



MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Zwischen Care und Karriere: Subjektiver Karriereerfolg von Frauen im
österreichischen Non-Profit-Sektor

verfasst von | submitted by

Flora Lucia Bachmann BSc (WU)

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien | Vienna, 2025

Studienkennzahl lt. Studienblatt | UA 066 808
Degree programme code as it appears on the
student record sheet:

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree Masterstudium Gender Studies
programme as it appears on the student
record sheet:

Betreut von | Supervisor: Mag. Mag. Dr. Gabriele Michalitsch

Abstract

Die vorliegende Masterarbeit widmet sich dem subjektiven Karriereerfolg sowie geschlechtsspezifischen Hindernissen im Karriereverlauf von Frauen im österreichischen Non-Profit-Sektor. Eingebettet in eine Analyse der historischen Entwicklung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und aktueller geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsplattungen in Österreich werden mittels problemzentrierter Interviews mit vier im österreichischen Non-Profit-Sektor tätigen Frauen qualitative Einblicke in deren Berufsrealität gewonnen und zentrale Einflussfaktoren subjektiv wahrgenommenen Karriereerfolgs herausgearbeitet.

Die Befragten definieren Karriereerfolg nicht primär über Entlohnung, Prestige oder Aufstieg in der Organisationshierarchie, sondern über gesellschaftlichen Einfluss, Sinnhaftigkeit der Beschäftigung und persönliche Weiterentwicklung. Gleichzeitig zeigen sich geschlechtsspezifische Benachteiligungen von Frauen im Arbeitskontext, insbesondere im Hinblick auf die ungleiche Aufgaben- und Arbeitsplatzzuweisung. Frauen übernehmen nicht nur im privaten, sondern auch im beruflichen Kontext mehr Care-Arbeit als Männer, was ihre berufliche Weiterentwicklung erschwert. Als zentrale Karrierehindernisse werden mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, fehlende gesellschaftliche Gleichstellung der Geschlechter, wie sie sich etwa in traditionellen Rollenbildern widerspiegelt, sowie sektorspezifische Herausforderungen etwa durch eng begrenzte finanzielle Mittel der Organisationen identifiziert. Nach wie vor sind es dabei vorrangig Frauen, die aufgrund von Betreuungspflichten beruflich zurückstecken. Im Non-Profit-Sektor erhöht zudem die Kombination begrenzter zeitlicher und finanzieller Ressourcen mit starker intrinsischer Motivation den Druck auf Mitarbeiter_innen. Die begrenzten Ressourcen im „Dritten Sektor“ wirken sich auch auf die Qualität der Führung, Arbeitszufriedenheit und Weiterentwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten aus. Die Ergebnisse der Analyse zeigen, dass auch in Non-Profit-Organisationen traditionelle Rollenbilder vorherrschen und Frauen durch die Übernahme von Care-Arbeit im privaten sowie im beruflichen Kontext mehrfach belastet sind.

Abstract

This master's thesis is dedicated to the subjective career success of women in the Austrian non-profit sector and gender-specific obstacles to career progression. Embedded in an analysis of the historical development of the gender-specific division of labor and current gender-specific labor market divisions in Austria, qualitative insights into their professional reality are gained by means of problem-centered interviews with four women working in the Austrian non-profit sector and key influencing factors of subjectively perceived career success are identified.

The interviewees do not define career success primarily in terms of pay, prestige or hierarchical advancement, but rather in terms of social influence, meaningfulness of employment and personal development. At the same time, gender-specific disadvantages for women in the work context are evident, particularly with regard to the unequal allocation of tasks and jobs. Women take on more care work than men, not only in their private lives but also at work, which makes their professional development more difficult. A lack of work-life balance, a lack of gender equality in society, as reflected in traditional role models, as well as sector-specific challenges, such as the organizations' generally limited financial resources, are identified as key career obstacles. Women continue to take a back seat in their careers due to caring responsibilities. In the non-profit sector, the combination of limited time and financial resources with strong intrinsic motivation also increases the pressure on employees. Furthermore, these limited resources in the "third sector" also have an impact on the quality of leadership, job satisfaction and development opportunities for employees. The results of the analysis show that traditional role models also prevail in non-profit organizations and that women are burdened in multiple ways by taking on care work in both their private and professional lives.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	1
2. Der Non-Profit-Sektor	6
2.1. Geschichte des österreichischen Non-Profit-Sektors	7
2.2. Beziehung zwischen Non-Profit-Organisationen und der Politik	11
3. Historische Entwicklung der geschlechtlichen Arbeitsteilung in Österreich	14
4. Geschlechterverhältnisse am Arbeitsmarkt.....	27
4.1. Segregation des Arbeitsmarktes	29
4.1.1. Horizontale Segregation	30
4.1.2. Vertikale Segregation	33
4.1.3. Atypische Beschäftigungsverhältnisse	36
4.2. Beschäftigungsverhältnisse im Non-Profit-Sektor.....	39
5. Karriereerfolg.....	42
5.1. Karriereerfolg nach Geschlecht	46
5.2. Karriereerfolg im Non-Profit-Sektor	48
6. Subjektiver Karriereerfolg von Frauen im österreichischen Non-Profit-Sektor.....	50
6.1. Datenerhebung.....	50
6.1.1. Problemzentriertes Interview	50
6.1.2. Interview-Durchführung	52
6.2. Datenanalyse.....	53
6.2.1. Qualitative Inhaltsanalyse	54
6.2.2. Datenaufbereitung.....	55
6.2.3. Kategorienbildung.....	55
6.2.4. Interviewauswertung.....	56
6.3. Ergebnisse.....	59
6.3.1. Geschlechterverhältnisse in Non-Profit-Organisationen	59
6.3.1.1. Segregation in Organisationen	59
6.3.1.2. Segregation bei der Aufgabenverteilung	60
6.3.1.3. Segregation von Arbeitsplätzen	61
6.3.1.4. Balance zwischen Berufs- und Privatleben.....	61
6.3.2. Karriere im Non-Profit-Sektor.....	64
6.3.2.1. Begriffsdefinition.....	64
6.3.2.2. Arbeitsplatzattraktivität.....	65
6.3.2.3. Subjektiver Karriereerfolg	66
6.3.2.4. Befugnisse der aktuellen Beschäftigung	67

