren, bezeichnet Medjedović in ihrer Studie die Sekundäranalyse als keine Forschungsmethode im engeren Sinne, was jedoch zugleich eine gewisse Offenheit oder Flexibilität ermögliche. So können im Zuge einer Sekundäranalyse beispielsweise auch die Daten mehrerer bereits vorhandenen Studien oder mehrerer Umfragen zusammengeführt werden.²⁸⁵ Wenngleich also die Sekundäranalyse von mancher Forscherin lediglich als Methodik im weiteren Sinne gesehen wird, so bringt sie doch Vorteile und Möglichkeiten mit sich. Als Argument, die für die

²⁸⁰ Vgl. Medjedović, Irena: Qualitative Sekundäranalyse. Zum Potential einer neuen Forschungsstrategie in der empirischen Sozialforschung, Wiesbaden 2014, S. 31. (= Medjedović 2014a)

²⁸¹ Vgl. Tausendpfund, Markus: Quantitative Methoden in der Politikwissenschaft: Eine Einführung, Wiesbaden 2018, S. 50.

²⁸² Vgl. Tausendpfund 2018, S. 20.

²⁸³ Vgl. Tausendpfund 2018, S. 141.

²⁸⁴ Heaton, Janet: Reworking Qualitative Data, London 2004, S. 16.

²⁸⁵ Vgl. Medjedović 2014a, S. 24f.

Verwendung von Sekundäranalysen sprechen, nennt Tausendpfund etwa das Sparen von Ressourcen, welche für die Durchführung eigener Erhebungen benötigt werden, sei dies in zeitlicher, personeller oder monetärer Hinsicht. Kopp/Lois betonen in dieser Hinsicht, dass Datenerhebung „keine Laienarbeit [sei], die man einfach mal so schnell erledigen kann“²⁸⁶, weshalb von Tausendpfund festgehalten wird, dass „die Bezeichnungen ‚Primäranalyse‘ und ‚Sekundäranalyse‘ [...] kein wertendes Urteil über die Qualität des Forschungsprojekts [beinhalten]. Im Gegenteil: Sekundäranalysen auf Basis ‚hochwertiger‘ Daten sind Primäranalysen auf Grundlage minderwertiger Daten vorzuziehen.“²⁸⁷ Auch ist die Bezeichnung primär bzw. sekundär keinesfalls historisch als zeitliche Abfolge zu sehen. Forscher:innen waren vielmehr etwa bereits im 19. Jahrhundert aufgrund karger Datenlage und mangels Möglichkeiten, eigene Feldforschung zu betreiben, auf fremde Datenquellen angewiesen: „Diese Quellen waren damals in der Regel amtliche Statistiken (z. B. Volkszählungen) oder auch nichtamtliche periodische Zählungen (z. B. Versicherungs- oder Betriebsstatistiken), wie sie in den moderneren europäischen Industriestaaten zum Zweck der Steuerung und Verwaltung der nationalen Ressourcen erhoben wurden. Wissenschaftler bzw. Wissenschaftlerinnen durften sich hier gelegentlich Einsicht verschaffen, um dann in der Einsamkeit am Schreibtisch ihre Exzerpte zu ordnen und ihre Schlussfolgerungen zu ziehen. Eine eigene, originäre Feldforschung war für sie kaum denkbar – sie hatten nicht die Mittel für solche Anstrengungen. Historisch gesehen geht die Sekundäranalyse in den Sozialwissenschaften also eigentlich der Primäranalyse voraus.“²⁸⁸

Sekundäranalysen ermöglichen es einerseits, „neue oder ergänzende Fragen an bereits vorhandenes Material zu stellen, zum anderen, um Befunde früherer Forschungen zu validieren.“²⁸⁹ Letztgenannter Zweck der Erstellung von Sekundäranalysen ist somit die Möglichkeit der Überprüfung von Forschungsergebnissen, ein Vorgang, welcher in den Sozialwissenschaften „Replikation“ oder „Replikationsstudie“ genannt wird und der Qualitätskontrolle empirischer Studien dient.²⁹⁰ Hiervon zu unterscheiden ist die „Realanalyse“, bei welcher hingegen aufgrund einer etwaigen veränderten Untersuchungssituation (wie etwa zeitlicher Wandel) überprüft wird, ob die Ergebnisse der

²⁸⁶ Kopp, Johannes / Lois, Daniel: Sozialwissenschaftliche Datenanalyse. Eine Einführung, Wiesbaden 2014, S. 31.

²⁸⁷ Tausendpfund 2018, S. 45; vgl. hierzu auch ausführlich Medjedović 2014a, S. 31f.

²⁸⁸ Vgl. Medjedović 2014a, S. 28.

²⁸⁹ Vgl. Medjedović 2014a, S. 23.

²⁹⁰ Tausendpfund 2018, S. 143.

ursprünglichen Datenanalyse immer noch generalisierbar sind.²⁹¹ Zudem kann „die Anwendung neuer theoretischer Gesichtspunkte oder veränderter Forschungsperspektiven und Fragestellungen auf ‚alte Daten [...] neue Erkenntnisse und Theorien generieren“,²⁹² wie Medjedović das Potential der Sekundäranalyse für Theorie und substantielles Wissen betont.

Werden jedoch etwaige in der Primärdatenerhebung aufgetretenen Fehler nicht erkannt, so ist die Gefahr einer Fehlermultiplikation gegeben. Zudem eignen sich Sekundärstudien nicht in jedem Forschungsfeld bzw. zur Beantwortung jeder Forschungsfrage, was insbesondere bei bislang noch unerforschten Themen bzw. Daten oder inzwischen überarbeiteten theoretischen Konzepten der Fall ist.²⁹³ Auch der Zugang zu erhobenen Daten ist nicht immer selbstverständlich und abhängig von Auftraggeber:innen oder Forschungsinstituten, welche ihre erhobenen Datensätze nicht immer (oder zumindest nicht unentgeltlich) freigeben.²⁹⁴ Andererseits ist der Zugang zu Rohdatensätzen dank der Existenz zahlreicher Internetarchive oder Datenbanken, welche öffentlich zugänglich sind – als Beispiel sei etwa die Statistik Austria genannt²⁹⁵ – in den vergangenen Jahren deutlich vereinfacht worden. Doch wenn die Daten zugänglich sind, so ist auch die Gefahr einer Fehlermultiplikation stets zu beachten, da auch Rohdatenmaterial fehlerbehaftet sein kann.²⁹⁶

Genannte Vorzüge der Sekundäranalyse lassen erahnen, dass sie sich insbesondere in der quantitativen Forschung etabliert hat – schließlich wird dort mit großen (statistischen Umfrage-)Datensätzen gearbeitet, die oftmals gerade zum Zweck der Weiternutzung durch Sekundärforscher:innen angelegt werden.²⁹⁷ Wie bereits erwähnt, sieht sich die Sekundäranalyse in Bezug auf die qualitative Forschung hingegen oft mit Skepsis konfrontiert. Das folgende Kapitel soll die unterschiedlichen Zugänge und Bedingungen der Sekundäranalyse in der qualitativen sowie quantitativen Forschung aufzeigen, um in weiterer Folge die Bedeutung der beiden Richtungen sowie der gemischten Methode im Rahmen der Intersektionalitätsanalyse darzustellen.

²⁹¹ Vgl. Medjedović 2014a, S. 24.

²⁹² Vgl. Medjedović 2014a, S. 34.

²⁹³ Vgl. Tausendpfund 2018, S. 144.

²⁹⁴ Vgl. Klingemann / Mochmann 1975, S. 179.

²⁹⁵ Statistik Austria, <https://www.statistik.at>.

²⁹⁶ Vgl. Roose, Jochen: Fehlermultiplikation und Pfadabhängigkeit, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 65/2013, S. 697–714; S. 707.

²⁹⁷ Vgl. Medjedović 2014a, S. 49.

4.1.2 Quantitative und qualitative Sekundäranalyse: ein Vergleich

Quantitative und qualitative Forschung können allgemein nicht als Gegensätze oder gar als „strikte Gegenposition“,²⁹⁸ sondern vielmehr als gegenseitige Ergänzung betrachtet werden, der Übergang ist oftmals fließend und die beiden Forschungstraditionen werden je nach Kontext auch in Kombination eingesetzt.²⁹⁹ So können sie in Studien oder Forschungsarbeiten in Form von sogenannten „Mixed Methods“ aufeinander folgen oder auch komplementär zueinanderstehen.³⁰⁰ Genanntes Zusammenspiel sowie Gleichwertigkeit beider Forschungsmethoden wurde dies bezüglich der Sekundäranalyse in der Methodendebatte und auch in der Praxis nicht immer eindeutig vertreten. Wie bereits in der Einleitung (Kapitel 1) erwähnt, steht in hochrangigen Forschungskreisen die qualitative bislang noch im Schatten der quantitativen Sekundäranalyse: „Ginge es nach einigen Stimmen aus der Scientific Community der qualitativ Forschenden, wäre eine Ausweitung der Sekundäranalyse auf den qualitativen Forschungsbereich ausgeschlossen. Mit Verweis auf die epistemologischen Prämissen eines qualitativen Forschungsverständnisses, wird die Auswertung qualitativer Daten außerhalb des primären Forschungskontextes grundsätzlich in Frage gestellt. Die Sekundäranalyse sei unvereinbar mit einer interpretativen und reflexiven Epistemologie“,³⁰¹ betont Medjedović in ihrer ausführlichen Auseinandersetzung zur qualitativen Sekundäranalyse als Forschungsstrategie der empirischen Sozialforschung. Während die historischen Wurzeln der Sekundäranalyse, wie im vorhergehenden Subkapitel erläutert, aufgrund historischer Entwicklung wohl sogar mindestens genauso weit zurückgehen als jene der Primäranalyse, hat sie sich im Bereich der qualitativ orientierten Forschung erst zögerlich etabliert. Nachdem in den 1960er Jahren von Barney Glaser das Potential der Sekundäranalyse auch im Bereich der qualitativen Forschung erkannt wurde,³⁰² sollten noch vier Jahrzehnte vergehen, ehe Janet Heaton 2004 die erste Monografie, *Reworking Qualitative Data*, zur qualitativen Sekundäranalyse veröffentlichte und diese als eigenständige Forschungsstrategie definierte.³⁰³ Seither wurden auch Rahmenbedingungen geschaffen, welche auch die Verarbeitung von qualitativ erhobenen Daten ermöglicht bzw. vereinfacht, so beispielsweise bezüglich durch

²⁹⁸ Mayring, Philipp: Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken, 6., überarbeitete Auflage, Weinheim-Basel 2016, S. 135.

²⁹⁹ Vgl. Baur / Blasius 2014, S. 42.

³⁰⁰ Vgl. Tausendpfund 2018, S. 25.

³⁰¹ Medjedović 2014a, S. 15f.

³⁰² Heaton 2004, S. VIII.

³⁰³ Vgl. Medjedović 2014a, S. 50.

Datenerfassungs-, Datenarchivierungs- oder Datenanalyseprogramme.³⁰⁴ Medjedovic nennt in ihrer Analyse zahlreiche Beispiele für gelungene Umsetzung von qualitativer Sekundäranalyse. Beispielhaft erwähnenswert scheint etwa das 2011 initiierte Forschungsprojekt von Kühn et al., „Identitätskonstruktionen im Lebenslauf – Sekundäranalytische Modellstudie im Themenkomplex Gender, Familie und Arbeit“, für welches das Datenmaterial von vier groß angelegten Studien, die zu verschiedenen Zeitpunkten durchgeführt worden waren, herangezogen wurde.³⁰⁵ Eine Zusammenfassung dieser Arbeit sowie weitere Beiträge verdeutlichen in einem kürzlich erschienenen Sammelband³⁰⁶ die inzwischen gestiegene Bedeutung der qualitativen Sekundäranalyse und deren Entwicklung und Etablierung in unterschiedlichen gesellschafts- und geisteswissenschaftlichen Disziplinen.³⁰⁷

Die Umsetzung einer intersektionalitätstheoretischen Forschungsfrage sieht sich bei der Auswahl der Methode – also ob qualitativ oder quantitativ geforscht wird – mit besonderen Herausforderungen konfrontiert. Diese werden nun in Folge erläutert, um die letztendlich für die Umsetzung dieser MA-Arbeit gewählte Methode einzubetten.

4.2 Intersektionalität: von der Theorie zur Methodik

Die im Kapitel 3.3 vorgestellte Forschungstheorie kann nicht nur als Theoretisierung von Differenzen, sondern zugleich als Methode ausgelegt werden, um empirische Untersuchungen durchzuführen.³⁰⁸ Auch Unterschiede in der Konzeptualisierung von Intersektionalität führen zu unterschiedlichen Ansätzen beim Forschungsdesign und den Kriterien für den Nachweis von sich überschneidenden Benachteiligungsmerkmalen oder Diskriminierungen. So betont Leslie McCall, dass die Komplexität, die durch die Erweiterung um mehrere (Diskriminierungs-)Dimensionen im Zuge der Frauen*forschung entsteht, neue methodologische Anforderungen stellt: „In a nutshell, research practice mirrors the complexity of social life, calling up unique methodological demands. Such demands are challenging, as anyone who has undertaken the

³⁰⁴ Vgl. hierzu und zu ersten wissenschaftlichen Auseinandersetzungen sowie Beispiele von qualitativen Sekundäranalysen: Medjedović 2014a, S. 50ff.

³⁰⁵ Vgl. Kühn, Thomas / Beckmann, Sabine / Ehnis, Patrick / Mohr, Marina / Rinken, Barbara: Das Potenzial von qualitativen Sekundäranalysen am Beispiel der Auseinandersetzung mit Subjekt- und Identitätskonstruktionen im Lebenslauf; in: Richter, Caroline / Mojescik, Katharina (Hrsg.^{innen}): Qualitative Sekundäranalysen: Daten der Sozialforschung Aufbereiten und Nachnutzen. Wiesbaden 2021, S. 273–290; S. 273.

³⁰⁶ Richter, Caroline / Mojescik, Katharina (Hrsg.^{innen}): Qualitative Sekundäranalysen: Daten der Sozialforschung Aufbereiten und Nachnutzen, Wiesbaden 2021.

³⁰⁷ Zur weiteren Vertiefung zur qualitativen Sekundäranalyse vgl. Medjedović, Irena: Qualitative Daten für die Sekundäranalyse, in: Baur, Nina / Blasius, Jörg (Hrsg.^{innen}): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung, Wiesbaden 2014, S. 223–232. (= Medjedović 2014b)

³⁰⁸ Vgl. Dietze / Hornscheidt / Palm / Walgenbach 2012, S. 9.

study of intersectionality can attest.”³⁰⁹ McCall entwickelt drei methodische Ansätze, um sich diesen Anforderungen zu stellen. Der erste, *anticategorical complexity*, beruht auf der methodologischen Dekonstruktion von analytischen Kategorien und versucht somit, intersektionale Diskriminierung ohne die Festlegung auf bestimmte Kategorien zu dokumentieren. Bei Anwendung der (von McCall bevorzugt angewandten) *intercategorical complexity* hingegen werden Kategorien nicht abgelehnt, sondern vielmehr strategisch eingesetzt: bestehende analytische Kategorien werden (zumindest vorläufig) übernommen, um Beziehungen der Ungleichheit zwischen sozialen Gruppen und sich verändernde Konfigurationen der Ungleichheit entlang mehrerer und widersprüchlicher Dimensionen darzustellen.³¹⁰ Den dritten Ansatz verortet McCall methodologisch zwischen den beiden erstgenannten, da er zwar die Kategorien darstellt, ihnen gegenüber jedoch kritische Haltung einnimmt: „This approach is called *intracategorical complexity* because authors working in this vein tend to focus on particular social groups at neglected points of intersection [...] in order to reveal the complexity of lived experience within such groups.“³¹¹ Zusammenfassend zeigt McCall in der ausführlicheren Darstellung der drei methodologischen Ansätze, dass diese das breite Forschungsspektrum der Intersektionalitätstheorie widerspiegeln: “the three approaches can be considered broadly representative of current approaches to the study of intersectionality and together illustrate a central element of my argument: that different methodologies produce different kinds of substantive knowledge and that a wider range of methodologies is needed to fully engage with the set of issues and topics falling broadly under the rubric of intersectionality.”³¹² Darauf, ob diese Ansätze eher in qualitativer oder quantitativer Weise umsetzbar sind, legt McCall sich im zitierten Aufsatz nicht fest, jedoch betont sie, dass sich qualitative Forschung und Fallstudien insbesondere dafür eignen, in Komplexität des sozialen Lebens einzudringen und diese darzustellen.³¹³ Die Komplexität von Intersektionalität sei empirisch nicht immer einfach umzusetzen, jedoch vermögen auch quantitative Forschungsarbeiten es zu schaffen, vielfältige Auswirkungen³¹⁴ von Kategorien wie

³⁰⁹ McCall, Leslie: The Complexity of Intersectionality, in: Signs. Journal of Women in Culture and Society 30/2005, S. 1771–1800; S. 1772.

³¹⁰ Vgl. McCall 2005, S. 1773.

³¹¹ McCall 2005, S. 1774.

³¹² McCall 2005, S. 1774.