6.3.2.5. Netzwerk-Tätigkeit	68
6.3.2.6. Selbstwirksamkeitswahrnehmung.....	69
6.3.2.7. Karriereziel	70
6.3.3. Hindernisse im Karriereverlauf.....	71
6.4. Interpretation der Ergebnisse.....	74
6.4.1. Karriere	74
6.4.2. Karriereerfolg.....	76
7. Conclusio	79
8. Literaturverzeichnis	88
9. Tabellenverzeichnis	93
10. Abbildungsverzeichnis	93
11. Anhang	94
11.1. Interviewleitfaden.....	94
11.2. Kodierleitfaden	96

1. Einleitung

„Du musst dich nur genug anstrengen, dann kannst auch du Karriere machen!“ – auch Frauen können die Karriereleiter erklimmen, wird propagiert: Gleiche Arbeit und gleiche Qualifikation würden gleich bewertet und Frauen wie Männer hätten somit gleiche Chancen darauf, erfolgreich zu sein.

In den Führungsetagen der großen Unternehmen sieht es jedoch nach wie vor anders aus. Anfang Jänner 2024 werden 87,8 Prozent der 200 umsatzstärksten Unternehmen in Österreich von Männern geführt. In börsennotierten Unternehmen sind 88,3 Prozent der Vorstände Männer (vgl. Hudelist und Haager 2024, 1). Geschlechtsspezifische Hindernisse im Karriereverlauf und Diskriminierung von Frauen werden jedoch oft bestritten, Frauenquoten zur Besetzung von Führungspositionen vielfach als unzulässige Einschränkung unternehmerischer Freiheit abgelehnt. Dennoch trifft die Aussage, es reiche aus, sich „genug anzustrengen“, um Karriere zu machen, für Frauen oftmals nicht zu. Die Schlechterstellung von Frauen in vielen Bereichen der Erwerbsarbeit sowie die Mehrfachbelastung durch die Übernahme eines Großteils der Care-Arbeit stellen am Arbeitsmarkt höhere Anforderungen an Frauen als an Männer.

Regina Becker-Schmidt charakterisiert Geschlechterverhältnisse als „Ensemble von Arrangements (...), in denen Frauen und Männer durch Formen der Arbeitsteilung, soziale Abhängigkeitsverhältnisse und Austauschprozesse aufeinander bezogen sind“ (Becker-Schmidt 2010, 83). Diese bestimmen nicht nur die unterschiedlichen alltäglichen Herausforderungen, mit denen Frauen im Gegensatz zu Männern konfrontiert sind, sondern auch ihre gesellschaftliche Positionierung (vgl. ebd.). Der große Unterschied zwischen den Geschlechtern ist dabei, dass sich Frauen im Vergleich zu Männern um unterschiedliche Lebensbereiche gleichzeitig kümmern (müssen), während Männer den Fokus ihrer Tätigkeit meist allein auf einen Bereich legen, nämlich die Erwerbsarbeit. Becker-Schmidt fasst diese Problematik mit dem Begriff der doppelten Vergesellschaftung von Frauen. Demnach sehen sich Frauen mit der Schwierigkeit konfrontiert, Haus- und Erwerbsarbeit leisten zu müssen. Sie sind in beiden Bereichen in soziale Zusammenhänge integriert: „Die Familienarbeit ist in ihrem Zeitrhythmus, in der Ausrichtung von Zielen und Zwecken sowie in den Verkehrsformen anders strukturiert als die Erwerbsarbeit“ (Becker-Schmidt 2010, 79). Dabei führt Becker-Schmidt das Beispiel der Fabrikarbeiterinnen in Hamburg an, deren Lebensverhältnisse sie in einer bahnbrechenden Studie in den 1980er Jahren untersucht hatte. Die Studie zeigte die fast unmöglich zu vereinbarenden Anforderungen, mit denen sich die Arbeiterinnen konfrontiert sahen. Die Herausforderungen der Erwerbsarbeit werden wie folgt beschrieben:

„(V)iel zu produzieren, aber bei allem Zeitdruck doch auf Qualität achten zu müssen; nicht nur Solidarität zu üben, sondern auch mit Konkurrenz umgehen zu können; zum Betrieb dazugehören und als gute Arbeiterin anerkannt zu sein, aber doch als den Männern nicht ebenbürtig zu gelten“ (Becker-Schmidt 2010, 79).

Strunk, Hermann, Praschak (2005) erklären dazu den Sonderstatus als Frau in einer Männerwelt wie folgt: „In dieser Welt darf ‚frau‘ keine Emotionen zeigen, braucht einen festen Willen, muss durchsetzungsstark und leistungsorientiert sein und sollte diese Eigenschaften kontinuierlich unter Beweis stellen. Das bedeutet auch viel Arbeit und Freizeitverzicht“ (Strunk, Hermann, Praschak 2005, 213). Dem gegenüber steht die Hausarbeit:

„Hausarbeit erlaubt zwar mehr Eigenständigkeit, verspricht mehr Dispositionsspielräume und Vielgestaltigkeit; sie ist in der Wiederholung der täglichen Pflichten jedoch auch gleichförmig und muss unter ständigem Zeitdruck erledigt werden. Hausarbeit erfolgt im Alleingang. Sie wird zudem ohne besondere Anerkennung oder finanzielle Honorierung in Anspruch genommen. Sie ist wie selbstverständlich Frauensache.“ (ebd.).

Für Frauen besteht der Mehraufwand darin, diese Bereiche mit sich widersprechenden Strukturen „unter einen Hut“ zu bekommen. „Karriere machen“ heißt demnach für Frauen nicht nur, einer Erwerbsarbeit nachzugehen und darin Erfolg zu haben, sondern es bedeutet gleichzeitig, Care-Arbeit zu meistern.

Seit den 1980ern hat sich im Bereich der unbezahlten Care-Arbeit manches verändert und mittlerweile übernehmen mehr Männer einen Teil davon. Doch damals wie heute sind es immer noch überwiegend Frauen, die den Großteil davon bewältigen. Die Problematiken der Balance zwischen Erwerbs- und unbezahlter Care-Arbeit und der doppelten Vergesellschaftung von Frauen haben sich kaum verändert (vgl. Becker-Schmidt 2010, 83). In der Zeitverwendungserhebung 2021/22 zeigt sich für Österreich: „Mit unbezahlter Arbeit verbringen erwachsene Frauen täglich durchschnittlich 4 Stunden und 19 Minuten und Männer 2 Stunden und 29 Minuten. Frauen leisten also täglich fast 2 Stunden mehr unbezahlte Arbeit als Männer“ (Statistik Austria 2023a, 1).

Das gesellschaftliche Problem der doppelten Vergesellschaftung ist wesentlich dafür, dass Frauen in unterschiedlichsten Erwerbsbereichen gegenüber ihren männlichen Kollegen Benachteiligung erfahren – auch wenn oft ein anderer Eindruck vermittelt wird. Jobportale werben auf ihren Plattformen etwa mit Karriere-Tipps und -Tricks für Frauen. *Karriere.at* beispielsweise führt Nachteile von Frauen darauf zurück, dass sich Frauen zu wenig trauen. Der Tipp des Portals: Frauen, traut euch „(...) zu scheitern“, „(...) weiblich zu sein!“, „(...) den Schritt zu gehen!“ und „(...) frech zu sein!“ (Karriere.at 2023). *Stepstone* listet ebenfalls Tipps auf, wie Frauen Karriere machen können. Ein Abschnitt der Website basiert auf Aussagen von

Führungskräftecoach Christina Bösenberg, die Frauen rät, nicht jede Aufgabe anzunehmen, denn: „Männliche Monokulturen lieben weiblichen Fleiß, weil er ihnen Arbeit erspart. (...) Viel mehr Erfolg haben Frauen, wenn sie sich strategisch wichtige Themen schnappen oder diese pro-aktiv selbst entwickeln“ (Stepstone 2023). Die Quintessenz, die *Stepstone* festhält, ist, dass erfolgreiche Manager (sic!) wüssten, dass bereits 20 Prozent der Anstrengung reichen würden, um 80 Prozent der Probleme zu lösen (vgl. ebd.). Der „Geheimtipp“ der Plattform für Frauen ist deshalb: „Nur nicht zu fleißig sein!“ (ebd.). Doch nicht nur Jobplattformen, auch Zeitschriften bieten Tipps für Frauen an. Das Magazin *Woman* erklärt: „Flexibilität ist für viele ein Luxus, aber leider immens wichtig, wenn man die Karriereleiter hochsteigen möchte. Denn manche Chancen tun sich plötzlich auf und das Zeitfenster ist nur sehr klein. Deshalb sollte man schnell reagieren und Mut beweisen“ (Holzinger 2023). Dass es vor allem Frauen sind, die aufgrund der zu leistenden Care-Arbeit meist wenig Flexibilität im Alltag haben, wird dabei nicht angeführt.

Dabei stellt sich die Frage, was hinter dem Begriff „Karriere“ steckt, wer ihn definiert und was darunter zu verstehen ist. Nach Meyer, Aghamanoukjan und Leitner (2008) bedeutet Karriere im wissenschaftlichen Sinn „keineswegs nur den Aufstieg in einsame Höhen, sondern jede Art von Wechsel sozialer Positionen¹. Insofern sprechen wir ja auch von Drogenkarrieren, Obdachlosenkarrieren etc.“ (Meyer, Aghamanoukjan und Leitner 2008, 25). Guido Strunk, Anett Hermann und Susanne Praschak erklären in ihrem Artikel „Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen“ (2005) die historische Genese des Begriffs „Karriere“. Demnach ist der betriebswirtschaftliche Begriff verbunden mit Status, Macht und Führungsaufgaben schon „in der Antike, in der Führungs- und Organisationstätigkeiten in Institutionen wie dem Militär“ zu finden (Strunk, Hermann, Praschak 2005, 214). Für die „männliche“ Dimension von Karriere ist vor allem die Entwicklung des Kapitalismus seit der industriellen Revolution ausschlaggebend (ebd.). Die Entwicklung von Arbeitsprozessen durch Automatisierung, Technisierung und rationalisierte Arbeitsorganisation veränderte einerseits die Art der Produktion und andererseits auch die gesellschaftliche Sichtweise von Frauen und Männern. Es waren vor allem neue „Erkenntnisse“ aus den Bereichen der Medizin und Biologie, die dazu beitrugen, dass sich das Bild von Frauen und Männern in der Gesellschaft veränderte.

„So entstand zum einen das überhöhte Bild der Mutter, zum anderen wurde die Minderwertigkeit der Frau (durch angebliche objektive Belege der biologischen Forschung, insbesondere der Hirnforschung) hervorgehoben, die über Stereotype wie

¹ Weiteres zum Begriff Karriere und dessen Veränderung im Laufe der Zeit bei Reichel et al. 2010.

Emotionalität, Hysterie, Weichheit, Unbestimmtheit und Diskontinuität zum Ausdruck gebracht wurden.“ (Strunk, Hermann, Praschak 2005, 215).

Vor allem die modernen Wissenschaften erschufen die Bilder der „emotionalen Frau“ und des „rational handelnden Mannes“, die sich bis heute halten. Die Folgen davon waren unter anderem die gesellschaftliche Ausgrenzung bzw. Schlechterstellung von Frauen. So hatten Frauen beispielsweise kein Wahlrecht und keinen Zugang zu höherer Bildung. Es zur Trennung von Haus- und Erwerbsarbeit und damit von privaten und öffentlichen Räumen (vgl. ebd.). Frauen wurden in private Bereiche zurückgedrängt, während Männer die öffentlichen Räume für sich beanspruchten.

Rationales Handeln war folglich „Männersache“: „Frauen mit ihrer Weiblichkeit, Emotionalität und Sexualität entsprachen nicht den Rationalitätsanforderungen von Organisationen, konnten folglich auch keine Karriere im Sinne von Übernahme höher bewerteter Funktionen oder Führungspositionen im Erwerbsleben realisieren“ (ebd.). Es entstanden geschlechtsspezifische Arbeitsplätze und entsprechende Möglichkeiten, in der betrieblichen Hierarchie aufzusteigen. Frauen war ein solcher Aufstieg grundsätzlich nicht möglich. Strunk, Hermann und Praschak (2005) halten fest: „Das Modell des Erfolges im Erwerbsleben – auch mit dem Begriff Karriere umschrieben – kann somit als ein männliches bezeichnet werden“ (Strunk, Hermann, Praschak 2005, 217).