³¹³ Vgl. McCall 2005, S. 1782.

³¹⁴ Der verwendete Begriff „Auswirkungen“ verweist auch darauf, dass die Intersektionalitätsforschung nicht nur Benachteiligung oder Diskriminierung, sondern ebenso Vorteile oder Privilegien darstellen kann, vgl. hierzu Hardmeier, Sibylle: Intersektionalität – Zur empirisch-quantitativen Operationalisierung des Konzepts, in: Smykalla, Sandra / Vinz, Dagmar (Hg.^{innen}): Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit, Münster 2011, S. 112-127; S. 115.

Geschlecht, (soziale) Klasse, Ethnie etc. zu analysieren.³¹⁵ Diesbezüglich verweist sie beispielhaft auf einen Aufsatz von Irene Browne und Joya Misra, in welchem unterschiedliche quantitative Studien, die sich mit der „Intersection of Race and Gender in the Labor Market“ beschäftigten, aufgezählt werden.³¹⁶

Laut Sibylle Hardmeier werden, auch in der Intersektionalitätsforschung in der Regel qualitative und quantitative Zugänge als gleichwertig oder sich ergänzend erachtet, wie dies auch in Kapitel 4.1.2. in Bezug auf die Sekundäranalyse dargestellt wurde, wenngleich die Präferenz der Methode berechtigterweise von der Disziplin der Forschenden abhängt.³¹⁷ Hardmeier selbst beschäftigt sich in ihren Ausführungen mit der Herausforderung, in welchen die Intersektionalitätsforschung in ihrer quantitativen Ausformung steht: wie kann Intersektionalität für Forschungszwecke operationalisiert werden? In empirisch-quantitativer Forschung wird die Überführung oder Übersetzung theoretischer Konzepte in messbare Größen (Indikatoren, Variablen) als Operationalisierung bezeichnet. So verweisen etwa Baur und Wagner beispielhaft auf die Kategorie „Klasse“, für welches zahlreiche Messkonzepte herangezogen werden können, die jeweils latente Variablen darstellen und somit nur in Zusammenhang mit anderen (latenten) Variablen messbar sind: „So wird etwa die klassische Variable ‚Schicht‘ über die Kombination der Variablen ‚Bildung‘, ‚Berufsprestige‘ und ‚Einkommen‘ gemessen.“³¹⁸ Um die im Rahmen von quantitativen Intersektionalitätsanalysen durchzuführende Untersuchung von gleichzeitig vorhandenen bzw. stattfindenden Dimensionen werden die statistisch erhobenen Daten zunächst nach bestimmten Merkmalen in unterschiedliche Einzelgrößen aufgeschlüsselt („aggregiert“). Die Darstellung in Disaggregationstabellen erlaubt durch die Multiplikation der einzelnen Merkmale die Darstellung von gleichzeitigen Positionierungen.³¹⁹ Des Weiteren nennt Hardmeier das Rechnen mit Regressionsmodellen als beliebtes Analyseverfahren, um Intersektionalitätsanalysen durchzuführen.³²⁰ Genannte Vorgänge sind jedoch – insbesondere im Zuge einer Sekundäranalyse – nach sehr von den erhobenen Rohdaten abhängig, die beim Forschungsdesign bereits mitgedacht werden sollten und im Zuge der vorliegenden

³¹⁵ Vgl. McCall 2005, S. 1788.

³¹⁶ Browne, Irene / Misra, Joya: The Intersection of Race and Gender in the Labor Market, in: Annual Review of Sociology 29/1, 2003, S. 487–514.

³¹⁷ Vgl. Hardmeier 2011, S. 113.

³¹⁸ Baur, Nina / Wagner, Pia: Die moderne Sozialstrukturanalyse und das Problem der Operationalisierung von Intersektionalität. Eine messtheoretische Perspektive, in: Erwägen, Wissen, Ethik, Ausgabe 24, Stuttgart 2013, S. 357–359; S. 358.

³¹⁹ Vgl. Hardmeier 2011, S. 115, S. 120.

³²⁰ Vgl. hierzu erklärend und Beispiele von Forschungsarbeiten anführend: Hardmeier 2011, S. 121.

Masterarbeit nur schwierig umsetzbar. Auch Hardmeier verweist auf Problemfelder im Zuge der quantitativen Intersektionalitätsanalyse: „Die meisten quantitativen Intersektionalitätsanalysen stützen sich auf Befragungsdaten, die sekundär genutzt werden oder die Sichtbarkeit bestimmter Dimensionen bzw. „locations“ zum Ziel hatten. Das hat einerseits zur Folge, dass viele Untersuchungen nicht integral alle interessierenden Kategorien und Dimensionen erfassen können. Andererseits lassen diese standardisierten, sozialwissenschaftlichen Erhebungen kaum Platz für spezifisch intersektionale und kategorial-kritische Fragen. Dazu sind weitere, intersektionale Primärdaten mehr als angezeigt.“³²¹, weshalb sie zum Lösungsansatz kommt, dass mittels eines „mixed“ oder gar „multi method designs“ etwa quantitative Ansätze durch qualitative ergänzt werden könnten, um genannten Problemfeldern zukünftig entgegenzuwirken.³²²

Auch der Soziologe Landry widmet sich in seinem Einführungswerk der Hauptschwierigkeit, die der Intersektionalität immanenten Gleichzeitigkeit („simultaneity“) darzustellen. Zwar ist sein Buch zu Theorie und Methodik von race, class und gender hauptsächlich auf diese titelgebenden Kategorien bezogen, doch gibt es ausführlichen Einblick in die methodologische Umsetzung von Intersektionalität im Zuge von qualitativer und quantitativer Forschung. Wie auch Hardmeier unterstreicht Landry – wenngleich sein Buch thematisch in qualitative und quantitative Intersektionalitätsmethodik unterteilt ist und diese getrennt voneinander darstellt –, dass sich das Zusammenspiel beider Methoden eignet, um die Komplexität von intersektionalen Betrachtungen und die Gleichzeitigkeit von Diskriminierungskategorien zu verdeutlichen: „These [next generation of race, class, gender, and sexuality] scholars are less likely to rely on a single research method or to view qualitative and quantitative methods as oppositions and are more likely to employ mixed-methods research that draws from multiple disciplinary traditions, examines macro as well as micro levels of analysis, attends to the perspectives of oppressed groups, and integrates sexuality more fully into the race, class, and gender paradigm. This new work provides clear evidence that intersectional scholarship is neither a fad nor a limited perspective but instead is a powerful paradigm for understanding the complexities of life in the twenty first century.“³²³

³²¹ Hardmeier 2011, S. 123.

³²² Vgl. Hardmeier 2011, S. 123.

³²³ Landry, Bart: Race, Gender and Class. Theory and Methods of Analysis, New Jersey 2007, S. xvii.

Erwähnter Methodenmix (mixed methods) zwischen qualitativer und quantitativer Forschung, der auch von Baur für die Frauen*- und Geschlechterforschung empfohlen³²⁴ und von Baur und Wagner im Zuge der Intersektionalitätsforschung überhaupt als unabdingbar gesehen wird,³²⁵ soll nun im Zuge der MA-Arbeit angewandt werden.

4.3 Forschungsmaterial: FiT-Studie 2022

4.3.1 FiT-Studie: Forschungsschwerpunkt, Datengrundlage und methodische Vorgehensweise

Das Rohmaterial, welches im Zuge der quantitativen Sekundäranalyse vorliegender Masterarbeit herangezogen wird, besteht vorwiegend aus quantitativ erhobenen Rohdaten, zudem jedoch auch aus qualitativ erhobenen Daten. Die FiT-Studie zum Thema „Evaluierung der Erwerbskarrieren von FiT-Absolventinnen (Abschluss 2015–2020) in Österreich“ wurde von den Abteilungen Arbeitsmarktpolitik für Frauen* und Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS durchgeführt bzw. in Auftrag gegeben und vom L&R Institut umgesetzt, der Endbericht lag im Juni 2022 vor. Im Fokus der Studie stehen Nachhaltigkeit sowie die Ausbildungsadäquatheit der Nachkarrieren der FiT-Absolvent:innen, welche die FiT-Ausbildung zwischen 2015 und 2020 abschlossen.³²⁶

Die Studie basiert auf der Nutzung unterschiedlicher Datenquellen und Methoden: „Neben der Nutzung und Zusammenführung bestehender Datenquellen wurden auch Befragungen durchgeführt durchgeführt.“³²⁷ Für ersteres wurden Hauptverbandsdaten mit Förderdaten des AMS zusammengeführt, um die Ergebnisse im Zuge einer Längsschnittdatenanalyse zu generieren. Hierbei wurden soziostatistische Merkmale der 14.306 Absolvent:innen (der Jahre 2015-2020) ausgewertet.³²⁸ Auch für eine Längsschnittanalyse wurden eben genannte Daten verknüpft mit dem Ziel, die Frage der nachhaltigen Entwicklung der Erwerbstätigkeit zu analysieren.

Zudem kam es im Sommer 2021 zu einer Online-Befragung sämtlicher Absolvent:innen (2015-2020), mit einer Rücklaufquote von knapp 1.000 Absolvent:innen. Die Beantwortung dieser Fragen erfolgte zum großen Teil online, jedoch kam es auf Wunsch einiger Frauen*

³²⁴ Vgl. Baur, Nina: Von der Quali-/Quanti-Debatte zum Methoden-Mix, in: Aulenbacher, Brigitte / Riegraf, Birgit (Hrsg.^{innen}): Erkenntnis und Methode, Wiesbaden 2009, S. 119-143; S. 143.

³²⁵ Vgl. Baur / Wagner 2013, S. 358.

³²⁶ Vgl. Bergmann et al. 2022, S. 11.

³²⁷ Bergmann et al. 2022, S. 12.

³²⁸ Vgl. Bergmann et al. 2022, S. 12.

zudem auch zu telefonisch geführten Interviews.³²⁹ Im Zuge der Onlinebefragung kamen nicht nur geschlossene, sondern auch offen gestellte Fragen zur Anwendung, womit sich L&R für einen Methodenmix aus quantitativer und qualitativer Forschung im Zuge der Erhebungen entschied.

Die im Zuge der Befragung kontaktierten Frauen* wurden, um die Post-Karrieren-Muster darzustellen, bei der Auswertung drei Gruppen zugeordnet: aktuell „FiT-Beschäftigte“ (65%), „(Vorläufige) FiT-Aussteigerinnen“ (13%) sowie „(Noch-)Nicht-FiT-Einsteigerinnen“ (22%).³³⁰ Diese drei Gruppen wurden bei der Frage nach der Einschätzung der Betriebskultur, der Frauen*(karriere)förderung und der Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten (naturgemäß) getrennt voneinander ausgewertet: „Die FiT-nahen Berufsfelder bzw. die dort vorherrschenden Rahmenbedingungen werden [...] aus Sicht der FiT-Absolventinnen und entlang dieser drei Themenbereiche im Detail nachgezeichnet.“³³¹

Zusätzlich zur genannten quantitativen fand eine qualitative Befragung statt, welche sich an 18 österreichische Kleinst-, Klein-, Mittel- und Großbetrieben in handwerklichen, technischen und IT-Berufen richtete. Diese Betriebe bzw. Unternehmen sind zu 40% mit dem FiT-Programm vertraut, die restlichen 60% hatten bislang keine oder kaum Berührungspunkte mit der FiT Ausbildung.³³² Der Leitfaden für diese qualitative Befragung wurde zwischen der Auftraggeberin der Studie und dem Institut abgestimmt, fokussiert wurde auf die „Erfassung struktureller und betrieblicher Rahmenbedingungen [...], die für eine Anstellung und einen nachhaltigen und längerfristigen Verbleib von Frauen in handwerklich-technischen und IT-Unternehmen förderlich oder hinderlich sind.“³³³ Als Auswertungsmethode wurde hier nach erfolgter Transkription der Interviews die qualitative Inhaltsanalyse gewählt.³³⁴

Genannte Erhebungsmethoden führten zu folgenden im Anhang der FiT-Studie dargestellte Datensätzen,³³⁵ welche als Datengrundlage für die vorliegende Masterarbeit dienen: Von insgesamt 116 veröffentlichten Tabellen fallen 29 auf Sozialcharakteristika der Gesamtanzahl der Absolvent:innen (auf Basis der Förderdaten) sowie der befragten Absolvent:innen (auf Basis der Online-Befragung) (Tabelle 1–29), 18 beziehen sich auf die Erwerbssituation nach der Absolvierung des Programms auf Basis der Befragung (Tabelle 30–48). 17 Tabellen

³²⁹ Vgl. Bergmann et al. 2022, S. 13.

³³⁰ Vgl. Bergmann et al. 2022, S. 49.

³³¹ Bergmann et al. 2022, S. 51.

³³² Vgl. Bergmann et al. 2022, S. 13.

³³³ Bergmann et al. 2022, S. 13.

³³⁴ Vgl. Bergmann et al. 2022, S. 14.

³³⁵ Vgl. Bergmann et al. 2022, S. 114–204.

(Tabelle 49–66) stellen die Ergebnisse der Längsschnittanalyse dar, Tabelle 67–74 zeigen die Ergebnisse zur Ausbildungsadäquatheit. Immerhin 31 Tabellen beschäftigen sich mit betrieblichen Einflussfaktoren (Tabellen 75–106), während weitere 9 Tabellen bundesländerspezifische Ergebnisse im Fokus haben (Tabellen 107–116). Antworten auf im Rahmen der Online-Befragung offen gestellten Fragen stehen nicht als Datenmaterial zur Verfügung, sie werden lediglich teilweise an passenden Stellen im Zuge der Analyse von den Autor:innen der Studie zitiert und kontextualisiert und spiegeln somit nur einen Bruchteil der insgesamt gegebenen Antworten wider. Ebenso sind die Auswertungen der qualitativen Forschung – der Befragung der Betriebe – nicht in Tabellen bzw. als Daten verfügbar, sondern wurden an passender Stelle in den Fließtext der Studie eingearbeitet bzw. dort zitiert, weshalb auch hierzu kein vollständiges Datenmaterial als Basis für die Sekundäranalyse zur Verfügung steht.

4.3.2 Vorgehensweise im Zuge der Masterarbeit

Nachdem wie oben erläutert die Methodik der Sekundäranalyse als passende Forschungsmethode erachtet wurde, stellte sich die Frage der passenden Auswertungstechnik, welche als konkretes Analyseverfahren der Auseinandersetzung mit der Forschungsfrage gerecht wird.

Aus in Kapitel 4.1.1 genannten Ressourcen-Gründen wurde auch in der vorliegenden Forschungsarbeit von einer eigenen Erhebung Abstand genommen, nachdem sich zudem beim ursprünglichen Versuch, selbst Primärdaten im Zuge von qualitativen Interviews mit FiT-Absolvent:innen zu erheben, die genannte Problematik der Primäranalyse bestätigte: Der Zugang zu direkter (qualitativer) Datenerhebung gestaltete sich allein schon aus datenschutzrechtlichen Gründen schwierig. Nach sorgfältiger Abwägung der Gründe bilden hiermit auf die vom L&R Institut im Rahmen der FiT Studie erhobenen qualitativ und quantitativ erhobenen Daten die Forschungsgrundlage. Diese scheinen – zumindest auf den ersten Blick – adäquat zu sein, um die Forschungsfrage beantworten zu können.

Um die Datensätze im Sinne der Intersektionalitätstheorie analysieren zu können, wurde zunächst eine Auswahl getroffen, welche der Rohdaten-Tabellen sich dafür eignen, Mehrfachdiskriminierung darzustellen. Hierbei fiel auf, dass einige der Tabellen, welche für Kapitel 5 der FiT-Studie herangezogen wurden (jene der Kohorte der (Noch-)Nicht-FiT-Einsteiger:innen) zwar getrennt nach den Merkmalen Migrationsbiografie, Alter, Betreuungspflichten ausgewertet waren, dass diese Kategorien jedoch im Zuge der Analyse

nicht im Zusammenhang ausgewertet wurden. Die Tabellen, in welchen die Antworten der anderen beiden Kohorten dargestellt werden, stellen genannte Merkmale in den meisten Fällen nicht dar, weswegen insbesondere bei diesen Personengruppen im Zuge der Analyse auch auf die von L&R mittels offener Antwortmöglichkeiten erhobenen Aussagen von FiT-Absolvent:innen referiert wird, um Rückschlüsse auf mögliche Diskriminierungsmerkmale besser ziehen zu können. Die meines Erachtens nach genannten Lücken in der Darstellung der Ergebnisse im Rahmen der FiT-Studie mögen darauf zurückgehen, dass die Auswertung der von L&R durchgeführten Studie nicht auf intersektionaler Fragestellung basierte.