Bis heute halten sich binär-hierarchische Geschlechtervorstellungen in westlichen Gesellschaften und bis heute arbeiten viele Männer und Frauen auf das Ziel einer erfolgreichen Karriere hin – ein patriarchales, nicht für Frauen geschaffenes Modell. Gleichzeitig stellen Erwerbsarbeit und Karriereerfolg „zentrale Identitätsanker in der westlichen Gesellschaft“ dar (Strunk, Hermann, Praschak 2005, 220). Über sie wird Einkommen und gesellschaftlicher Status bestimmt.

Daran anschließend stelle ich die Frage, ob Frauen Karriere und Karriereerfolg anders definieren als Männer und welchen Hindernissen sie im Erklimmen der Karriereleiter gegenüberstehen. Um diesen Fragen auf den Grund zu gehen, konzentriere ich mich in dieser Arbeit auf den österreichischen Non-Profit-Sektor. Dabei handelt es sich um einen Sektor, der ein ähnlich breites Spektrum an Tätigkeiten umfasst wie der Arbeitsmarkt generell, dessen Erwerbstätige in Österreich jedoch überwiegend Frauen sind. Definieren sie Karriere ähnlich wie Beschäftigte jenseits des Dritten Sektors? Mit einer Befragung von Frauen in österreichischen Non-Profit-Organisationen (NPO) möchte ich dies klären und dabei folgenden Fragen auf den Grund gehen, um letztlich zur Erforschung des Dritten Sektors beizutragen:

- Was bedeutet Karriereerfolg für Frauen im Dritten Sektor?
- Was beeinflusst den subjektiven Karriereerfolg von Frauen im Non-Profit-Sektor?
- Welche Hindernisse nehmen Frauen im österreichischen Non-Profit-Sektor hinsichtlich des subjektiven Karriereerfolgs wahr?

Theoretisch stütze ich mich bei der Beantwortung dieser Fragen auf den Diskurs Feministischer Ökonomie. Ihr liegt keine allgemeingültige Definition bzw. kein einzelner Ansatz zugrunde (vgl. Hoppe 2002, 11; Robeyns 2000, 3). In der Feministischen Ökonomie geht es in erster Linie darum aufzuzeigen, inwiefern die ökonomischen Rahmenbedingungen Geschlechterverhältnisse bestimmen – beispielsweise ungleiche Entlohnung der Geschlechter oder die geschlechtsspezifische Verteilung unbezahlter Care-Arbeit (vgl. Hewitson 1999, 6). Katharina Mader und Jana Schultheiss (2011) schreiben dazu, dass Feministische Ökonomie als Kritik Relevanz für alle gesellschaftlichen Bereiche besitze, da sich Feministische Ökonomie mit ökonomischen Geschlechterhierarchien auseinandersetzt, aber auch das ökonomische System hinterfragt. Zudem stellt sie ökonomische Wissensproduktion im Allgemeinen in Frage (Mader, Schultheiss 2011, 405). Mit meiner Masterarbeit möchte ich dazu beitragen, derzeitige geschlechtliche Strukturen des Arbeitsmarktes und mögliche Benachteiligungen von Frauen in der Erwerbsarbeit aufzuzeigen.

Um diese Fragen beantworten zu können, skizziere ich zuerst die Entstehung des österreichischen Non-Profit-Sektors und seine besondere Beziehung zur Politik (Kapitel 2). Im Anschluss daran gebe ich einen Überblick über die Entwicklung der geschlechtlichen Arbeitsteilung in Österreich (Kapitel 3) sowie einen Einblick in die Geschlechterverhältnisse am Arbeitsmarkt (Kapitel 4). Dabei liegt der Fokus auf der Segregation des Arbeitsmarkts und deren Auswirkungen etwa hinsichtlich Entlohnung. Ich stelle die Segregation im Dritten Sektor der im privatwirtschaftlichen und öffentlichen Sektor gegenüber. Zudem gebe ich einen Überblick über Konzeptionen von Karriereerfolg und darüber, wie dieser gefasst werden kann (Kapitel 5). Anhand von qualitativen Interviews mit Frauen in österreichischen NPOs zeige ich auf, was Karriereerfolg im Dritten Sektor ausmacht und wie dieser subjektiv bestimmt wird (Kapitel 6). Mittels Leitfadeninterviews nach Misoch untersuche ich dabei insbesondere die subjektive Wahrnehmung von Frauen bezüglich der Hindernisse, in Führungspositionen aufzusteigen. An die Darstellung der Ergebnisse der Interviews schließen eine resümierende Conclusio und ein Ausblick auf mögliche künftige Forschungsfragen an (Kapitel 7).

2. Der Non-Profit-Sektor

Um diesen Fragen auf den Grund zu gehen, werde ich vorerst einen genaueren Blick auf den Non-Profit-Sektor werfen. Im Dreisektoren-Modell der Ökonomie von Meyer und Simsa (2013) steht der Non-Profit-Sektor, der auch „Dritter Sektor“ genannt wird, „Markt“ und „Staat“ gegenüber und hat seinen Namen den Non-Profit-Organisationen zu verdanken, die diesen Sektor konstituieren. Dem Modell nach besteht der Markt aus „Profitorganisationen, also Unternehmen, die durch gewinnorientierte und marktfinanzierte Tätigkeiten charakterisiert sind“ (Meyer, Simsa 2013, 9). Dazu zählen klassische Unternehmen wie etwa Hofer KG, Red Bull GmbH oder voestalpine AG. Als Teil des im Dreisektoren-Modell genannten Sektors „Staat“ sind „öffentliche Organisationen, also Gebietskörperschaften wie Bund, Länder, Gemeinden, Kommunen, die durch die Erfüllung hoheitlicher Aufgaben sowie durch die Finanzierung über öffentliche Gelder charakterisiert sind“ (Meyer, Simsa 2013, 9f), zu verstehen.