Die Auswertung und Darstellung der Ergebnisse der intersektionalen Sekundäranalyse erfolgt nach folgendem Aufbau: zunächst werden die allgemein, soziodemographischen Daten betrachtet und nach Kategorie Geschlecht, Alter, Migrationsbiografie, Betreuungspflichten sowie (Aus-)Bildung analysiert. Hier muss folgendes betont werden: Es liegt in der Natur des FiT-Programms und der damit verbundenen Studie von Bergmann et al., dass die befragten Absolvent:innen bezüglich der (binären) Kategorie „Geschlecht“ dem weiblichen zugeordnet sind. Die Erhebung der Daten bezüglich der Erwerbskarrieren von FiT-Absolvent:innen lässt keinerlei Rückschlüsse auf die persönliche Zuordnung zu einem Geschlecht zu, weshalb im Zuge der hier vorliegenden Auswertungen das Diskriminierungsmerkmal „Frau*“ zur Anwendung kommt. Diese Kategorie ist somit zugleich die Konstante, die sich mit den weiteren, später erläuterten Merkmalen „Alter“, „Migrationsbiografie“ und „Betreuungspflichten“ überschneidet bzw. kumuliert. Für eine intersektionale Betrachtung reicht das Merkmal Geschlecht alleine nicht aus, dennoch werden Tabellen, die keine weiteren Diskriminierungskategorie aufweisen ebenso in die Analyse miteinbezogen, weil sie wichtige Einblicke in die Diskriminierungserfahrungen von Frauen* in handwerklich-technischen oder IT-Betrieben geben.

Im Anschluss findet eine Analyse getrennt nach den im Kapitel 4.3.1 genannten drei Gruppen an Befragten statt mit dem Versuch, Hindernisse beim Berufseinstieg, Gründe für den (vorläufigen) Ausstieg aus einem Beruf in Technik / Handwerk / IT, aber auch Gründe für den Verbleib in genannten Branchen aufzuzeigen. Auch hier wird ein genauerer Blick auf mögliche Diskriminierungsmerkmale geworfen, welche zusätzlich zum konstanten Merkmal Geschlecht auftreten.

Das der Auswertung und Darstellung der Ergebnisse in Kapitel 5 abschließende Kapitel resümiert einerseits die Ergebnisse in Hinblick auf die aufgeworfene Forschungsfrage und wirft gegebenenfalls Desiderate und nicht gelöste Problemstellungen auf.

5 Diskriminierungspotentiale aufgrund intersektionaler Kategorien

Die in den vorhergehenden Kapiteln erläuterten theoretischen und methodologischen Grundlagen werden nun mit den vorliegenden Daten der FiT-Studie (2022) zusammengeführt, um entlang intersektionaler Merkmale Diskriminierungserfahrungen von Absolvent:innen aufzuzeigen. Im Zuge der Auswertung der allgemeinen soziodemographischen Daten in Kapitel 5.1 werden in jenem Abschnitt einzelne Diskriminierungsmerkmale (Alter, Migrationsbiografie, Ausbildung) betrachtet. Zusätzlich wird ab dem Kapitel 5.2 bei der Analyse der Verlaufskarrieren, wie dies auch schon in der FiT-Studie zur Anwendung kam, nach folgenden drei Gruppen eingeteilt: Die mit 65% prozentstärkste Gruppe ist jene der „FiT-Beschäftigten“, dies sind Frauen*, die nach erfolgter Absolvierung des FiT-Programms aktuell in einem ausbildungsadäquaten Berufsfeld tätig sind. Die zweitstärkste Gruppe bilden die „(Noch-)Nicht-FiT-Einsteigerinnen“, diesen Absolvent:innen war es zwischen Abschluss der Ausbildung und Befragung nicht möglich, eine (ausbildungsadäquate) Arbeitsstelle zu finden. Die „(vorläufigen) FiT-Aussteigerinnen“ stellen mit 13% die kleinste Gruppe dar, diese Frauen* arbeiteten zunächst im erlernten Bereich, zum Zeitpunkt der Befragung gaben sie jedoch an, aus diesem wieder ausgestiegen zu sein.

5.1 Auswertung der allgemeinen Daten

Für die Auswertung der allgemeinen Daten werden Tabellen der FiT-Studie herangezogen, die nach den Merkmalen Alter, Migrationsbiografie sowie (Aus-)Bildung strukturiert und ausgewertet sind. Darunter fallen auch Auswertungen, die zusätzlich nach den oben genannten drei Absolvent:innengruppen differenziert sind. Dies soll einen Überblick über diskriminierende Strukturen am Arbeitsmarkt im Zusammenhang mit Alter, Migrationsbiografie und Aus (Bildung) verschaffen.

5.1.1 Kategorie Alter

Eine Auswertung³³⁶ im Zuge der FiT-Studie unterteilt die FiT-Absolvent:innen, die sich an der Online-Befragung beteiligten, nach Altersgruppen (unter 30 Jahre, 30–39 Jahre, 40–49 Jahre, 50 Jahre und älter) sowie nach den oben (und in Kapitel 4.3.1) einführend dargestellten drei Absolvent:innengruppen.

³³⁶ Tabelle 77 in Bergmann et al. 2022, S. 162.

Der Anteil der Kohorte „50 und älter“ liegt bei den (Noch-)Nicht-FiT-Einsteiger:innen bei 24,1%. Der Gesamtanteil der FiT-Absolvent:innen derselben Altersgruppe liegt jedoch nur bei 14,5%. Im Vergleich dazu lässt sich in der Kohorte „30 bis 39“ erkennen, dass der Anteil der (Noch-)Nicht-FiT-Einsteiger:innen bei 26,6 % liegt. Mit einer Höhe von 33,1% Gesamtanteil eben genannter Kohorte, fällt der Anteil des Ergebnisses verhältnismäßig niedrig aus. Werden die beiden Alterskohorten nun miteinander verglichen, ergibt sich bei jener „50 und älter“ eine negativ ausfallende Divergenz von 10 Prozentpunkten im Vergleich zu einer positiv ausfallenden Divergenz bei jener „30 bis 39“ von 6,5 Prozentpunkten. Dies zeigt, dass die Kohorte der jüngeren Absolvent:innen im Vergleich zu ihrem Gesamtanteil überdurchschnittlich hoch mit 35,0%, in der Auswertungsgruppe FiT-Beschäftigte vertreten ist, während die Zahlen zeigen, dass ihre Alterskohorte bei den (Noch-)Nicht-FiT-Einsteiger:innen mit 26,6% im Vergleich zum Gesamtanteil deutlich unterrepräsentiert ist. Bei den älteren Absolvent:innen zeigt sich ein entgegengesetztes Bild. Stellen sie doch einen Gesamtanteil von 14,5% dar, ergibt ihr Anteil bei den FiT-Beschäftigten unterdurchschnittliche 11,8% und einen massiven überdurchschnittlich hohen Anteil bei den (Noch-)Nicht-FiT-Einsteiger:innen mit 24,1%. Während bei der jüngeren Vergleichskohorte somit von einer positiven Bilanz gesprochen werden kann, stellt sich dieser Befund bei der älteren Vergleichskohorte leider nicht ein. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass es, wie im Theoriekapitel dargestellt wurde, für Frauen* höheren Alters schwieriger ist, ihre qualitativ hochwertige Ausbildung am Arbeitsmarkt zu verwerten.

Eine weitere Auswertung bestätigt diesen altersdiskriminierenden Befund. Der Inhalt dieser Befragung³³⁷ konzentriert sich auf die Zahlen aller befragter Absolvent:innen dargestellt bezüglich des Gegenstands, wie schnell nach Absolvierung der FiT-Ausbildung eine erste Arbeitsstelle gefunden wurde. Der Anteil der Frauen* über 50 Jahre ist hier, verglichen mit den anderen (jüngeren) Altersklassen, in den Antwortmöglichkeiten „innerhalb von 3 Monaten“, „innerhalb von 6 Monaten“ und „nach über 6 Monaten“ am höchsten. Innerhalb weniger Tage hingegen fanden nur 26,7% aller über-50-Jährigen eine Arbeitsstelle, bis zu doppelt so viele Frauen* der jüngeren Alterskohorten bekamen hingegen innerhalb dieses kurzen Zeitraumes eine Job-Zusage: so stimmen 49,1% der Frauen* unter 30 Jahre dieser Aussage zu. Fällt es den jüngeren Absolvent:innen gemäß der erhobenen Zahlen leichter, innerhalb kürzer(st)er Zeit, laut dieser Auswertung innerhalb weniger Tage, eine Stelle im handwerklich-technischen

³³⁷ Tabelle 35 in Bergmann et al. 2022, S. 130.

Bereich zu finden, trifft dieser äußerst positive Befund auf die älteste Kohorte leider nicht zu. Die Kohorte „50 und älter“ bildet bei der Frage nach der schnellen Umsetzung ihrer Ausbildung innerhalb weniger Tage das Schlusslicht mit 26,7%. Im Gegensatz dazu führen sie die Auswertung nach der Frage, die Ausbildung nach über 6 Monaten verwerten zu können, mit 22,3% an. Bei den jüngeren Kohorten erstellt sich ein gegensätzliches Bild. Ist es 49,1% der Kohorte „unter 30“, 46,5% der Kohorte „30-39“ und 42,5% der Kohorte „40-49“ gelungen, ihre Ausbildung innerhalb weniger Tage umzusetzen. Den Zahlen zu Folge lässt sich zusammenfassend sagen, dass es Frauen* der Kohorte „50 und älter“ grundsätzlich schwerer fiel, ihre Ausbildung (in kürzerer Zeit) adäquat zu verwerten und somit in einem technischen Beruf Fuß zu fassen.

5.1.2 Kategorie Migrationsbiografie

Eine weitere spezifische Auswertung³³⁸ zeigt eine Divergenz zwischen Frauen* mit und ohne Migrationsbiografie bezüglich der ausbildungsadäquaten Erwerbstätigkeit nach der FiT-Ausbildung im handwerklich-technischen oder IT-Bereich. Während 15,6% der Frauen* ohne Migrationsbiografie angaben, seit Absolvierung der Ausbildung (fast) gar nicht in diesem Bereich gearbeitet zu haben, liegt dieser Wert bei Frauen* mit Migrationsbiografie bei 26,8% und weist somit eine Divergenz von 10 Prozentpunkten auf. Frauen* mit Migrationsbiografie konnten demnach im Vergleich zu Frauen* ohne Migrationsbiografie ihre Ausbildung schlechter am Arbeitsmarkt zu ihrem Vorteil verwerten.

Auch innerhalb der Gruppe der (Noch-)Nicht-FiT-Einsteiger:innen stellt sich ein unverhältnismäßiges Bild zwischen den Frauen* ohne und mit Migrationsbiografie dar und bestätigt somit eben dargelegten Befund.³³⁹ Während der Gesamtanteil aller FiT-Absolvent:innen mit Migrationsbiografie bei 26,9% liegt, erhöht sich dieser bei den (Noch-)Nicht-FiT-Einsteiger:innen um beinahe 11 Prozentpunkte auf 37,5%. Dies bedeutet, dass unverhältnismäßig mehr Frauen* mit Migrationsbiografie der Gruppe der (Noch-)Nicht-FiT-Einsteiger:innen angehören, gemessen an ihrem Gesamtanteil aller Absolvent:innen. Ebenso aus dieser Zahlendarstellung könnte sich der Befund ablesen lassen, dass Frauen* mit Migrationsbiografie größere Schwierigkeiten haben, ihre technische Ausbildung am Arbeitsmarkt umzusetzen. Diese Annahme würde sich mit den in Kapitel 3.2 vorgestellten Studien und der dargelegten Literatur decken. Demnach sehen sich Menschen mit

³³⁸ Tabelle 69 in Bergmann et al. 2022, S. 159.

³³⁹ Tabelle 78 in Bergmann et al. 2022, S. 162.

Migrationsbiografie nachweislich benachteiligenden Hürden im Zuge des Bewerbungsprozesses konfrontiert.

5.1.3 Kategorie (Aus-)Bildung

Die Kategorie (soziale) Klasse wurde in dieser Masterarbeit nicht näher behandelt, und keinesfalls kann von der höchsten abgeschlossenen Schul-/Ausbildung auf die soziale Klasse geschlossen werden. Dennoch ist interessant zu beobachten, dass die Gruppe jener Absolvent:innen, die als höchste abgeschlossene Schulbildung maximal Pflichtschulabschluss angibt und einen Gesamtanteil von 14,3% ausmacht, einen unverhältnismäßig hohen Anteil an (Noch-)Nicht-FiT-Einsteiger:innen vorweist.³⁴⁰ Hingegen stellt sich bei der Kohorte, die als höchsten Abschluss eine tertiäre Ausbildung vorweist, ein positiveres Bild dar: Während sie einen Gesamtanteil von nur 13,9% aufweist, ist ihr Anteil in der Gruppe der Beschäftigten mit 16% überproportional hoch. Haben sich im Zuge der Globalisierung die Verhältnisse am Arbeitsmarkt dahin gehend verändert, dass eine Ausbildung im tertiären Bereich nicht zwangsläufig zu einer ausbildungsadäquaten Erwerbsarbeit führt, lässt sich zusammenfassend gemäß der Auswertung, die sich anhand der höchsten abgeschlossenen Schulbildung sowie an den drei Gruppen der FiT-Absolvent:innen orientiert, jedoch konstatieren: Je höher die abgeschlossene (Schul-)Bildung im Vorfeld der FiT-Ausbildung, desto höher erscheint die Verwertbarkeit jener am Arbeitsmarkt. Dieser Befund wird von einer anderen Auswertung, nämlich nach „Anteil der Zeit im Bereich Handwerk/Technik/IT, nach formalem Bildungsniveau und Migrationshintergrund“ hin, unterlegt.³⁴¹ Etwa ein Drittel (33,6%) aller befragten Frauen*, deren höchster erreichter Bildungsabschluss vor der FiT-Ausbildung (maximal) der Pflichtschulabschluss ist, arbeitete im Anschluss an die FiT-Ausbildung (fast) gar nicht in diesem beruflichen Sektor. Die Nicht-Verwertung der Ausbildung im Zuge des FiT-Programms liegt bei Frauen* mit höherer abgeschlossener Schulbildung weitaus niedriger, etwa bei Frauen* die eine Ausbildung im tertiären Bereich genossen haben bei lediglich 14,8%. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass, je höher die Bildung vor der Absolvierung der FiT-Ausbildung war, desto besser konnte diese am Arbeitsmarkt verwertet werden kann.

³⁴⁰ Tabelle 79 in Bergmann et al. 2022, S. 163.

³⁴¹ Tabelle 69 in Bergmann et al. 2022, S. 159.

5.2 Auswertung der Hindernisse beim Berufseinstieg

Folgende Zahlenbeschreibungen betreffen ausschließlich jene Frauen*, die die technische Ausbildung im Zuge des FiT-Programms absolviert haben, aber im Zeitpunkt der Befragung noch nicht im erlernten Beruf tätig waren. In der FiT-Studie wird diese Kohorte als „(Noch-)Nicht-FiT-Einsteigerinnen“ bezeichnet.

Die Daten zu Gründen für einen (noch) nicht erfolgten Berufseinstieg im Bereich Technik/Handwerk/IT nach erfolgter FiT-Ausbildung werden zunächst allgemein³⁴² dargestellt und zudem anschließend in mehreren Tabellen getrennt nach Migrationsbiografie, Alter und Betreuungspflichten ausgewertet. Allgemein ist festzustellen, dass ein sehr hoher Anteil der Befragten – mit beinahe 75% somit immerhin knapp drei Viertel – den Grund des (noch) nicht erfolgten Berufseinstiegs nicht in mangelndem persönlichem Interesse sieht. Lediglich nach Alter ausgewertet, fällt ein vergleichsweise hoher Anteil an Frauen* auf, der doch keinen technisch-handwerklichen Beruf ergreifen möchte: in der Altersgruppe „Unter 30“ gaben 43,7% an, dass dies sehr und eher der Grund sei, weshalb (noch) nicht im technischen Bereich Fuß gefasst wurde.³⁴³ Ein Großteil der Frauen* dieser Alterskategorie gibt zugleich an, beschlossen zu haben, eine weitere Ausbildung zu absolvieren (trifft sehr zu und trifft eher zu: gesamt 79,4%). Aus den Beantwortungen dieser Kohorte lässt sich somit schließen, dass die Gründe für eine fehlende Verwertung der technischen Ausbildung vermutlich nicht an äußeren (diskriminierenden) Faktoren festzumachen ist, sondern an individuellen Entscheidungen der Frauen* selbst, die wie oben bereits erwähnt, einen Anspruch an eine weitere (vielleicht höhere bzw. fortsetzende) Ausbildung haben und/oder doch kein Interesse an einem handwerklich-technischen Beruf haben.

Die Problematik, dass der Beruf nicht mit den Betreuungspflichten vereinbar gewesen sei, scheint in dieser Kohorte auf den ersten Blick nicht allzu hoch zu sein,³⁴⁴ denn immerhin antworteten hier 76,5% der (Noch-)Nicht-FiT-Einsteiger:innen, dass dies eher nicht oder gar nicht zutreffe. Werden hingegen die Daten der Personen mit Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Personen für den Nichteinstieg nach Betreuungspflichten näher betrachtet,³⁴⁵ ist ersichtlich, dass der erlernte Beruf eher nicht oder gar nicht mit den Betreuungspflichten vereinbar gewesen sei. Mehr als die Hälfte dieser Personengruppe bejahte

³⁴² Tabelle 100 in Bergmann et al. 2022, S. 190.

³⁴³ Tabelle 102 in Bergmann et al. 2022, S. 192.