Die *eine* gültige Definition von NPOs gibt es nicht. Sie unterscheiden sich sowohl im Ländervergleich als auch innerhalb Österreichs selbst. Der Begriff NPO beinhaltet in Österreich „so verschiedenartige Organisationen wie Umwelt- und Menschenrechtsorganisationen, private Museen, Kulturvereine, Feuerwehren, Sportorganisationen, Wohlfahrtsverbände, Ordensspitäler, Interessenvertretungen, Parteien oder kleine Selbsthilfegruppen“ (Meyer, Simsa 2013, 3). Dieses breite Spektrum macht deutlich, wie schwer es sein kann, eine allgemeingültige Definition dafür zu finden. Ich werde mich in dieser Arbeit an der Definition von Ruth Simsa und Michael Meyer aus ihrer Arbeit „NPOs: Abgrenzungen, Definitionen, Forschungszugänge“ (2013) orientieren.

Die Autor_innen definieren eine NPO anhand von fünf Merkmalen. Erstens muss eine Organisation keine bestimmte Rechtsform haben, um als NPO zu gelten. Stattdessen ist sie durch ein Minimum an formaler Organisation, das heißt formalisierten Entscheidungsprozessen und Rechenschaft, gekennzeichnet. Zweitens handelt es sich um eine nicht-staatliche Organisation. Wobei die Autor_innen nicht ausschließen, dass durch die Organisation eine finanzielle staatliche Unterstützung in Anspruch genommen wird. Drittens schüttet die Organisation ihre Gewinne nicht an die Eigentümer_in oder ihre Mitglieder aus. Viertens weist die Organisation ein Mindestmaß an Selbstverwaltung auf. Zusätzlich kann sie die wichtigen Entscheidungen innerhalb der Organisation selbst treffen. Und fünftens wird eine gewisse Anzahl an Arbeitsstunden durch Mitarbeitende, die ehrenamtlich arbeiten, geleistet (vgl. Meyer, Simsa 2013, 8f).

2.1. Geschichte des österreichischen Non-Profit-Sektors

Im Folgenden gehe ich auf die Entwicklung des österreichischen Non-Profit-Sektors ein, um die aktuellen Verhältnisse im Sektor besser verstehen und einordnen zu können. Der Dritte Sektor in Österreich ist aus einer langen Tradition heraus entstanden. Er hat gemeinsame Wurzeln mit den Non-Profit-Sektoren in Ungarn, der Slowakei und der Tschechischen Republik, die Teil des österreichisch-ungarischen Kaiserreichs waren (vgl. Heitzmann, Simsa 2004, 714). Die Geschichte vieler noch heute bestehender Organisationen des österreichischen Non-Profit-Sektors reicht bis ins 19. Jahrhundert zurück (vgl. Neumayr et al. 2007, 1). Zu dieser Zeit waren vor allem der Adel, das Militär und die Kirche die dominanten gesellschaftlichen Kräfte. Ihre enge Verbindung mit dem Staat führte zu einem starken Etatismus und einer dominanten Rolle der Beamten_innenschaft in Österreich (vgl. Heitzmann, Simsa 2004, 714). Dies beeinflusste die Entwicklung des Dritten Sektors in Österreich nachhaltig.

Nach Michael Meyer, Michaela Neumayr und Ulrike Schneider (2010) gilt die Etablierung der Vereinsfreiheit 1867 in der Habsburgermonarchie „als eine der ersten bürgerlichen Freiheiten“ als Beginn des Non-Profit-Sektors in Österreich (Meyer, Schneider, Neumayr 2010, 2). Dieses Gesetz ermöglichte es der Bevölkerung, sich offiziell zu versammeln und sich zivilgesellschaftlich zu engagieren. Noch vor der Jahrhundertwende wurden daraufhin vor allem in der Landeshauptstadt viele eingetragene Vereine gegründet (vgl. Neumayr et al. 2007, 1). Zur Zeit der Jahrhundertwende waren vor allem Wohltätigkeits- und Sparvereine unter den Neugründungen, was unter anderem auf das Fehlen eines öffentlichen Systems sozialer Absicherung zurückzuführen ist (ebd.). Zur selben Zeit waren jene eingetragenen Vereine aktiv, die anschließend als politische Parteien in der Österreichischen Republik auftraten (ebd.). Die Aktivität des zivilgesellschaftlichen Sektors nahm während des Ersten Weltkriegs zuerst ab und begann mit dem Ende des Krieges wieder zuzunehmen. So war die Anzahl der eingetragenen Vereine 1914 niedriger als die im Jahr 1925 (ebd.).

In der Zeit zwischen den beiden Weltkriegen kamen vor allem viele neue Vereine der Arbeiterbewegung hinzu. Meyer et al. beschreiben für diese als „Rotes Wien“ bekannte Zeit ein „rasantes Wachstum zivilgesellschaftlicher Organisationen, nicht zuletzt durch den Aufbau einer sozialdemokratischen Gegenkultur in Wien als Reaktion auf die christlich-sozial und deutschnational geprägte Vereinslandschaft in Österreich“ (Meyer, Schneider, Neumayr 2010, 2). Allerdings spielten zivilgesellschaftliche Vereine auch eine wichtige Rolle in der Verbreitung der faschistischen Ideologie in Österreich. Diese begann sich zuerst in den Vereinen – vor allem Sportvereine – zu verbreiten. Sie dienten als Deckmantel, der es

ermöglichte, unbemerkt politischen Aktivismus zu betreiben (vgl. Neumayr et al. 2007, 1). Die wachsende Zahl neuer Vereinsgründungen kam erst mit dem Verbot sozialdemokratischer und kommunistischer Organisationen 1934 zum Erliegen.

In der Zeit des Austrofaschismus und mit dem Anschluss Österreichs 1938 änderte sich die Vereinslandschaft abrupt. Einerseits wurden Vereine mit „unerwünschten“ Zielen aufgelöst oder mit nationalistischen Zielen gleichgeschaltet. Alle jüdischen Vereine wurden gänzlich aufgelöst. Andererseits war in Vereinen, die vom Regime kooptiert wurden, die Mitgliedschaft teils verpflichtend. Diese Vereine trugen wesentlich zur Verbreitung der NS-Kultur und -Politik bei und waren für das nationalistische Regime von großer Bedeutung. Besonders wichtig waren dabei Sportvereine, denn sie trugen zur Verbesserung der körperlichen Leistungsfähigkeit und damit der Tauglichkeit für den Kriegsdienst bei (vgl. ebd.).

In den ersten Jahrzehnten nach dem Zweiten Weltkrieg beeinflussten erneut politische Parteien die Wiederbelebung des Dritten Sektors wesentlich. Dabei war es vor allem die Nähe von NPOs zu den beiden großen Parteien ÖVP und SPÖ, die die Weiterentwicklung des Sektors maßgeblich beeinflusste. Viele Organisationen wurden von den beiden Parteien gegründet oder unterstützt. Mit dem Rückzug der Kirche aus der Politik begannen die einst mit der Kirche verbundenen Vereine, enger mit der ÖVP zusammenzuarbeiten (vgl. ebd.) Die Entwicklung der Nähe von Parteien zu Non-Profit-Organisationen trug maßgeblich zum beträchtlichen politischen Einfluss von NPOs bei und bildete darüber hinaus die Grundlage für das korporatistische System in Österreich, das sich neben den politischen Parteien auf die Sozialpartnerschaft stützt. Durch dieses System der Zusammenarbeit können die Interessen aller Wirtschaftsgruppen (Arbeitnehmer_innen, Arbeitgeber_innen) ausgeglichen werden. Demnach werden die Interessen der Arbeitnehmer_innen von der Arbeiterkammer (AK) und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) vertreten, während die Wirtschaftskammer Österreich (WKO) jene der Arbeitgeber vertritt. Ebenso steht der Landarbeiterkammer (LAK) die Landwirtschaftskammer (LK) gegenüber. Innerhalb dieses Systems werden soziale und wirtschaftliche Fragen diskutiert und davon ausgehend Lösungen gefunden, auf die sich alle einigen können. Dies dient dazu, Streiks und Konflikte zu vermeiden (vgl. Neumayr et al. 2007, 10). Mit Hilfe der Sozialpartnerschaft kann die politische Kluft zwischen Arbeit und Kapital überbrückt werden (vgl. Heitzmann, Simsa 2004, 715). Dadurch, dass die Non-Profit-Organisationen den politischen Parteien sehr nahestanden, war die Rolle der Non-Profit-Organisationen in der Zivilgesellschaft der Nachkriegszeit wenig spürbar (vgl. Neumayr et al. 2007, 2).

Demnach waren mit Ausnahme der Organisationen der Arbeiter_innen-Bewegung Non-Profit-Organisationen immer schon Teil des österreichischen Establishments. Dies änderte sich erst Anfang der 1980er Jahre, als neue Organisationen gegründet wurden, die keine Nähe zu den politischen Parteien hatten (vgl. Heitzmann, Simsa 2004, 715). In der Energiekrise der 1970er Jahre erfolgte zunächst die Gründung etlicher Ökologie- und Umweltschutzorganisationen. Die Zahl der eingetragenen Vereine stieg stetig an. Mit dem Fall des Eisernen Vorhangs 1989 gründeten sich zudem viele Kulturvereine (vgl. ebd.).

Die Rolle des Dritten Sektors veränderte sich mit der zunehmenden Dominanz von Neoliberalismus und der Krise des Wohlfahrtsstaates in den 1980er Jahren. Die Bemühungen der Regierungen, ihre Haushaltsdefizite zu verringern, ließen die Erwartungen in den Non-Profit-Sektor steigen. Organisationen des Sektors sollten das Dienstleistungsangebot ausweiten, um die Kürzungen der öffentlichen Ausgaben abfedern zu können (vgl. Heitzmann, Simsa 2004, 713). Zudem wurden NPOs als „vital to the process of democratization, change and integration“ angesehen (Heitzmann, Simsa 2004, 713). In den 1990er Jahren folgte zudem die Gründung von Organisationen in den Bereichen Migration und Menschenrechte als Reaktion auf die steigende Anzahl an Flüchtenden infolge der Balkankriege (vgl. Meyer, Schneider, Neumayr 2010, 2). Des Weiteren beeinflusste die Globalisierung die Gründung einer stetig steigenden Anzahl an Non-Profit-Organisationen in Österreich.

Mit der Jahrtausendwende stieg der Druck auf Non-Profit-Organisationen. Einerseits rückte EU-weit die Marktorientierung mehr in den Fokus, was die Konkurrenz von NPOs mit Organisationen, die gewinnorientiert agierten, verstärkte. Denn im Zuge der zunehmenden Durchsetzung von Neoliberalismus wurden immer öfter „Marktlösungen“ für soziale und öffentliche Probleme durchgesetzt. Andererseits stieg die Unsicherheit öffentlicher Finanzierung für Non-Profit-Organisationen, wovon viele NPOs abhängig waren (vgl. Simsa et al. 2021, 8).

Mit den Protesten gegen die Regierung von ÖVP und FPÖ² in den 2000ern ging die Gründung vieler neuer Initiativen einher, die den Sektor mit neuen Aktivitäten belebten (vgl. Neumayr et al. 2007, 2). Dennoch hielt der Aufschwung des Rechtspopulismus insbesondere im Gefolge der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008 an. Diese Entwicklung verstärkte sich ab 2015 mit der steigenden Anzahl an Flüchtenden des Syrien-Krieges, die rechtspopulistische Parteien nutzten, um Fremdenfeindlichkeit weiter zu verbreiten (vgl. Simsa et al. 2021, 9). Gleichzeitig gab es

² Die Proteste ab Februar 2000 richteten sich gegen die Regierungsbeteiligung der rechtspopulistischen FPÖ, die aus der 1949 gegründeten Sammelpartei ehemaliger Nationalsozialisten, dem *Verband der Unabhängigen* (VdU), hervorging.

„eine Welle der Solidarität und auch der kurzzeitig hohen Popularität“ (Simsa et al. 2021, 9) zivilgesellschaftlichen Engagements.