³⁴⁴ Tabelle 100 in Bergmann et al. 2022, S. 190.

³⁴⁵ Tabelle 103 in Bergmann et al. 2022, S. 193.

dies. Auch zwei offene Antworten im Zuge der Online-Befragung scheinen die Vereinbarungsproblematik zu bekräftigen: „Die Arbeit im Schichtbetrieb ist mit meinen Betreuungspflichten nicht vereinbar.“ „Im IT-Bereich hat man als Mutter mit Betreuungspflichten keine Chance einzusteigen.“³⁴⁶

Die Zahlen einer anderen Aufstellung gibt Aufschluss darüber, ob sich die Kohorte der (Noch-)Nicht-Fit-Einsteiger:innen im Bewerbungsprozess benachteiligt fühlen bzw. ob diese Frauen* das Gefühl haben, aufgrund ihres Geschlechts weniger Chancen im Bewerbungsprozess zu haben.³⁴⁷ Über 52% bestätigen, dass sie sich im Zuge der Bewerbung aufgrund ihres (weiblichen*) Geschlechtes benachteiligt fühlten. Eine klare Verneinung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts fällt mit 14,1% sehr gering aus. Dass die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts insbesondere Frauen* im gebärfähigem Alter betrifft, wird in den persönlichen Interviews von einer betrieblichen Vertreter:in wie folgt thematisiert: „Man hört natürlich in Recruitment Kreisen, dass bei Frauen um die 30, die noch keine Kinder haben, Vorsicht geboten ist.“³⁴⁸ Ein Drittel der Befragten konnte diese Frage nicht eindeutig mit Ja oder Nein beantworten. Über die Beweggründe jener Antworten lassen sich bloß Mutmaßungen anstellen. Hegen jene Frauen* den Verdacht, dass sie aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert wurden, wollen dies jedoch ohne eindeutiger Beweislage nicht eindeutig mit Ja bestätigen oder können sie es schlichtweg nicht einschätzen, weil sie keine Vergleichssituationen in ihrer bisherigen Erwerbskarriere heranziehen können bzw. sich die Frage im Vorfeld noch nie gestellt haben und daher darüber bislang noch nicht reflektieren konnten.

Aus derselben Auswertung³⁴⁹ lässt sich beobachten, dass Frauen* mit Betreuungspflichten deutlich weniger eine Möglichkeit für sich erkennen, eine weitere Ausbildung zu beginnen, im Vergleich zu Frauen* ohne Betreuungspflichten. Dies zeigt sich in Form eines 40:60 Verhältnisses. Daraus kann abgeleitet werden, dass Absolvent:innen mit Betreuungspflichten unfreier in ihrer Zeitgestaltung sind und nicht nur eingeschränkte Höher- und Weiterqualifizierungsmöglichkeiten haben. Diese Okkupiertheit gepaart mit fehlenden betrieblichen Rahmenbedingungen für Menschen mit Betreuungspflichten zeigt sich zudem

³⁴⁶ Bergmann et al. 2022, S. 67.

³⁴⁷ Tabelle 104 in Bergmann et al. 2022, S. 193.

³⁴⁸ Bergmann et al. 2022, S. 71.

³⁴⁹ Tabelle 103 in Bergmann et al. 2022, S. 193.

besonders auch bei dem Versuch, die technische Ausbildung schlussendlich am Arbeitsmarkt zu verwerten.

Die folgenden zwei Datenaufbereitungen nach Migrationsbiografie und Alter³⁵⁰ können unabhängig von anderen Tabellen, also *in sich* intersektional betrachtet werden. Die Befragten hatten hier die Möglichkeit, Gründe für den (Noch-)Nichteinstieg auszuwählen. Im Zusammenhang mit der Verschränkung mehrerer Diskriminierungsmerkmale soll besonders die Antwortmöglichkeit „der Beruf wäre nicht mit meinen Betreuungspflichten vereinbar gewesen“ näher analysiert werden. Die intersektionale Auseinandersetzung mit dem Datenmaterial ergibt folgende Schlussfolgerungen: Frauen* ohne Migrationsbiografie haben mit einer überwiegenden Mehrheit von beinahe 75% die Antwortmöglichkeit „trifft gar nicht zu“ ausgewählt. Im Vergleich dazu wählten in der Gruppe „Frauen* mit Migrationsbiografie“ beinahe 20 Prozentpunkte weniger diese Antwortmöglichkeit. Dieser Unterschied relativiert sich jedoch nach dem Addieren der Antwort „trifft eher nicht zu“: Frauen* ohne Migrationsbiografie (77,5%) und mit Migrationsbiografie (75,7%) kommen hier zu recht ähnlichen Zahlen. Dennoch lohnt es sich, einen genaueren Blick auf das Auseinanderklaffen der Antwortkategorie „trifft *gar* nicht zu“ zu werfen. Die Antwortmöglichkeiten „trifft gar nicht zu“ und „trifft sehr zu“ befinden sich an den äußeren Endbereichen der Antwortskala, während „trifft eher nicht zu“ und „trifft eher zu“ sich in mittleren Bereich der Skala befinden. Die Endbereiche sind in Skalen, deren Antwortvorgaben von starker Zustimmung (über einen hier nicht vorhandenen neutralen Mittelwert) bis zu starker Ablehnung reichen – auch „Likert-Skalierung“ genannt – eindeutiger zu interpretieren.³⁵¹ Die Antwort „trifft gar nicht zu“ ist somit im Vergleich zu einer „trifft *eher* nicht zu“-Antwortmöglichkeit eine sehr klare und eindeutige Positionierung, die wenig Spielraum für Zweifel lässt. Frauen*, die nicht eindeutig oder nicht durchgehend ihre Betreuungspflichten geregelt haben, tendieren in solch einem Fall vermutlich dazu, „trifft *eher* zu“ zu antworten. Eine mögliche Erklärung, weshalb beinahe drei Viertel der Frauen* ohne Migrationsbiografie sich eindeutig nicht von einem Vereinbarkeitsproblem betroffen sehen, könnte die in Kapitel 3.2 angeführte Auslagerung von Betreuungspflichten sein. Diese führt wie oben erläutert zu einer Hierarchisierung innerhalb des weiblichen* Geschlechts, im konkreten Fall dieser Auswertung zwischen den Frauen* mit und ohne Migrationsbiografie. Frauen* ohne Migrationsbiografie scheinen demnach eher in der

³⁵⁰ Tabellen 101 und 102 in Bergmann et al. 2022, S. 191f.

³⁵¹ Vgl. Blasius, Jörg: Skalierungsverfahren, in: Baur, Nina / Blasius, Jörg (Hrsg.^{innen}): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung, 3. Auflage, Wiesbaden 2022, S. 787–800; S. 790.

Situation zu sein, ihre Zuständigkeit der Reproduktionsarbeit in ihrer Familie auf unterschiedliche Arten auszulagern oder auslagern zu können (sei es an migrantische Frauen* oder an Ganztagsbetreuungseinrichtungen etc.).

Die Fragestellung, ob die Betreuungspflichten ausschlaggebend waren dass keine Arbeitsstelle im erlernten FiT-Bereich angetreten werden konnte, wird in weiterer Folge nach dem Alter der Absolvent:innen gegliedert betrachtet.³⁵² Insbesondere Frauen* der Altersgruppen unter 30 Jahren (32,2%) und bis 39 Jahre (38,1%) sind sehr oder eher von genannter Vereinbarungsproblematik betroffen, während die Altersgruppen 40 bis 49 und 50 und älter hier Großteils eher keine oder gar keine Probleme sehen (80,5% bzw. 95,4%). Betreuungspflichten nehmen demnach mit dem Alter der Befragten ab. Hieraus könnte geschlossen werden, dass die Frauen* hier insbesondere Betreuungspflichten gegenüber Kindern haben als gegenüber anderen pflegebedürftigen Personen. Diese Annahme würde sich decken mit Zahlen des Wiedereinstiegsmonitorings, einer Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, wonach der Großteil (75%) von zuvor überwiegend beschäftigten weiblichen* Personen in Kinderauszeit in Österreich bis 35 Jahre alt ist.³⁵³

Immerhin 36,7% der befragten Frauen* bejahten, einen attraktiveren Job in einem anderen Umfeld gefunden zu haben.³⁵⁴ Die Situation im Zuge der Pandemie war bzw. ist, wie in Kapitel 2.2.3 (horizontale und vertikale Segregation) beschrieben, für Frauen* insbesondere schwierig gewesen: Einerseits ist der Anteil von Frauen* in systemrelevanten Berufen sehr hoch, andererseits tendieren Betriebe in Zeiten der Krise eher dazu, (männliches*) Stammpersonal zu behalten, während die Frauen*arbeitslosigkeit steigt. Auch der Einstieg ins Berufsleben gestaltet sich in Krisenzeiten schwierig, kommt die Migrationsbiografie als zusätzliches Diskriminierungsmerkmal hinzu, so zeigt sich, dass 54,9% der Frauen* mit Migrationsbiografie (im Vergleich zu 37,5% ohne Migrationsbiografie) pandemiebedingt nicht im erlernten FiT-Beruf Fuß fassen konnten.³⁵⁵ Auch das Alter spielte hier eine wesentliche Rolle: Hier fühlten sich die Kohorten 40–49 Jahre (46,3%) und 50 Jahre und älter (52,2%) sehr und eher betroffen. Im Vergleich dazu fühlte sich die Kohorte 30–39 Jahre am wenigsten benachteiligt (32,1%).³⁵⁶

³⁵² Tabelle 102 in Bergmann et al. 2022, S. 192.

³⁵³ Vgl. Riesenfelder, Andreas / Danzer, Lisa, im Auftrag der Arbeiterkammer Wien: Wiedereinstiegsmonitoring 2019, S. 11.

³⁵⁴ Tabelle 100 in Bergmann et al. 2022, S. 190.

³⁵⁵ Tabelle 101 in Bergmann et al. 2022, S. 191.

³⁵⁶ Tabelle 102 in Bergmann et al. 2022, S. 192.

„In meiner Berufssparte gibt es wenig Chancen auf eine Stelle und durch Corona noch weniger.“³⁵⁷ – Die Pandemie scheint zu verschärfen, was auch davor schon problematisch war: Gut zwei Drittel (63,3%) der befragten Frauen*, welche nach erfolgter FiT-Ausbildung in der erlernten Branche noch nicht Fuß fassen konnten, klagten über erfolglose Bewerbungen.³⁵⁸ Diese quantitativ erhobenen Daten werden auch durch qualitative Erhebung im Zuge der offenen Fragen ergänzt; so werden zwei weitere (offene) Antworten von Respondent:innen zitiert: „[Ich] habe über 6 Monate wöchentlich um die 10 Bewerbungen verschickt und nur ein Vorstellungsgespräch angeboten bekommen. Vom Arbeitslosengeld konnte ich nicht mehr leben und ging in mein altes Berufsfeld zurück.“ „Ich habe mich über 1 Jahr beworben und immer Absagen bekommen. Bis meine finanzielle Situation so schlimm war, dass ich egal welchen Job annehmen musste.“³⁵⁹ Frauen* mit Migrationsbiografie sind insbesondere von erfolglosen Bewerbungsschreiben betroffen: 51,9% fühlen sich sehr betroffen, während sich bei Frauen* ohne Migrationsbiografie 43% sehr davon betroffen sind.

Die Auswertung nach Alter der Absolvent:innen zeigt, dass sich die Kohorten 40–49 Jahre (71,2%) sowie 50 und älter (74,4%) eher und sehr mit erfolglosen Bewerbungen konfrontiert sehen. Dies bestätigen auch die offenen Antworten aus beiden genannten Alterskohorten der Online-Befragung, die zeigen, dass sich Frauen* aufgrund ihres Alters diskriminiert fühlen, da sie beispielsweise nicht zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden. Aussagen wie „Mit 45 Jahren ist es nicht leicht einen Arbeitgeber zu finden, als Quereinsteiger ohne Vorkenntnis und Erfahrung in dem Bereich Medienfachfrau/Marketing. Die meisten nehmen Lehrling oder lassen Studierende ein Praktikum machen.“ [sic!] und „Aber auf Grund meines Alters (56) sind all meine Bewerbungen im Sand verlaufen“³⁶⁰ scheinen die in Kapitel 2.2.1 der vorliegenden Arbeit erläuterte Problematik der Altersdiskriminierung zu verdeutlichen.

68,6% der Frauen* mit Betreuungspflichten geben an, trotz erfolgter (mehrfacher) Bewerbung bislang keine Stelle erhalten zu haben (trifft sehr und eher zu), mit 59,9% liegt der Wert der Frauen* ohne Betreuungspflichten um beinahe 10 Prozentpunkte darunter. Die Unvereinbarkeit mit Betreuungspflichten, wie sie bereits seitens der Frauen* als Grund für den Nicht-Einstieg in einen entsprechenden Beruf angegeben wurde, scheint auch von betrieblicher Seite ein Hindernis darzustellen. Laut Studie geben betriebliche Vertreter:innen an, dass vor allem in der Produktion, im Schichtbetrieb und bei handwerklich-technischen Tätigkeiten mit

³⁵⁷ Bergmann et al. 2022, S. 67.

³⁵⁸ Tabelle 100 in Bergmann et al. 2022, S. 190.

³⁵⁹ Bergmann et al. 2022, S. 67.

³⁶⁰ Bergmann et al. 2022, S. 67.

Kund:innenkontakt kaum familienfreundliche Arbeitszeiten gewährleistet werden können.³⁶¹ Gerade in diesen Branchen scheint ein Problembewusstsein benachteiligender Rahmenbedingungen betreffend fehlender Vereinbarkeit vorhanden zu sein, Lösungsansätze werden jedoch nicht thematisiert, vielmehr wird diese Problematik hingenommen und als unveränderbar abgehandelt.³⁶² Dies lässt sich zwar nicht aufgrund der Rohdaten ermitteln (die Rohdaten der qualitativen Befragung liegen wie in Kapitel 4.3.1 erläutert nicht vollständig vor), jedoch verweisen die Autor:innen der FiT-Studie darauf, dass es insbesondere im handwerklichen und auch im technischen Bereich aufgrund von besonders familienunfreundlichen Arbeitszeiten zu ungünstigen betrieblichen Rahmenbedingungen kommt, die beispielsweise „im Schichtbetrieb oder bei Außentätigkeit als nicht veränderbar beschrieben [werden].“³⁶³

Abschließend wurden die Frauen* der Vergleichsgruppe „(Noch-)Nicht-FiT-Einsteigerinnen“ befragt, ob sie das Gefühl hätten, als Frau* weniger Chance bei Bewerbungen zu haben, was mehr als die Hälfte – 52,4% – bejaht.³⁶⁴ Nur 14,1% stellen dies in Abrede, die verbleibenden 33,4% sind diesbezüglich unschlüssig. Hier wurde zudem die Möglichkeit der offenen Antwort genützt; folgendes Zitat unterstreicht den gesellschaftlichen Einfluss auf das Selbstbild von Frauen*, wie in Kapitel 2.2.1 erläutert wurde: „Frauen werden ständig unterschätzt, weshalb sie das dann auch auf sich selbst projizieren und sich selbst zu wenig zu trauen“ [sic!].³⁶⁵ Weitere Antworten lassen auf eine misogynen Betriebsatmosphäre schließen: „Aus meiner Erfahrung und den Erzählungen der Ausbilder, wollen die meisten Firmen keine Frauen anstellen, weil ‚Frauen‘ körperlich immer benachteiligt sind (können nicht so schwer tragen/heben).“³⁶⁶ Im offenen Antwortteil der FiT-Umfrage monieren die Frauen* ebenfalls stereotype Rollenzuschreibungen, die Frauen* technische Kompetenzen absprechen, indem sie nicht ernst genommen und sogar belächelt werden. Außerdem berichten Frauen*, Angst vor sexueller Belästigung in männer*dominierten Bereichen zu haben.³⁶⁷

Resümierend kann festgehalten werden, dass die aus den Theoriekapiteln bekannte Gründe sich in der Befragung der Absolvent:innen widerspiegeln, welche (noch) keinen ausbildungsadäquaten Beruf ergreifen konnten. Insbesondere sind hier mangelndes

³⁶¹ Vgl. Bergmann et al. 2022, S.71.

³⁶² Vgl. Bergmann et al. 2022, S.71.

³⁶³ Bergmann et al. 2022, S. 71.

³⁶⁴ Tabelle 104 in Bergmann et al. 2022, S. 193.

³⁶⁵ Bergmann et al. 2022, S. 68.

³⁶⁶ Bergmann et al. 2022, S. 68.

³⁶⁷ Vgl. Bergmann et al. 2022, S. 69.

Selbstvertrauen in ihre technischen Fähigkeiten, gepaart mit Unterschätzung von ‚außen‘ und Benachteiligungen, die auf gesellschaftlich verfestigte stereotype Geschlechterbilder zurückzuführen sind, zu nennen. Außerdem lässt sich festhalten, dass Frauen* ohne Migrationsbiografie weniger von Vereinbarungsproblematiken betroffen sind und sich im Bewerbungsprozess mit weniger Hürden konfrontiert sehen. Auch in den unterschiedlichen Alterskohorten lassen sich Diskriminierungen seitens der Betriebe vermuten, besonders auffällig erschien die Zahl der ältesten Alterskohorte, wie auch oben zitierte Aussagen zeigen.