Mit der darauf folgenden ÖVP-FPÖ-Koalition im Jahr 2017 verschlechterten sich die Möglichkeiten politischer Teilhabe. Nach Simsa et al. gab es „klar beobachtbare Tendenzen, das kritische Potenzial der Zivilgesellschaft sowie ihre Teilhabe an politischen Entscheidungsprozessen einzuschränken“ (Simsa et al. 2021, 11). Die Regierung unternahm gezielte Versuche, zivilgesellschaftliche Akteur_innen einzuschüchtern und zivilgesellschaftliche Aktionen zu delegitimieren. Das politische Klima entsprach der zunehmend autoritären und rechtspopulistischen Politik (vgl. Simsa et al. 2021, 10f). Gleichzeitig wurde die öffentliche Finanzierung für den – hochgradig von öffentlichen Mitteln abhängigen (vgl. Schober et al. 2011, 19) – Dritten Sektor eingeschränkt. Die Kürzungen trafen vor allem Organisationen „in den Bereichen Migration, Kunst, Frauen-, Arbeitsmarkt- und Entwicklungspolitik“ (Simsa et al. 2021, 11). Dieses Agieren der Regierung führte dazu, dass Organisationen aus dem Dritten Sektor sich einem gemeinsamen „Feind“ gegenüber sahen. Dies brachte sie wiederum dazu, mit Organisationen aus verschiedenen Bereichen zu kooperieren und die gegenseitige Unterstützung zu stärken. Befragungen zufolge haben diese Solidarität und Kooperation bis dato nicht nachgelassen (vgl. Simsa et al. 2021, 66).

Nach dem Zerfall der ÖVP-FPÖ Regierung gewann einerseits die Klimabewegung auch in Österreich immer mehr an Bedeutung, andererseits prägten Ereignisse wie die Covid-19-Pandemie sowie die neue Koalition zwischen ÖVP und den Grünen den Non-Profit-Sektor (vgl. Simsa et al. 2021, 11ff). Mit der Klimabewegung bildeten sich zudem viele neue Basisinitiativen. Zuvor waren es vor allem im späten 20. Jahrhundert gegründete Organisationen gewesen, die im Bereich Klima und Umwelt tätig waren.

Die Covid-19-Pandemie prägte den Sektor auf unterschiedlichen Ebenen. Für viele Organisationen gab es finanzielle Einbußen, da durch die Lockdowns beispielsweise keine Fundraising-Events stattfinden konnten, die eine wichtige Einnahmequelle darstellten (vgl. Simsa et al. 2021, 15). Andere Organisationen mussten ihre Dienstleistungsangebote anpassen, um den Maßnahmen der Pandemie zu entsprechen. Dies traf vor allem Organisationen mit Pflege- und Betreuungsangeboten (ebd.). Zusätzlich erschwerte der mediale und politische Fokus auf Covid-19 die Arbeit themenspezifischer Organisationen, ihren Forderungen in der Öffentlichkeit Gehör zu verschaffen (vgl. Simsa et al. 2021, 40). Des Weiteren wurde der Umgang mit Demonstrationen während der Pandemie vielfach kritisiert. Demnach entstand der Eindruck, „dass Demonstrationen unterschiedlicher politischer Provenienz von Seiten der

Polizei unterschiedlich behandelt würden“ (Simsa et al. 2021, 51). Gleichzeitig erfuhren Organisationen im Zuge der Pandemie stärkere Wertschätzung aufgrund der hohen Bedeutung zivilgesellschaftlicher Dienstleistungen für die Gesellschaft: „Armutgefährdung und Arbeitslosigkeit haben soziale Probleme stärker in die Mitte der Gesellschaft rücken lassen und die pandemiebedingte Einschränkung von Freiheitsrechten hat auch die Bedeutung von Menschenrechten stärker in das Bewusstsein gerückt“ (Simsa et al. 2021, 4).

2.2. Beziehung zwischen Non-Profit-Organisationen und der Politik

Diese historische Entwicklung führte zu einigen Besonderheiten des Non-Profit-Sektors in Österreich im Vergleich zu anderen Ländern. Meyer, Schneider und Neumayr (2010) identifizieren hierbei die folgenden Spezifika: Ein wichtiger Punkt ist zunächst, dass Vereine im öffentlichen Leben in Österreich generell eine große Rolle spielen. Wobei Neumayr et al. (2007) ausführen, dass der Non-Profit-Sektor trotz seiner wichtigen Rolle in der Gesellschaft wenig bekannt ist und ebenso selten als „Non-Profit-Sektor“ benannt wird. Stattdessen werden Begriffe wie „freiwilliger Sektor“ oder „Dritter Sektor“ verwendet (vgl. Neumayr et al. 2007, 2). Nach Meyer, Schneider und Neumayr ist ein weiteres Spezifikum, dass der österreichische Föderalismus auch im Non-Profit-Sektor klar erkennbar ist. Viele große Organisationen sind nach Bundesländern organisiert. Die Bundesorganisationen erfüllen die Funktion eines Dachverbandes, der die Landesorganisationen koordiniert. Zwischen den Sitzen der Organisationen in Wien und den NPOs in den Bundesländern, die sowohl finanziell als auch bezogen auf die Mitgliederanzahl meist bessergestellt sind, gibt es häufig Spannungen. Eine große Bedeutung haben zudem die Selbstverwaltung und deren berufsständische Organisationsform. Berufliche Interessensvertretungen, wie beispielsweise in der Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft, haben außerdem großen Einfluss auf das politische System. Zudem ist der Non-Profit-Sektor geprägt durch die Bindung wichtiger Organisationen an die politischen Parteien SPÖ und ÖVP (vgl. ebd.). Der Non-Profit-Sektor ist demnach in zwei parteipolitische Bereiche unterteilt: Den sozialdemokratischen und den christlich-sozialen. Deshalb gibt es viele Organisationen, die im selben Bereich aktiv sind, allerdings einer anderen Partei nahe stehen wie beispielsweise der Alpenverein (ÖVP-Nähe) und die Naturfreunde (SPÖ-Nähe). Diese enge Verknüpfung von Non-Profit-Organisationen und politischen Parteien war für beide Seiten von Vorteil. Einerseits ermöglichte diese Nähe den NPOs stärkeren Einfluss auf die Politik beispielsweise durch Lobbying für Gesetzesvorschläge, Andererseits erhielten Non-Profit-Organisationen leichter Zugang zu öffentlichen Geldern. Im Gegenzug konnten Parteien

die Expertise der NPOs nutzen und ihre Ideologie durch die NPOs besser in die Gesellschaft tragen (vgl. Neumayr et al. 2007, 11). Im Non-Profit-Sektor spiegelt sich außerdem, dass Österreich ein katholisches Land ist, denn zu den größten und einflussreichsten Organisationen zählen jene, die der katholischen Kirche nahestehen. Zudem ist der Non-Profit-Sektor hochgradig von öffentlichen Mitteln abhängig, im Sozialbereich beispielsweise zu mehr als 70 Prozent (vgl. Meyer, Schneider, Neumayr 2010, 2f). Diese historische Entwicklung des Sektors führt dazu, dass vor allem neu gegründete Organisationen, die keine enge Verbindung zu einer politischen Partei haben, oft Schwierigkeiten haben, sich zu etablieren (vgl. Neumayr et al. 2007, 3).