5.3 Auswertung der Gründe für (vorläufigen) Berufsausstieg

Frauen*, die in der FiT-Studie der Gruppe „(Vorläufige) FiT-Aussteigerinnen“ zugeordnet sind, wurden nach Gründen des Verlassens der technischen/handwerklichen/IT-Berufssparte gefragt. Bei der Betrachtung nach Migrationsbiografie³⁶⁸ fällt auf den ersten Blick auf, dass Frauen* mit Migrationsbiografie der Aussage „ich hatte das Gefühl, für meine Tätigkeit nicht angemessen entlohnt zu werden“ sehr zustimmen (28%). Im Vergleich dazu zu geben nur 19% der Frauen* ohne Migrationsbiografie an, dieser Aussage sehr zuzustimmen. Bei Betrachtung der Auswahlmöglichkeit „trifft eher zu“ relativiert sich dieser Unterschied zwischen Frauen* mit und ohne Migrationsbiografie wiederum, da 25,7% der Frauen* ohne und nur 10,5% der Frauen* mit Migrationsbiografie zustimmen. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Frage nach keiner oder geringer beruflicher Aufstiegsmöglichkeiten: Während fast ein Drittel der Frauen* mit Migrationsbiografie (32%) dem sehr zustimmt, sehen sich Frauen* ohne Migrationsbiografie weit weniger davon betroffen (12,5%). Auch hier relativiert sich der Unterschied bei Betrachtung der Antwortmöglichkeit „trifft eher zu“. Hier stimmen 34,7% der Frauen* ohne Migrationsbiografie und 20,5% der Frauen* mit Migrationsbiografie zu. Jedoch ist auch hier wie in Kapitel 5.2 zur Likert-Skalierung erläutert wurde zu beachten, dass die relativierenden Werte, welche durch das gemeinsame Analysieren der zustimmenden Antworten „trifft *sehr* zu“ und „trifft *eher* zu“ (sowie auch der verneinenden Antworten „trifft *eher* nicht zu“ und „trifft *gar* nicht zu“), mit Vorsicht zu betrachten sind, da die Zustimmung im Endbereich der Antwortskala (in diesem Fall die Antwortmöglichkeit „trifft *sehr* zu“) eine eindeutige, weniger zögerliche Aussage konstatiert.

Die Höhe der Gesamtarbeitszeit divergiert nach migrationsbiografischen Merkmalen hingegen markant, denn während sich 54,7% der Frauen* mit Migrationsbiografie mit einer zu

³⁶⁸ Tabelle 97 in Bergmann et al. 2022, S. 182f.

hohen Gesamtarbeitszeit konfrontiert sahen, sind es nur 31,0% der Frauen* ohne Migrationsbiografie. Die genauen Hintergründe liegen im Dunkeln, ein Zusammenhang mit den Betreuungspflichten kann jedoch wohl ausgeschlossen werden, da sich die Frauen* hier unabhängig der Herkunft sehr einig sind: 89,4% der Frauen* mit Migrationsbiografie und 88,1% der Frauen* ohne Migrationsbiografie hatten gar keine oder eher keine Probleme mit der Vereinbarung von Betreuungspflichten.

Eine überraschend hohe Divergenz lässt sich bei der Beantwortung der Frage, ob die Arbeitsstelle aufgrund der Covid-19 bedingten Arbeitsmarktkrise verloren wurde, feststellen. Während 25,5% der Frauen* ohne Migrationsbiografie dies als sehr zutreffend empfinden, liegt der Wert bei Frauen* mit Migrationsbiografie lediglich bei 7,0%.³⁶⁹ Ob dieser beachtliche Unterschied seine Gründe am jeweiligen Arbeitsbereich hat, kann den Rohdaten leider nicht entnommen werden, da nicht ersichtlich ist, welchen Berufsfeldern die betroffenen Frauen* tätig waren. Wenngleich „Handwerk“, „Technik“ und „IT“ vielleicht nicht zu den klassischen Branchen gezählt werden, welche von der Krise betroffen waren (hier werden oftmals Tourismus und Freizeitwirtschaft genannt), so sind die im Zuge des FiT-Programms erlernten Ausbildungen quer durch sämtliche Branchen beruflich zu verwerten. Möglicherweise waren die Absolvent:innen ohne Migrationsbiografie, welche besonders von Personalabbau betroffen waren, in von der Krise besonders betroffenen Betrieben tätig oder gehörten nicht zum (männlichen*) „Stammpersonal“, welches weniger von Kündigungen betroffen war, wie in Kapitel 2.2.3 dargestellt wurde.

Die Frage, ob das Betriebsklima als negativ empfunden wurde bzw. ob die Frauen* Probleme hatten, sich mit diesem zu identifizieren, bejahen immerhin 41,6% (ohne Migrationsbiografie) bzw. 37,7% der Frauen* (mit Migrationsbiografie). In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob sich die Absolvent:innen ihren männlichen* Kollegen gegenüber benachteiligt gefühlt hätten; dies beantworten 25,1% der Frauen* ohne Migrationsbiografie und 29,2% der Frauen* mit Migrationsbiografie mit „trifft sehr und eher zu“. Es lässt sich aus dem geschlossenen Online-Fragebogen nicht eindeutig erschließen, was zusätzlich zur Benachteiligung gegenüber männlichen* Kollegen zur mangelnden Identifikation mit dem Betriebsklima führt. An der beruflichen Tätigkeit selbst bzw. dass der erlernte Beruf doch nicht das richtige wäre, scheint es nicht zu liegen, da dies auf 66,5% der Frauen* nicht zutrifft. Immerhin ein Viertel der Befragten gibt jedoch an, dass sie sich für den

³⁶⁹ Tabelle 97 in Bergmann et al. 2022, S. 182.

Job nicht ausreichend qualifiziert fühlten. Eine mögliche Erklärung, weshalb die Frauen* das Betriebsklima nicht positiv empfanden, könnte mit der fehlenden Wertschätzung der verrichteten Arbeit zusammenhängen: Immerhin 48,1% der Frauen* ohne Migrationsbiografie und 37,2% der Frauen* mit Migrationsbiografie fühlten ihre Arbeit als nicht ausreichend wertgeschätzt. Zudem zeigt sich bezüglich der mangelnden Identifikation mit dem Betriebsklima in der Beantwortung der offenen Fragen im Zuge der Online-Befragung, dass männer*dominierte Machtstrukturen das Arbeitsklima für die Frauen* (insbesondere jene der Alterskohorte „jünger als 30“) sehr wohl negativ beeinflussen: „Es gibt in meiner Branche noch sehr viele ‚Boys Clubs‘; wenn es vielleicht auch nicht absichtlich passiert, so sind Frauen oft unschwellig vom inhaltlichen Austausch ausgeschlossen und es ist mitunter schwierig, diese unsichtbaren Barrieren zu überwinden. Ich persönlich kenne Frauen, die aufgrund dieser Tatsache den Mut verloren haben, weiter eine technische Karriere zu verfolgen (trotz technischer Ausbildung) und diesen Weg für sich selbst wieder verlassen haben.“³⁷⁰ Die Aussage über Boys Clubs zeigt, dass Männer*bünde, wie sie auch in Kapitel 3.1.1 bezüglich der Makroebene erwähnt wurden, nach wie vor stark ausgeprägt sind. Zusammenfassend lässt sich den Zahlen und Aussagen der Befragten zum Betriebsklima entnehmen, dass mangelnde Wertschätzung von weiblicher* Arbeitskraft im Zusammenhang mit verfestigten männlich* dominierten Machtstrukturen den Ausstieg aus dem erlernten FiT-Beruf beeinflussten, und zwar sowohl von Frauen* mit als auch ohne Migrationsbiografie.

Die Gründe für einen (vorläufigen) Berufsausstieg nach Alter der Absolvent:innen werden indes wie folgt dargestellt:³⁷¹ Besonders markant fällt in der Altersgruppe „unter 30“ die Unzufriedenheit über eine unangemessene Entlohnung ins Auge (74,7%), während dieser Aussage in der Kohorte der Frauen* der Altersgruppe „50 und älter“ nur 18,5% zustimmten. Dies zeigt, dass auch junge Menschen von Altersdiskriminierung betroffen sein können, etwa in Bezug auf die Höhe des Gehalts. Ebenso auffällig stellt sich die Unzufriedenheit mit beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten dar. Diese monierten 69,9% der Kohorte „Frauen* unter 30 Jahre“, aber nur 32,6% der Kohorte „40 bis 49 Jahre“. In diesem Zusammenhang könnten auch die Zahlen in Bezug auf das negative Betriebsklima bzw. die mangelnde Identifikation damit gelesen werden, denn auch hier ist es die jüngste Alterskohorte, die mit immerhin 50,1% ihre Unzufriedenheit kundtut. Ebenso fühlt sich gut ein Drittel (35,6%) der jungen Frauen* den männlichen* Kollegen gegenüber benachteiligt. Im Vergleich dazu fühlt sich die Kohorte „50

³⁷⁰ Bergmann et al. 2022, S. 64.

³⁷¹ Tabelle 98 in Bergmann et al. 2022, S. 184ff.

und älter“ in keiner Weise aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt. Sie sehen die Problematik eher darin, dass sie mit der gewählten beruflichen Tätigkeit unzufrieden sind (50,3%). Unter den 40-49Jährigen bejahen lediglich 13,7% berufliche Unzufriedenheit. Die genannte Unzufriedenheit der jüngsten Kohorte zeigt sich auch bei der Beantwortung der Frage, ob angemessene Wertschätzung der erbrachten Arbeit entgegengebracht wurde: 58,1% verneinten dies.

Werden die in den vorangehenden Abätzen bereits erläuterten Gründen, die zu einem (vorläufigen) Verlassen des erlernten FiT-Berufsfelds führten, nach Betreuungspflichten dargestellt,³⁷² ergibt sich folgendes Bild: Im Vergleich zu in Kapitel 5.2 dargestellten Zahlen, wonach über 50% der Frauen* mit Betreuungspflichten die Unvereinbarkeit mit einer Anstellung im technischen Bereich als Hindernis für einen Berufseinstieg angaben, nennen dies bloß 22,5% der Frauen* mit Betreuungspflichten als Grund für den (vorläufigen) Ausstieg aus dem Berufsleben. Als Grund für den hier niedrigeren Wert lässt sich vermuten, dass diese Frauen* erst gar nicht in Bereichen oder Betrieben zu arbeiten begonnen haben, die schlechte Vereinbarungsmöglichkeiten mit sich bringen. Dennoch empfanden immerhin 41,2% der Frauen* mit Betreuungspflichten die Gesamtarbeitszeit zu hoch, lediglich 12,7% zu niedrig; im Vergleich dazu liegt die Unzufriedenheit von Frauen* ohne Betreuungspflichten aufgrund zu hoher Gesamtarbeitszeit bei 33,1%, aufgrund zu niedriger bei 18,3%. Selbst bei nicht vorhandenen Betreuungspflichten darf nicht vergessen werden, dass die Care- und Hausarbeit überwiegend von Frauen* bewältigt wird, was zu einer Doppelbelastung führen kann. Die offenen Antworten im Zuge der Studie beziehen sich häufig darauf, dass Überstunden ein großes Problem darstellen würden, da sich die Frauen* überfordert fühlen, wie folgendes Beispiel zeigt: „Schlechte Vereinbarung mit Beruf und Privaten. Durch den starken Fachkräfte-Mangel müssen viele Überstunden geleistet werden und Teilzeitanstellungen stehen kaum bis gar nicht zur Verfügung.“³⁷³

Insbesondere wurden mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten – wovon sich mehr als die Hälfte der Frauen* mit Migrationsbiografie (52,5%) und der unter Frauen* unter 30 (69,9%) betroffen fühlten, sowie 41,7% der Frauen* mit Betreuungspflichten – als Grund für einen Ausstieg aus dem erlernten FiT-Bereich angeführt. Auch die hohe Gesamtarbeitszeit bestätigt sich in Aussagen der Frauen* im Zuge der offenen Antwortmöglichkeiten der Online-Befragung. So berichtet eine Frau* bezüglich der Anerkennung der quantitativen Arbeitsleistung und

³⁷² Tabelle 99 in Bergmann et al. 2022, S. 187ff.

³⁷³ Bergmann et al. 2022, S. 59.

bezüglich dem Erbringen von Überstunden in ihrem Betrieb: „Aus eigenen Erfahrungen: In einem Team mit einem sehr hohen Männeranteil, wird eine Frau als Kollegin erst dann anerkannt, wenn ihre Arbeitsleistung über die ihrer Kollegen weit hinausgeht.“³⁷⁴ Dieses Zitat verdeutlicht ebenso wie das folgende das Zusammenspiel von Ungleichbehandlung von Frauen* und Männern* mit fehlender Wertschätzung der von Frauen* erbrachten Arbeitsleistung, sei es bezüglich qualitativer oder quantitativer Leistung der Frauen*: „Als Frau wird man schlecht behandelt, obwohl man viel mehr leisten muss. Männer im Handwerk haben Probleme mit Frauen im Handwerk.“³⁷⁵

Zusammenfassend zeigen die Daten, welche von der Gruppe der (vorläufigen) FiT-Aussteiger:innen erhoben wurden, dass sich diese Frauen* grundsätzlich aufgrund des Geschlechts und sich mit benachteiligenden Betriebsstrukturen konfrontiert sahen. Dies zeigt sich besonders auch gerichtet auf die Diskriminierungsmerkmale Migrationsbiografie und Alter, wie die in diesem Kapitel die dazu dargestellten Zahlen resümierend belegen: insbesondere Frauen* der jüngsten und der ältesten Alterskohorte, wie auch Frauen* mit Migrationsbiografie und/oder Betreuungspflichten wurden dadurch zum (vorläufigen) Berufsausstieg bewegt.

5.4 Auswertung FiT-Beschäftigte

Die in der Online-Umfrage gestellte Fragen an Frauen*, die in der FiT-Studie der Kohorte „FiT-Beschäftigte“ zugeordnet wurden, fokussieren naturgemäß nicht auf die Gründe des Verlassens, sondern auf Gründe über den Verbleib im Betrieb. Die Rohdaten bzw. Tabellenauswertungen enthalten keine Darstellung nach Diskriminierungsmerkmalen wie Migrationsbiografie, Alter und nur teilweise Darstellung nach Betreuungspflichten. Betriebliche Faktoren wie Karenzangebote für Männer*, Weiterbildungsmöglichkeiten oder die Problematik der sexuellen Belästigung wurden jedoch in die Fragebogenerstellung miteinbezogen. Die Einschätzung der Betriebskultur, Frauen*(karriere)förderung und Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten bilden die Eckpfeiler der erhobenen Daten der FiT-Beschäftigten.

Im Gegensatz zu den anderen beiden befragten Gruppen wurde Frauen* hier im Fragebogen auch die Möglichkeit gegeben, zusätzlich zu den bereits bekannten Antwortmöglichkeiten („stimme sehr zu“, „stimme eher zu“, „stimme eher nicht zu“, „stimme gar nicht zu“) auch

³⁷⁴ Bergmann et al. 2022, S. 63.

³⁷⁵ Bergmann et al. 2022, S. 64.

„kann ich nicht beurteilen / Frage passt für mein Unternehmen nicht“ auszuwählen. Von dieser Antwortmöglichkeit machten insbesondere Frauen* Gebrauch, die in Kleinstunternehmen (bis 10 Personen) tätig sind. So beispielsweise bezüglich der betriebsrelevanten Merkmale zu Frauen*förderung und Chancengleichheit, getrennt dargestellt nach Unternehmensgröße (die Unternehmensgröße wurde wie folgt definiert: Kleinstunternehmen bis zu 10 Personen, Kleinunternehmen bis zu 25 Personen, mittelgroße Unternehmen bis zu 250 Personen, Großunternehmen über 250 Personen):³⁷⁶ Die Frage, ob seitens der Betriebe Maßnahmen zur Förderung des regelmäßigen Austausches zwischen den weiblichen* Mitarbeiter:innen gesetzt werden, kann weit mehr als die Hälfte (58,7%) der Angestellten von Kleinstbetrieben nicht beantworten bzw. sieht darin keine Relevanz für das Unternehmen.

Dass die Frage nach Vernetzungsmöglichkeiten zwischen Frauen* jedoch durch alle Unternehmensgrößen hindurch mit „kann ich nicht beurteilen/Frage passt für mein Unternehmen nicht“ beantwortet wird (in Kleinunternehmen stimmten dem 42,7% zu, in mittelgroßen Unternehmen 25,3%, in Großunternehmen stimmten 27,5% zu), lässt auf fehlende Einschätzungsmöglichkeiten seitens der befragten FiT-Absolvent:innen schließen. Hier wäre eine nähere Betrachtung mittels qualitativer Befragung aufschlussreich, um die Gründe herauszufinden, weshalb keine Relevanz beigemessen wird oder weshalb es für das jeweilige Unternehmen nicht für passend befunden wird. Während die meisten Frauen* wie soeben erläutert die Frage nach Maßnahmen zu Vernetzungsmöglichkeiten nicht beurteilen können, ist die dezidierte Ablehnung („ich stimme gar nicht zu, dass Maßnahmen gesetzt werden, damit sich Frauen* regelmäßig austauschen können“) mit bis zu 31,9% (in mittelgroßen Unternehmen) ebenfalls sehr hoch. Den höchsten zustimmenden Wert („stimme sehr zu“) können hier Großunternehmen erreichen, wenngleich dieser mit 16,0% nicht sonderlich hoch ist. Dennoch lässt sich daraus schließen, dass Großunternehmen eher ein Gender Mainstreaming Konzept erarbeiten und (zeitliche und personelle) Kapazitäten / Ressourcen für Maßnahmen haben, welche explizit die Vernetzung von Frauen* fördern.

Die Zustimmung zur Aussage, dass das Unternehmen darauf achtet, dass sowohl Frauen* als auch Männer* Angebote der betrieblichen Weiterbildung in Anspruch nehmen, ist mit 82,7% bei Großunternehmen im Vergleich zu Kleinstunternehmen mit 58,1% relativ hoch. Auch hier scheint sich die Vermutung zu bestätigen, dass es in größeren Unternehmen besseren Zugang zu betrieblicher Weiterbildung gibt.

³⁷⁶ Tabelle 84 in Bergmann et al, 2022, S. 167.

Während die Zustimmung bei der Frage nach der gleichen Karrierechance von Frauen* und Männern* in allen Unternehmensgrößen bei über zwei Drittel liegt, ist die Zustimmung bei der Frage, ob die Betriebe Wert auf Frauen* in Führungspositionen legen, geringer. Dies bejahen in sämtlichen Unternehmensgrößen rund 30%. Wird dieselbe Fragestellung – „in meinem Betrieb wird/wurde darauf geachtet, dass Frauen* Karriere machen können“ hingegen nach der Höhe des Frauen*anteils der Betriebe analysiert³⁷⁷, kann konstatiert werden, dass die Merkmale zur Frauen*förderung und zu gleichen Karrierechancen in Relation zum Frauen*anteil im Betrieb steigen. Besonders augenscheinlich stellt sich dies bei der Frage nach Frauen* in Führungspositionen dar. Bezüglich der Aussage „in unserem Unternehmen ist/war es üblich, dass Frauen* Führungspositionen/leitende Positionen/Vorarbeiter*in inne einnehmen“ [sic!] liegt die Zustimmung bei Betrieben mit einem Frauen*anteil von mehr als drei Viertel bei 77,5%, bei Betrieben mit einem Frauen*anteil von unter 10% jedoch nur bei 40,2%.

Obwohl Frauen* die Betriebskultur zunehmend als positiv empfinden – beispielsweise geben über zwei Drittel der Befragten an, dass sexistische Witze und Bemerkungen kaum oder gar nicht vorkommen –, sind aber dennoch immerhin fast 20% genanntem Sexismus ausgesetzt.³⁷⁸ Auffallend viele Frauen* beantworten die Frage zur Sanktionierung von sexueller Belästigung – „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird/wurde in unserem Unternehmen strikt sanktioniert“ mit „Kann ich nicht beurteilen/Frage passt nicht für mein Unternehmen“. Im Vergleich zu anderen Merkmalen positiver Unternehmenskultur wie beispielsweise zum Vorherrschen eines positiven Betriebsklimas fällt die Zustimmung, dass es zu strikten Sanktionierungen in Bezug auf sexuelle Belästigung gibt, sehr gering aus. So stimmen etwa nur 32,8% der Absolvent:innen, die in Kleinstunternehmen arbeiten/arbeiteten, der Aussage (sehr oder eher) zu, dass es strikte Sanktionen gäbe.

Die Einschätzung betriebsrelevanter Merkmale zur Betriebskultur wird ebenso nach dem Frauen*anteil der jeweiligen Betriebe dargestellt.³⁷⁹ So wird die Betriebskultur in Unternehmen mit höherem Frauen*anteil als positiver empfunden als von jenen Absolvent:innen, die in kleineren Betrieben tätig sind oder waren. Beispielhaft seien die sexistischen Witze genannt: In Unternehmen mit einem Frauen*anteil unter 10% kommen diese eher oder sehr oft vor, wie 30,6% der Befragten bestätigen. Von den Absolvent:innen, welche hingegen in Betrieben mit Frauen*anteil von bis zu drei Viertel arbeiten oder arbeiteten, stimmen hier lediglich 3,7%

³⁷⁷ Tabelle 85 in Bergmann et al. 2022, S. 168.

³⁷⁸ Tabelle 87 in Bergmann et al. 2022, S. 170.

³⁷⁹ Tabelle 86 in Bergmann et al. 2022, S. 169.

„eher zu“, während niemand „sehr“ zustimmt, dass es zu sexistischen Witzen und Bemerkungen kommt.

Zudem wurden noch Daten zu betriebsrelevanten Vereinbarungsmöglichkeiten von Betreuungspflichten erhoben.³⁸⁰ Frauen* mit Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftigen Personen zeigen sich hier durchwegs zufrieden mit den betrieblichen Rahmenbedingungen. Die Frage, ob der Beruf mit den Betreuungspflichten vereinbar ist oder war, liegt die Zustimmung („stimme sehr zu“, „stimme eher zu“) bei 75,8%. Auch die Themenfelder Karenz und Wiedereinstieg waren laut den Befragten gut geregelt, hier stimmen 62,6% zu, dass es hier seitens der Betriebe ansprechende Möglichkeiten gab. Der Aussage, dass im Betrieb die Teilzeitarbeit gleich anerkannt wie Vollzeitarbeit ist, stimmen 68,9% sehr oder eher zu.

Die vorliegenden Daten, gegliedert nach der Höhe des Frauen*anteils der Betriebe, lassen darauf schließen, dass die positive Beurteilung bezüglich der Betreuungsmöglichkeiten bzw. nach der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Berufsausübung kohärent ist mit dem Frauen*anteil der Betriebe. 39,7% der Frauen*, die in Betrieben mit einem Frauen*anteil von unter 10% arbeite(te)n, geben an, dass der Beruf mit Betreuungspflichten vereinbar war. In Betrieben mit einem höheren Frauen*anteil liegt der Wert hingegen bei 67,8%.

Die Datenauswertung im Überblick: Da in diesem Auswertungskapitel keine Rücksicht auf soziodemografische Merkmale genommen wurde, kann keine Aussage darüber getroffen werden, ob Frauen* mit zusätzlichen Diskriminierungsmerkmalen wie Alter, Migrationsbiografie und teilweise Betreuungspflichten stärker von Diskriminierung im betrieblichen Umfeld betroffen sind. Anhand der Zahlen lässt sich jedoch gewiss sagen, dass je größer der Frauen*anteil, desto besser sind die betrieblichen Maßnahmen zur Gleichstellung ausgeprägt bzw. desto geringer fallen die Werte der sexuellen Belästigung aus und desto eher werden diese sanktioniert. Trotz des überwiegend positiv ausgefallenen Befunds bezüglich jener betriebsrelevanter Fragen der Kohorte „FiT-Beschäftigte“, fällt die Anzahl der Antwortmöglichkeit „kann ich nicht beurteilen / Frage passt für mein Unternehmen nicht“ sehr hoch aus. Gründe hierfür können nicht belegt werden, jedoch liegt die Vermutung nahe, dass jene Frauen* vorhandene patriarchale Strukturen und daraus resultierende betriebliche Diskriminierung in manchen Fällen nicht erkennen oder zuordnen können und sich daher nicht davon betroffen fühlen.

³⁸⁰ Tabelle 88 in Bergmann et al. 2022, S. 171.

6 Kritische Reflexion und Fazit

Um festzustellen, ob FiT-Frauen* intersektionalen Diskriminierungskategorien in handwerklich-technischen Betrieben ausgesetzt sind, habe ich Daten, welche im Zuge der FiT-Studie erhoben wurden, für eine Sekundäranalyse herangezogen. Ziel war insbesondere, Benachteiligungen aufgrund der Merkmale Alter, Betreuungspflichten und Migrationsbiografie herauszufiltern. Das Arbeiten mit den fremd erhobenen Daten stellte sich beinahe durchgehend als schwierig heraus, da die Fragebögen nicht die intersektionale Diskriminierungsanalyse zum Ziel hatten. Lediglich zwei Auswertungen der FiT-Studie ließen es zu, eine Überschneidung mehrerer Diskriminierungsmerkmale zu analysieren. Der Großteil der aufbereiteten Daten stellten die Merkmale Alter, Migrationsbiografie und Betreuungspflichten isoliert voneinander dar, wobei das Diskriminierungsmerkmal Geschlecht natürlich in jeder einzelne Datenerhebung Niederschlag fand. Diese Tatsache ermöglichte somit dennoch, eine intersektionale Analyse durchzuführen.

Grundsätzlich ist zu konstatieren, dass viele Bewertungen seitens der befragten Absolvent:innen durchaus positiv ausgefallen sind. Jedoch fällt beim genaueren Hinsehen auf, dass sich FiT-Frauen* in handwerklich-technischen Betrieben mit bekannten Diskriminierungsmustern konfrontiert sehen. Darunter fallen Benachteiligungen im Bereich betriebsrelevante Merkmale zur Betriebskultur, Vereinbarkeitmöglichkeiten sowie Frauen*förderung und gleiche Chancen. Viele befragte Absolvent:innen monieren die nach wie vor stark ausgeprägte misogynen Betriebspraxis und fehlende entgegenwirkende Maßnahmen. Darüber hinaus kann in Zusammenhang mit diesen Problemlagen keine intersektionale Datenanalyse durchgeführt werden, da die im Zuge der FiT-Studie erhobenen Daten keine Rückschlüsse auf Alter und Migrationsbiografie ermöglichen.

Die Erhebungen bezüglich der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten zeigen einerseits, dass letztere nach wie vor größtenteils von Frauen* erbracht werden und dass handwerklich-technischen Betriebe diesbezüglich Aufholbedarf haben. Um dem Fachkräftemangel im technischen Bereich entgegenzuwirken, indem nicht nur auf männliche* Arbeitskraft zurückgegriffen wird, muss im Zuge betrieblicher Rahmenbedingungen dem leider vorhandenen faktischen Dasein ungleicher Verteilung unbezahlter Reproduktionsarbeit Rechnung getragen werden. Somit wird Frauen* der Berufseinstieg in genannten Branchen erleichtert bzw. überhaupt ermöglicht. Natürlich würden auch Männer* davon profitieren und

ebenso Zugang zu flexibleren Arbeitszeitmodellen erhalten, um Reproduktionsarbeit in fair geteiltem Ausmaß übernehmen zu können.

Die erhaltenen Antworten in Bezug auf die Betriebskultur bestätigen die bereits vermuteten Erschwernisse für Frauen* im technischen Berufsfeld. Es ist die Rede von rauem Umgangston, sexuellen Belästigungen, Herabspielen der Leistungen und des Könnens der Frauen*, aber auch von männlichen* Seilschaften, die es Frauen* natürlich erschweren, Karriere (horizontal und vertikal) zu machen. Ebenso wie bei obiger Überlegung wäre interessant gewesen, ob Diskriminierungskategorien wie Alter oder Migrationsbiografie zusätzlich zum Geschlecht eine Rolle spielen. Dies lässt sich aus dem vorhandenen Datenmaterial jedoch nicht herauslesen.

Bezogen auf Daten, die sich bspw. nach Altersgruppen oder Migrationsbiografie analysieren lassen, lässt sich feststellen, dass besonders ältere Frauen* Schwierigkeiten haben, ihre Ausbildung am Arbeitsmarkt zu verwerten. Aber auch Frauen* mit Migrationsbiografie sehen sich am Arbeitsmarkt größeren Herausforderungen ausgesetzt als Frauen* ohne Migrationsbiografie.

Bezogen auf die bereitgestellten Auswahlmöglichkeiten der Befragung fiel besonders eine Antwort auf, welche die Problematik der Studie im Allgemeinen gut einfängt, nämlich die Antwort „kann ich nicht beurteilen / Frage passt für mein Unternehmen nicht“. Diese lässt viel Raum für Spekulationen, denn etwas nicht beurteilen zu können, könnte auch bedeuten, dass die Frage nicht verstanden wurde oder, dass eine vorausgegangene Auseinandersetzung mit der Frage, was Diskriminierung aufgrund unterschiedlichster Kategorien bedeuten könnte bzw. Auswirkungen haben könnte, notwendig gewesen wäre um die Frage dahingehend richtig auszulegen. In diesem Zusammenhang würde ich deutlicher ausformulierte Fragen im Zuge eines qualitativen Interviews als geeignetere Methode sehen.

7 Literaturverzeichnis

- AMS Österreich, Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen: FiT - Programm Frauen in Handwerk und Technik. Programmgrundlage 2021: Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm Frauen in Handwerk und Technik (FiT) 2021 – 2025, Wien 2021.
- AMS Österreich: Bundesrichtlinie für die Umsetzung von Gender Mainstreaming und die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten Arbeitsmarkt in LGS und RGS, Wien 2018.
- Appelt, Erna: Sozialpartnerschaft und Fraueninteressen, in Tálos, Emmerich (Hrsg.): Sozialpartnerschaft. Kontinuität und Wandel eines Modells, Wien 1993, S. 243–266.
- Assig, Dorothea / Beck, Andrea: Frauen revolutionieren die Arbeitswelt. Das Handbuch zur Chancengerechtigkeit, München 1996.
- Barnett, Ola W.: Why battered women do not leave. Part 2: External Inhibiting Factors – Social Support and Internal Inhibiting Factors, in: Trauma, violence & abuse, Vol. 2/2001, S. 3–35.
- Baumgardt, Iris / Straub, Sarah / Lange, Dirk: Berufs- und Arbeitswelt in der politischen Bildung: Über Bildungs- und Berufsvorstellungen Jugendlicher am Ende der Sekundarstufe I in Deutschland und Österreich, Arbeiterkammer Wien 2021.
- Baur, Nina: Von der Quali-/Quanti-Debatte zum Methoden-Mix, in: Aulenbacher, Brigitte / Riegraf, Birgit (Hrsg.^{innen}): Erkenntnis und Methode, Wiesbaden 2009, S. 119-143.
- Baur, Nina / Blasius, Jörg (Hrsg.^{innen}): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung, Wiesbaden 2014.
- Baur, Nina / Wagner, Pia: Die moderne Sozialstrukturanalyse und das Problem der Operationalisierung von Intersektionalität. Eine messtheoretische Perspektive, in: Erwägen, Wissen, Ethik, Ausgabe 24, Stuttgart 2013, S. 357–359.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth: Das halbierte Leben. Männerwelt Beruf, Frauenwelt Familie, Frankfurt am Main 1980.
- Becker, Rolf: Entstehung und Reproduktion dauerhafter Bildungsungleichheiten, in: Becker, Rolf (Hrsg.): Lehrbuch der Bildungssoziologie, 3. Auflage, Wiesbaden 2017, S. 89–150.
- Bergmann, Nadja / Sorger, Claudia: „Man muss 120 % leisten, dann hat man keine Schwierigkeiten.“ Studie zur Situation von Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich, Linz 2009.

- Bergmann, Nadja / Danzer, Lisa / Willsberger, Barbara: Ausbildungssituation von jungen Frauen in handwerklich-technischen Berufen. Endbericht, Wien 2017.
- Bergmann, Nadja / Lachmayr, Norbert / Mayerl, Martin / Pretterhofer, Nicolas: Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen – Fokus auf förderliche Ansätze, Wien 2021.
- Bergmann, Nadja / Aufhauser, Katharina / Hosner, Daniela / Riesenfelder, Andreas / Wetzel, Petra, Projektleitung: Freudenschuß, Ina / Felix, Claudia: Evaluierung der Erwerbskarrieren von FiT-Absolventinnen in Österreich. Wien 2022. (=Bergmann et al. 2022)
- Blasius, Jörg: Skalierungsverfahren, in: Baur, Nina / Blasius, Jörg (Hrsg.^{innen}): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung, 3. Auflage, Wiesbaden 2022, S. 787–800.
- Bock-Schappelwein, Julia / Famira-Mühlberger, Ulrike: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse der Geschlechterverhältnisse in Österreich, Wien 2020.
- Boll, Christina / Leppin, Julian: Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen und Interpretation, in: Wirtschaftsdienst 4/2015, S. 249–254.
- Bonnemann-Böhner, Adelheid / Welp, Ingelore: Vorwort, in: Bonnemann-Böhner, Adelheid / Welp, Ingelore (Hrsg.^{innen}): Berufe haben (k)ein Geschlecht. Chancen und Hindernisse in der gewerblich-technischen Berufsausbildung junger Frauen, München – Mehring 1994.
- Browne, Irene / Misra, Joya: The Intersection of Race and Gender in the Labor Market, in: Annual Review of Sociology 29/1, 2003, S. 487–514.
- Brzank, Petra: Wege aus der Partnergewalt: Frauen auf der Suche nach Hilfe, Wiesbaden 2012.
- Bundesgesetz über das Arbeitsmarktservice (Arbeitsmarktservicegesetz – AMSG), BGBl. Nr. 313/1994, idF BGBl. I Nr. 86/2022.
- Bundeskanzleramt / Bundesministerium für Frauen, Familien und Jugend: (Atypische) Studien- und Berufswahl. Ergebnisse zum Themenschwerpunkt 2018 im Rahmen der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming / Budgeting, Wien 2019.
- Bundesministerium für Kunst, Kultur, Öffentlicher Dienst und Sport: Einkommensbericht 2021 gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Wien 2021.
- Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK): COVID-19: Analyse der sozialen Lage in Österreich, Wien 2021.

- Chebout, Lucy: Wo ist Intersectionality in bundesdeutschen Intersektionalitätsdiskursen? – Exzerpte aus dem Reisetagebuch einer Traveling Theory, in: Smykalla, Sandra / Vinz, Dagmar (Hg.^{innen}): Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit, Münster 2011, S. 43-57.
- Connell, Robert W: Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten, 2. Auflage, Opladen 2000.
- Cooper, Anna J.: A Voice from the South: By a Black Woman of the South, Chapel Hill 2017.
- Crenshaw, Kimberlé: Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, in: The University of Chicago Legal Forum, Chicago 1989, S. 139–167.
- Crenshaw, Kimberlé: Postscript. In: Lutz, Helma / Herrera Vivar, Maria Teresa / Supik, Linda (Hg.^{innen}): Framing Intersectionality. Debates on a Multi- Faceted Concept in Gender Studies. Abingdon 2016, S. 221–233.
- Deibl, Maria: Frauen im Beruf. Zwischen Kind und Karriere, Wien 1994.
- Delgado, Richard / Stefancic, Jean: Critical Race Theory: An Introduction, 3. Auflage, New York 2017.
- Deppe, Frank: Vom keynesianischen Wohlfahrtsstaat zum neoliberalen Wettbewerbsregime, in: Appelt, Erna / Weiss, Alexandra (Hrsg.^{innen}): Globalisierung und der Angriff auf die europäischen Wohlfahrtsstaaten, Hamburg 2006, S. 21–46.
- Dietze, Gabriele / Hornscheidt, Lann / Palm, Kerstin / Walgenbach, Katharina: Einleitung, in: Walgenbach, Katharina / Dietze, Gabriele / Hornscheidt, Lann / Palm, Kerstin (Hrsg.^{innen}): Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität, 2., durchgesehene Auflage, Toronto 2012, S. 7–22.
- Ehrenberg, Ronald / Smith, Robert S.: Modern labor economics; Theory and public policy, New York 1997.
- Erkurt, Melisa: Generation Haram. Warum Schule lernen muss, allen eine Stimme zu geben, 3. Auflage, Wien 2020.
- Feldhoff, Kerstin: Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit (= Arbeits- und Sozialrecht 49), Baden-Baden 1998.

- Franks, Suzanne: Das Märchen von der Gleichheit. Frauen, Männer und die Zukunft der Arbeit, Stuttgart 1999.
- Gahleitner, Sieglinde: 40 Jahre Gleichbehandlungsgesetz – Europäische Impulse bei der Gleichstellung der Geschlechter, in: DRdA Das Recht der Arbeit 5/2019, S. 391–406.
- Gaup, Lisa: Dekonstruktion des „Anderen“ in Ethnologie und Soziologie. Ein Plädoyer für eine postmigrantische Perspektive, in: Kulturosoziologie 2/2015, S. 17–33.
- Geisberger, Tamara / Glaser, Thomas: Gender Pay Gap. Analysen zum geschlechtsspezifischen Lohnunterschied, in: Statistische Nachrichten 6/2021, S. 434–447.
- Greif, Elisabeth / Schobesberger, Eva: Einführung in die feministische Rechtswissenschaft, 2. Auflage, Linz 2009.
- Gümen, Sedef: Das Soziale des Geschlechts. Frauenforschung und die Kategorie „Ethnizität“, in: Hark, Sabine (Hrsg.ⁱⁿ): Dis/Kontinuitäten: Feministische Theorie. 2., aktualisierte und erweiterte Auflage, Wiesbaden 2007, S. 145–163.
- Haffner, Yvonne / Loge, Lena: Frauen in Technik und Naturwissenschaft: ein Überblick, in: Haffner, Yvonne / Loge, Lena (Hrsg.^{innen}): Frauen in Technik und Naturwissenschaft: Eine Frage der Passung. Aktuelle Erkenntnisse und Einblicke in Orientierungsprojekte, Opladen – Berlin – Toronto 2019, S. 7–20.
- Hägglund, Anna Erika: From Educational Decisions to Labour Market Consequences. Understanding the Interrelation between Sex Segregation and Gender Specific Educational and Employment Trajectories, Leibzig 2021.
- Hardmeier, Sibylle: Intersektionalität – Zur empirisch-quantitativen Operationalisierung des Konzepts, in: Smykalla, Sandra / Vinz, Dagmar (Hg.^{innen}): Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit. Münster 2011, S. 112–127.
- Heaton, Janet: Reworking Qualitative Data, London 2004.
- Hinz, Thomas / Abraham, Martin: Theorien des Arbeitsmarktes, in: Abraham, Martin / Hinz, Thomas (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. 3. überarbeitete und erweiterte Auflage, Wiesbaden 2018, S. 9–76.

- Hofer, Helmut / Titelbach, Gerlinde / Weichselbaumer, Doris / Winter-Ebmer, Rudolf:
Diskriminierung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt. Endbericht Studie
im Auftrag des BMASK, Wien 2013.
- Honegger, Claudia: Die Ordnung der Geschlechter, Frankfurt/Main 1992.
- Hooks, bell: Feminist Theory. From Margin to Center, New York 2015.
- King, Gary / Keohane, Robert O. / Verba, Sidney: Designing Social Inquiry. Scientific
Inference in Qualitative Research, Princeton 1994.
- Klammer, Ute / Klenner, Christina / Lillemeier, Sarah: Comparable Worth:
Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps?, in:
WSI Study Nr. 14, Düsseldorf 2018.
- Klein, Ute, Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union.
Akteure – Themen – Ergebnisse, Wiesbaden 2006.
- Klingemann, Hans-Dieter / Mochmann, Ekkehard: Sekundäranalyse. In: Van Koolwijk, Jürgen
/ Wieken-Mayser, Maria (Hrsg.^{innen}): Techniken der Empirischen Sozialforschung: ein
Lehrbuch in 8 Bänden, Band 2, München 1975, S. 178–194.
- Klinger, Cornelia: Überkreuzende Identitäten – Ineinandergreifende Strukturen. Plädoyer für
einen Kurswechsel in der Intersektionalitätsdebatte, in: Klinger, Cornelia / Knapp, Gudrun-
Axeli (Hrsg.^{innen}): ÜberKreuzungen. Fremdheit, Ungleichheit, Differenz, Münster 2008, S.
38–67.
- Knapp, Gudrun-Axeli: „Intersectionality“ – ein neues Paradigma feministischer Theorie? Zur
transatlantischen Reise von „Race, Class, Gender“, in: Feministische Studien 23/2005, S.
68–81.
- Kopp, Johannes / Lois, Daniel: Sozialwissenschaftliche Datenanalyse. Eine Einführung,
Wiesbaden 2014.
- Kreisky, Eva: Der Staat ohne Geschlecht? Ansätze feministischer Staatskritik und
feministischer Staatserklärung, in: Kreisky, Eva / Sauer, Birgit (Hrsg.^{innen}): Feministische
Standpunkte in der Politikwissenschaft. Eine Einführung, Frankfurt – New York 1995, S.
203–222.
- Kreisky, Eva: Diskreter Maskulismus. Über geschlechtsneutralen Schein politischer Idole,
politischer Ideale und politischer Institutionen, in: Kreisky, Eva / Sauer, Birgit (Hrsg.^{innen}):

- Das geheime Glossar der Politikwissenschaft. Geschlechtskritische Inspektion der Kategorien einer Disziplin, Frankfurt am Main 1997, S. 161–213.
- Kreisky, Eva / Sauer, Birgit: Anti-Politikwissenschaft? Auf der Suche nach dem Geschlecht von Politik, in: Kreisky, Eva / Sauer, Birgit (Hrsg.^{innen}): Geschlecht und Eigensinn. Feministische Recherche in der Politikwissenschaft, Wien – Köln – Weimar 1998, S. 7–23.
- Kreisky, Eva: Ver- und Neuformungen des politischen und kulturellen Systems. Zur maskulinen Ethik des Neoliberalismus, in: Kurswechsel, Heft 4/2001, S. 38–50.
- Krause, Karolin / Liebig, Thomas: The labour market integration of immigrants and their children in Austria. OECD Social, Employment and Migration Working Papers 127. Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, Paris 2012.
- Kroll, Renate (Hrsg.ⁱⁿ): Metzler Lexikon Gender Studies Geschlechterforschung. Ansätze – Personen – Grundbegriffe, Stuttgart – Weimar 2002.
- Kühn, Thomas / Beckmann, Sabine / Ehnis, Patrick / Mohr, Marina / Rinken, Barbara: Das Potenzial von qualitativen Sekundäranalysen am Beispiel der Auseinandersetzung mit Subjekt- und Identitätskonstruktionen im Lebenslauf; in: Richter, Caroline / Mojescik, Katharina (Hrg.^{innen}): Qualitative Sekundäranalysen: Daten der Sozialforschung Aufbereiten und Nachnutzen, Wiesbaden 2021, S. 273–290.
- Landry, Bart: Race, Gender and Class. Theory and Methods of Analysis, New Jersey 2007.
- Lassnigg, Lorenz / Pastner, Ulrike / Wagner, Eva: Frauenkarrieren und Arbeitsmarktpolitik. Alternative Berufsentwicklungsmöglichkeiten für Frauen in Wien. Forschungsbericht im Auftrag des Arbeitsmarktservice Wien, Wien 1995.
- Leythienne, Denis / Pérez-Julián, Marina: Gender pay gaps in the European Union – a statistical analysis. 2nd edition (revision 1), Eurostat, Luxemburg 2022.
- Lillemeier, Sarah: Gender Pay Gap: von der gesellschaftlichen und finanziellen Abwertung von „Frauenberufen“, in: Kortendiek, Beate / Riegraf, Birgit / Sabisch, Katja (Hrsg.^{innen}): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, Geschlecht und Gesellschaft, Wiesbaden 2019, S. 1013–1024.
- Lutz, Helma: Differenz als Rechenaufgabe: über die Relevanz der Kategorien Race, Class und Gender, in: Lutz, Helma / Wenning, Norbert (Hrsg.^{innen}): Unterschiedlich verschieden. Differenz in der Erziehungswissenschaft, Opladen 2001, S.215–230.

- Lutz, Helma / Palenga-Möllnbeck, Ewa: Care-Migrantinnen im geteilten Europa – Verbindungen und Widersprüche in einem transnationalen Raum, in: Aulenbacher, Brigitte / Riegraf, Brigit / Theobald, Hildegard (Hrsg.^{innen}): Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime. Care: Work, Relations, Regimes, Baden-Baden 2014, S. 221–236.
- Mairhuber, Ingrid, 30 Jahre Arbeitsmarktpolitik für Frauen in Österreich (= AMS Report, Bd. 137), Wien 2019.
- Mairhuber, Ingrid / Mayrhuber, Christine: TRAPEZ.ANALYSE. Geschlechtsspezifische Pensionsunterschiede in Österreich: Quantitative und qualitative Befunde. Studie im Auftrag des Bundeskanzleramts, Wien 2020.
- Mayring, Philipp: Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken, 6., überarbeitete Auflage, Weinheim-Basel 2016.
- McCall, Leslie: The Complexity of Intersectionality, in: Signs. Journal of Women in Culture and Society 30/2005, S. 1771–1800.
- Medjedović, Irena: Qualitative Sekundäranalyse. Zum Potential einer neuen Forschungsstrategie in der empirischen Sozialforschung, Wiesbaden 2014. (=Medjedović 2014a)
- Medjedović, Irena: Qualitative Daten für die Sekundäranalyse, in: Baur, Nina / Blasius, Jörg (Hrsg.^{innen}): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung, Wiesbaden 2014; S. 223–232. (=Medjedović 2014b)
- Mochmann, Ekkehard: Quantitative Daten für die Sekundäranalyse, in: Baur, Nina / Blasius, Jörg (Hrsg.^{innen}): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung, Wiesbaden 2014; S. 233–242.
- Nicolaus-Pannke, Myriam: Noch immer ein Frauenberuf in Männerregie? Horizontale und vertikale Segregation in pädagogischen Tätigkeitsfeldern, in: Boeser-Schnebel, Christian / Fahrenwald, Claudia / Bauer, Quirin (Hrsg.^{innen}): Von der Vision zur Profession – Die Genderperspektive in der Pädagogik, Leverkusen 2012, S. 193–206.
- Novy, Katharina: „Mädchen laßt euch nichts erzählen.“ Weibliche Sozialisation als Grundstein für ökonomische Abhängigkeit und Frauenarmut, in: Heitzmann, Karin / Schmidt, Angelika (Hrsg.^{innen}): Frauenarmut. Hintergründe, Facetten, Perspektiven, 2. Auflage, Frankfurt am Main 2002, S. 35–61.

- Perrig-Chiello, Pasqualina: Frauen im Alter – Vorurteile und Fakten, in: Freiburger Frauenstudien 16/2005, S. 199–213.
- Pimminger, Irene / Wroblewski, Angela: Von geschlechtsdifferenzierten Daten zu Gender- und Gleichstellungsindikatoren, in: Wroblewski, Angela / Kelle, Udo / Reith, Florian (Hrsg.^{innen}): Gleichstellung machbar machen. Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren, Wiesbaden 2016, S. 61–79.
- Ranftl, Edltraud: Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Leitfaden zu Bestimmungen der Entgeltlichkeit und nicht diskriminierender Arbeitsbewertung, 2. Auflage, Wien 2006.
- Ranftl, Edeltraud, Equal Pay und Perspektiven zur Umsetzung des Prinzips der Gleichwertigkeit, in: Maria Buchmayr (Hrsg.^{innen}): Alles Gender? Feministische Standortbestimmungen (= Studien zur Frauen- und Geschlechterforschung 9), Innsbruck 2008, S. 199–211.
- Ranftl-Guggenberger, Doris: Mädchenförderung in der Schule. Probleme und Ansatzpunkte am Beispiel „Mädchen und Technik“, in: Birmily, Elisabeth / Dablander, Daniela / Rosenbichler, Ursula / Vollmann, Manuela (Hrsg.^{innen}), Die Schule ist männlich. Zur Situation von Schülerinnen und Lehrerinnen, Wien 1991, S. 189–200.
- Richter, Caroline / Mojescik, Katharina (Hrsg.^{innen}): Qualitative Sekundäranalysen: Daten der Sozialforschung Aufbereiten und Nachnutzen, Wiesbaden 2021.
- Riegraf, Birgit: Geschlecht und Mikropolitik. Das Beispiel betrieblicher Gleichstellung (= Geschlecht und Gesellschaft, Bd. 5), Opladen 1996.
- Rodríguez, Encarnación Gutiérrez / Langreiter, Nikola / Hess, Sabine / Timm, Elisabeth: Intersektionalität oder: Wie nicht über Rassismus sprechen?, in: Intersektionalität revisited, Bielefeld 2014, S. 77–100.
- Roose, Jochen: Fehlermultiplikation und Pfadabhängigkeit, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 65/2013, S. 697–714.
- Sauer, Birgit: Krise des Wohlfahrtsstaats. Eine Männerinstitution unter Globalisierungsdruck, in: Braun, Helga / Jung, Dörtha (Hrsg.^{innen}): Globale Gerechtigkeit? Feministische Debatte zur Krise des Sozialstaats, Hamburg 1997, S. 113–147.

- Sauer, Birgit: ‚Femininisierung‘ eines männlichen Projekts? Sozialstaat im Zeitalter der Globalisierung, in: Appelt, Erna / Weiss, Alexandra (Hrsg.^{innen}): Globalisierung und der Angriff auf die europäischen Wohlfahrtsstaaten, Hamburg 2006, S. 67–83.
- Sauer, Birgit: Formwandel politischer Institutionen im Kontext neoliberaler Globalisierung und die Relevanz der Kategorie Geschlecht, in: Casale, Rita / Rendtorff, Barbara (Hrsg.^{innen}): Was kommt nach der Genderforschung? Zur Zukunft der feministischen Theoriebildung, Bielefeld 2008, S. 237–254.
- Sauer, Birgit: Gleichstellungspolitik und neoliberaler Staatsumbau. Chancen und Restriktionen, in: Appelt, Erna (Hrsg.ⁱⁿ): Gleichstellungspolitik in Österreich. Eine kritische Bilanz, Innsbruck – Wien – Bozen 2009, S. 43–56.
- Schneider, Claudia / Tanzberger, Renate / Traunsteiner, Bärbel: Gleichstellung der Geschlechter im schulischen Bereich aus feministisch-kritischer Perspektive, in: Appelt, Erna (Hrsg.ⁱⁿ): Gleichstellungspolitik in Österreich. Eine kritische Bilanz, Innsbruck 2009, S. 199–212.
- Schmidt, Eva-Maria / Kaindl, Markus / Mazal, Wolfgang: Frauen in der Arbeitswelt. Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung (= Forschungsbericht 32/2020), Wien 2020.
- Schmieder, Julia / Wrohlich, Katharina: Gender Pay Gap im europäischen Vergleich: Positiver Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsquote und Lohnlücke, in: DIW Wochenbericht 9/2021, S. 141–147.
- Schneeweiß, Sandra: Wenn die Norm ein Geschlecht hat: Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen in Österreich, AMS Report, Nr. 116, Wien 2016.
- Schönherr, Daniel / Leibetseder, Bettina / Moser, Winfried / Hofinger, Christoph: Diskriminierungserfahrungen in Österreich. Erleben von Ungleichbehandlung, Benachteiligung und Herabwürdigung in den Bereichen Arbeit, Wohnen, medizinische Dienstleistungen und Ausbildung, Studie in Zusammenarbeit von SORA und der Arbeiterkammer, Endbericht, Wien 2019.
- Schönherr, Daniel / Zandonella, Martina / Glaser, Harald: Kolleginnen und Kolleten mit anderen Staatsangehörigkeiten als der österreichischen am Arbeitsmarkt. Zwischen Systemrelevanz und Exklusion: Erwerbssituation, Arbeitszufriedenheit und

- Diskriminierung in der Arbeit, Studie in Zusammenarbeit von SORA und der Arbeiterkammer, Endbericht, Wien 2022.
- Sieverding, Monika: Frauen unterschätzen sich: Selbstbeurteilungs-Biases in einer simulierten Bewerbungssituation, in: Zeitschrift für Sozialpsychologie, 34 (3) 2003, S. 147–160.
- Spielmann, Viktoria / Zweng, Sylvia / Auer, Eva, Bericht Gleichstellungskennzahlen 2020, Wien 2020.
- Statistik Austria: Bildung in Zahlen. Tabellenband, Wien 2022.
- Tálos, Emmerich / Falkner, Gerda: Politik und Lebensbedingungen von Frauen, in: Tálos, Emmerich (Hrsg.): Der geforderte Wohlfahrtsstaat, Wien 1992, S. 195–295.
- Tálos, Emmerich / Mühlberger, Ulrike: Atypische Beschäftigung in Österreich, in: Tálos, Emmerich (Hrsg.^{innen}): Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Wien 1999, S. 252–284.
- Tálos, Emmerich / Obinger, Herbert: Sozialstaat Österreich (1945–2020). Entwicklung – Maßnahmen – internationale Verortung, Innsbruck – Wien 2020.
- Tálos, Emmerich / Wörister, Karl: Soziale Sicherung im Sozialstaat Österreich: Entwicklung – Herausforderungen – Strukturen, Baden-Baden 1994.
- Tausendpfund, Markus: Quantitative Methoden in der Politikwissenschaft: Eine Einführung, Wiesbaden 2018.
- Terrell, Mary Church: A colored woman in a white world, Washington 1940.
- The Combahee River Collective: A Black Feminist Statement, in: Monthly Review Vol 70 / Issue 8, New York 2019, S. 29–36.
- Turner, Erika: Der „Goldene Westen“? Arbeitszuwanderung nach Vorarlberg seit 1945, Bregenz 1997.
- Voglmayr, Irmtraud: No wrinkles, no age? Alter(n)sbilder und -diskurse in den Medien, in: Dorer, Johanna / Geiger, Brigitte / Köpl, Regina (Hrsg.^{innen}): Medien – Politik – Geschlecht. Feministische Befunde zur politischen Kommunikationsforschung, Wiesbaden 2008, S. 218–232.
- Walgenbach, Katharina: Intersektionalität als Analyseparadigma kultureller und sozialer Ungleichheiten, in: Bilstein, Johannes / Ecarius, Jutta / Keiner, Edwin (Hrsg.^{innen}): Kulturelle Differenzen und Globalisierung, Wiesbaden 2011, S. 113–130.

- Walgenbach, Katharina: Gender *als* interdependente Kategorie, in: Walgenbach, Katharina / Dietze, Gabriele / Hornscheidt, Lann / Palm, Kerstin (Hrsg.^{innen}): Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität, 2., durchgesehene Auflage, Toronto 2012, S. 23–64.
- Washington, Margaret: Sojourner Truth's America, Baltimore 2009.
- Weiss, Alexandra: Regulation und Politisierung von Geschlechterverhältnissen im fordistischen und postfordistischen Kapitalismus, Münster 2012. (=Weiss 2012a)
- Weiss, Alexandra: Sozialpolitik und Geschlecht – feministische Perspektiven auf soziale Kohäsion und Staatsbürgerschaft, in: Weiss, Alexandra (Hrsg.ⁱⁿ): Soziale Frage im Wandel. Probleme und Perspektiven des Sozialstaates und der Arbeitsgesellschaft, Wien 2012, S. 125–138. (=Weiss 2012b)
- Weiss, Alexandra: Von der industriellen Reservearmee zur Ich-AG. Frauenarbeit in Österreich im Strukturwandel des Kapitalismus. Herausgegeben vom AMS Österreich, Wien 2018.
- Wentner, Gundi / Aichinger, Elisa / Koncic, Susanna / Zeglovits, Eva: Einkommenstransparenz. Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit. Gehaltsangaben in Stellenanzeigen und Erstellung von Einkommensberichten: Evaluierung der Umsetzung und Wirkung der Bestimmungen, Wien 2015.
- Windisch-Graetz, Michaela: § 3 GIBG. Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis, in: Matthias Neumayr / Gert Reissner (Hrsg.): Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht, 3. Auflage, Wien 2018.
- Winker, Gabriele / Degele, Nina: Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten, Bielefeld 2009.
- Wirz, Eugenie: Care-Arbeit und Familie Transnational: Rekonstruktion Sozialer Netzwerke Ukrainischer Arbeitsmigrantinnen, Wiesbaden 2021.
- Wuestenenk, Nick / Begall, Katia: The motherhood wage gap and trade-offs between family and work: A test of compensating wage differentials, in: Social Science Research 106/2022.
- Young, Brigitte: Genderregime und Staat in der globalen Netzwerkökonomie, in: Young, Brigitte (Hrsg.ⁱⁿ): Globalisierung und Gender, Prokla Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft Bd. 28/ Nr. 111, Heft 2, 1998, S. 175–198. (=Young 1998a)

Young, Brigitte: Politik und Ökonomie im Kontext von Globalisierung. Eine Geschlechterkritik, in: Kreisky, Eva / Sauer, Brigitte (Hrsg.^{innen}): Geschlechterverhältnisse im Kontext politischer Transformation. PVS Sonderheft 28/1997, S. 137–154. (=Young 1998b)

Zambrana, Ruth Enid / MacDonald, Victoria-María: Staggered Inequalities in Access to Higher Education by Gender, Race, and Ethnicity, in: Dill, Thornton / Zambrana, Ruth Enid (Hrsg.^{innen}): Emerging Intersections. Race, Class, and Gender in Theory, Policy, and Practice, New Brunswick 2009, S. 73–100.

Onlinequellen

AMS Österreich, Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm.

<https://www.ams.at/arbeitsuchende/frauen> [abgerufen am 01. 08. 2022].

AMS Österreich, Arbeitsmarktprofile 2021.

http://www.arbeitsmarktprofile.at/teil_06.html [abgerufen am 01. 08. 2022].

AMS Österreich, Gender und Arbeitsmarkt. Geschlechtsspezifische Informationen nach Berufsbereichen, Wien 2016.

https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS-QB_Frauen_Maenner_%20am_Arbeitsmarkt_2015.pdf [abgerufen am 01. 08. 2022].

AMS Österreich, Spezialthema zum Arbeitsmarkt, Ausgabe Oktober 2019.

<https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarkt-forschung/berichte-und-auswertungen> [abgerufen am 01. 08. 2022].

AMS Österreich, Spezialthema zum Arbeitsmarkt, Ausgabe Juni 2021.

<https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/ams-spezialthema-kurzarbeit-0621.pdf> [abgerufen am 01. 08. 2022].

AMS Österreich, Qualifikationsbarometer, 2020.

<https://bis.ams.or.at/qualibarometer/gender.php?id=73> [abgerufen am 01. 08. 2022].

Begriffslexikon oesterreich.gv.at.

<https://www.oesterreich.gv.at/lexicon.html> [abgerufen am 01. 08. 2022].

Bergmann, Nadja / Aufhauser, Katharina / Hosner, Daniela / Riesenfelder, Andreas / Wetzel, Petra, Projektleitung: Freudenschuß, Ina / Felix, Claudia: Evaluierung der

Erwerbskarrieren von FiT-Absolventinnen in Österreich. Wien 2022. (=Bergmann et al. 2022).

https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Endbericht_FiT_AMS_LR_2022.pdf [abgerufen am 01. 08. 2022].

BMBWF Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung: Grundsatzterlass „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“, 2018.

https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulrecht/rs/2018_21.html [abgerufen am 01. 08. 2022].

Bundesgesetz über Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen, BGBl. Nr. 837/1992.

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10001153&FassungVom=2018-12-31> [abgerufen am 01. 08. 2022].

Bundesgesetz über das Arbeitsmarktservice (Arbeitsmarktservicegesetz – AMSG), BGBl. I Nr. 313/1994, idF BGBl. I Nr. 86/2022.

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008905> [abgerufen am 01. 08. 2022].

Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgebot, BLBG), BGBl. Nr. 66/2004, idF BGBl. I Nr. 16/2020.

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395> [abgerufen am 01. 08. 2022].

Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort: Elternkarenz, in:

https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_und_pension/elternkarenz_und_elternteilzeit/Seite.3590007.html [abgerufen am 01. 08. 2022].

Bundesverfassungsgesetz (B-VG).

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000138> [abgerufen am 01. 08. 2022].

Chebout, Lucy: Back to the roots! Intersectionality und die Arbeiten von Kimberlé Crenshaw, 2012.

http://portal-intersektionalitaet.de/uploads/media/Chebout__1_.pdf [abgerufen am 01. 08. 2022].

Crenshaw, Kimberlé: Columbia Law School, Website der Professorin.

<https://www.law.columbia.edu/faculty/kimberle-w-crenshaw>. [abgerufen am 01. 06. 2022].

Degele, Nina / Winker, Gabriele: Intersektionalität Als Mehrebenenanalyse, TUHH Universitätsbibliothek 2007.

https://tore.tuhh.de/bitstream/11420/384/1/Intersektionalitaet_Mehrebenen.pdf [abgerufen am 01. 06. 2022].

Eurostat: Gender pay gap in the EU down to 13.0%, 2022.

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20220307-2> [abgerufen am 01. 08. 2022].

Friedl, Martina Angela: Rekrutierung von weiblichen Fachkräften im technischen-naturwissenschaftlichen Bereich – Herausforderungen und Best Practices, Studie im Auftrag der AK Wien, Dezember 2017,

https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Frauen/Studie_Technikerinnen_2018.pdf [abgerufen am 01. 08. 2022].

International Labor Organization (ILO) Konvention 100, 1951.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c100_de.htm [abgerufen am 01. 08. 2022].

International Labour Organization: ILO global estimates on migrant workers. Results and methodology. Special focus on migrant domestic workers, 2015.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf [abgerufen am 01. 08. 2022].

International Labour Organization: The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals, 2020.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_763803.pdf [abgerufen am 01. 08. 2022].

Leibetseder, Bettina / Simon, Julia: Studie im Auftrag des AMS Wien / SORA:

„Zugangschancen und -barrieren im FiT-Programm“, Wien November 2018

https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/amswien-sora2018_AMS_Zugangschancen.pdf [abgerufen am 01. 08. 2022].

Migration Data Portal: Labour Migration, 18. 02. 2022.

<https://www.migrationdataportal.org/themes/labour-migration> [abgerufen am 01. 08. 2022].

Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen.

<https://www.netzwerk-frauenberatung.at/index.php/berufsorientierung>. [abgerufen am 01. 08. 2022].

OTS, Arbeitsmarktpolitik für Migrantinnen und Migranten, 2011.

https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20110822_OTS0059/arbeitsmarktpolitik-fuer-migrantinnen-und-migranten [abgerufen am 01. 08. 2022].

Rechnungshof, Einkommensbericht 2020.

https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/home_1/home_1/Allgemeiner_Einkommensbericht_2020.pdf [abgerufen am 01. 08. 2022].

Riesenfelder, Andreas / Danzer, Lisa, im Auftrag der Arbeiterkammer Wien:

Wiedereinstiegsmonitoring 2019.

https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Frauen/Wiedereinstiegsmonitoring_2019.pdf [abgerufen am 01. 08. 2022]

Statistik Austria, Bildungsindex.

https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/bildung/index.html [abgerufen am 01. 08. 2022].

Statistik Austria, Genderstatistik Erwerbstätigkeitsindex 2021.

https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/erwerbstaetigkeit/index.html [abgerufen am 01. 08. 2022].

Statistik Austria, Kindertagesheime, Kinderbetreuung.

<https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bildung/kindertagesheime-kinderbetreuung> [abgerufen am 01. 08. 2022].

Statistik Austria, Lehrpersonen.

<https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bildung/lehrpersonen>
[abgerufen am 01. 08. 2022].

Statistik Austria, ÖNACE 2008.

https://www.statistik.at/web_de/klassifikationen/oenace_2008/index.html [abgerufen am 01. 08. 2022].

Statistik Austria, Pensionen.

<https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/pensionen> [abgerufen am 01. 08. 2022].

Umbach-Daniel, Anja: Firmenkulturen legen Frauen dicke Brocken in den Weg, in: HR Today 27. 03. 2013,

<https://www.hrtoday.ch/de/article/firmenkulturen-legen-frauen-dicke-brocken-in-den-weg-> [abgerufen am 01. 08. 2022].

Weichselbaumer, Doris: Discrimination against migrants in Austria: An experimental study. Working paper, No. 1501, Linz 2015.

<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/115130/1/823411869.pdf> [abgerufen am 01. 08. 2022].

WKO Lehrlingsstatistik.

<https://www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik.html> [abgerufen am 01. 08. 2022].

8 Anhang

8.1 Abstrakt Deutsch

Die vorliegende Masterarbeit befasst sich mit dem Verbleib bzw. Ausscheiden von Absolvent*innen des arbeitsmarktpolitischen Frauen*programms *Frauen* in Handwerk und Technik (FiT)*. Vorab wird die Diskriminierung von Frauen* (aufgrund von Migrationsbiografie, Alter und Betreuungspflichten) am Arbeitsmarkt dargestellt, indem auf rechtliche Grundlagen eingegangen wird, die horizontale und vertikale Segregation am Arbeitsmarkt aufgrund mehrerer Diskriminierungsmerkmale dargestellt wird und bekannte Formen des Pay Gaps ausformuliert werden. Im Vorfeld fällt der Fokus auf Sozialisierungen im Familienverband (entlang der Demarkationslinie Geschlecht) sowie auf die Berufs- und Schulwahl im Allgemeinen. Um zu verstehen, wie es zu einem segregierten Arbeitsmarkt und in diesem Zusammenhang zu frauen*diskriminierenden Strukturen in technischen Betrieben kam, findet eine chronologische Entwicklungsdarstellung des österreichischen Arbeitsmarkts anhand des fordistischen Wohlfahrtsstaats sowie der Umstrukturierung in Richtung neoliberalen Wettbewerbsstaats statt. Unter Anwendung der Theorie der Intersektionalität werden in weiterer Folge die Bandbreite der Diskriminierungen im Bereich Arbeitsmarkt und im Speziellen innerhalb von technischen Betrieben beschrieben. Schlussendlich kommt es zu einer methodologischen Sekundäranalyse, basierend auf Daten, welche für eine 2022 erschienene Studie zum erwähnten arbeitsmarktpolitischen Programm *Frauen* in Handwerk und Technik* erhoben wurden. Ziel der Analyse ist, herauszufinden, ob und warum Frauen* mit zusätzlichen Diskriminierungsmerkmalen technische Betriebe trotz ihrer qualitativ hochwertigen Ausbildung wieder verlassen oder gar nicht in diesem Bereich zu arbeiten beginnen.

8.2 English Abstract

This masters thesis deals with the whereabouts, or rather, the disappearance of graduates of *Women* in Crafts and Technology*, the labour market women's policy programme. First, discrimination against women* in the labour market (because of migration biography, age or caring responsibilities) is presented by addressing legal grounds, presenting both horizontal and vertical segregation in the labour market due to several types of discrimination and defining known forms of the pay gap. Initially, the focus is on socialization in the family unit (demarcated along gender lines) as well as on preferred degree courses and chosen professions.

In order to understand how a segregated labour market and discriminatory structures in technical enterprises arose, I shall present a chronology of the development of the Austrian labour market based on the Fordist welfare state, and the restructuring towards a neoliberal competitive state. By applying the theory of intersectionality, the range of discrimination in the labour market in general and in technical companies in particular is subsequently discussed. Finally, a secondary methodological analysis is carried out, based on data from a 2022 study on *Women* in Crafts and Technology*, the labour market policy programme mentioned above. The aim of the analysis is to find out whether and for what reasons women* with additional discrimination characteristics leave technical companies despite being highly qualified for the job.