Dennoch spielen Non-Profit-Organisationen in der österreichischen Politiklandschaft eine wichtige Rolle, da ihre Lobbyarbeit von der Verwaltung sehr geschätzt wird (vgl. Neumayr et al. 2007, 10), was sich nicht zuletzt auf die lange Tradition der Sozialpartnerschaft zurückführen lässt, die – wie bereits beschrieben – ihre Wurzeln in den späten 1950ern hat. Bestimmte Verbände – vor allem verfassungsrechtlich vorgesehenen Kammern – haben eine eigene gesetzliche Grundlage, die es ihnen ermöglicht, Gesetzesvorlagen von Ministerien zu begutachten und zu kommentieren, bevor diese in den Ministerrat eingebracht werden (vgl. Neumayr et al. 2007, 11). Nach Neumayr et al. fällt diese Begutachtung in der Praxis breiter aus, als es gesetzlich formuliert ist (Stand 2007) (vgl. ebd.). Demnach habe jedes Ministerium eine Liste von NPOs, die bei der Erstellung neuer Gesetze um Stellungnahmen gebeten werden: „The aim is to learn about and avoid possible caveats of the law and to improve its acceptance“ (ebd.). Seit 1996 veröffentlicht das österreichische Parlament jeden Gesetzesentwurf auf der Parlaments-Website und ermöglicht es jeder Person, einen neuen Gesetzesentwurf zu lesen und eine Stellungnahme abzugeben (vgl. Neumayr et al. 2007, 12). Inwiefern diese Stellungnahmen im Prozess berücksichtigt werden, ist formell nicht festgelegt.

Diese Einbindung von Non-Profit-Organisationen in Gesetzgebungsprozesse änderte sich mit der ÖVP-FPÖ Regierung 2017. Eine Studie aus dem Jahr 2019 ergab, dass Non-Profit-Organisationen „deutlich weniger“ (Simsa et al. 2021, 10) einbezogen wurden. Gleichzeitig wurden von Seiten der Politik weitere Maßnahmen gesetzt, die Non-Profit-Organisationen immer mehr von der Entscheidungsfindung ausschlossen. Demnach wurden Begutachtungsfristen verkürzt und Stellungnahmen durch Initiativanträge verhindert. Die Politik wurde intransparenter und der Austausch mit dem Dritten Sektor fand nur mehr vereinzelt statt (ebd.). Die Zeit war geprägt von Angriffen auf Non-Profit-Organisationen und Versuchen, diese einzuschüchtern, während finanzielle Mittel gekürzt wurden (vgl. Simsa et al. 2021, 10f).

Erst mit der Koalition zwischen ÖVP und den Grünen ab dem Jahr 2020 kam es wieder zu einer Verbesserung der Beziehung zwischen Politik und Non-Profit-Organisationen (vgl. Simsa et al. 2021, 33). Einer Befragung zufolge war diese jedoch davon abhängig, um welches Thema und um welches Ministerium es sich handelte (vgl. Simsa et al. 2021, 37). Demnach war die Verbesserung vor allem seitens der Grünen zu spüren, die gute Kontakte zu zivilgesellschaftlichen Organisationen und Personen pflegten (Simsa et al. 2021, 12). Trotz der besseren Beziehung zwischen Politik und dem Dritten Sektor erreichte die Einbindung in Gesetzgebungsprozesse nie das Niveau vor der ÖVP-FPÖ Koalition. Demnach werden aktuell Non-Profit-Organisationen wenig in inhaltliche Entscheidungen eingebunden und die Politik bedient sich nach wie vor der Initiativanträge, zu denen keine Stellungnahmen abgegeben werden können (vgl. Simsa et al. 2021, 35). Im Zuge der Covid-19-Pandemie wurden Verfahren beschleunigt, um auf aktuelle Entwicklungen schneller reagieren zu können. Dies hatte zur Folge, dass sich die Fristen für Einsicht- und Stellungnahmen verkürzten, was eine Beteiligung von Non-Profit-Organisationen am Gesetzgebungsprozess erschwerte (vgl. Simsa et al. 2021, 40). Diese Verkürzungen wurden darüber hinaus „ohne sachliche Notwendigkeit“ (Simsa et al. 2021, 41) beibehalten. Im Jahr 2021 wurde durch aktualisierte Verordnungen die Frist zur Einsicht- und Stellungnahme auf vier Tage verkürzt (vgl. ebd.).

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Dritte Sektor sehr komplex ist und sowohl unterschiedliche Themenbereiche als auch Organisationsstrukturen abdeckt. Deshalb ist eine allgemeingültige Definition von NPOs schwierig. Dennoch lassen sich NPOs anhand von fünf Merkmalen bestimmen: Ihrer Rechtsform, dem Fakt, dass sie nicht-staatliche Organisationen sind, dass sie keine Gewinne ausschütten, ein Minimum an Selbstverwaltung aufweisen und ehrenamtliche Mitarbeiter_innen beschäftigen. Den österreichischen Non-Profit-Sektor zeichnet im Vergleich zu anderen Ländern die spezifische historische Entwicklung von Vereinen und deren Parteinähe sowie die Prägung durch den Föderalismus aus. Vor allem die Bindung an die großen Parteien SPÖ und ÖVP erlaubt es, Organisationen im Dritten Sektor häufig entweder dem sozialdemokratischen oder dem christlich-sozialen Lager zuzuordnen. Diese Nähe des Non-Profit-Sektors vereinfachte den Zugang zu öffentlichen Mitteln und die Einbindung in Gesetzgebungsprozesse, erschwerte aber gleichzeitig die Etablierung politisch unabhängiger Organisationen. Dies änderte sich insbesondere während der schwarz-blauen Koalition ab 2017, als kritische zivilgesellschaftliche Akteur_innen zunehmend unter finanziellen und legitimatorischen Druck gerieten.

3. Historische Entwicklung der geschlechtlichen Arbeitsteilung in Österreich

Die Beziehung von Arbeit und Geschlecht ist historisch gewachsen und hat sich im Laufe der Zeit stark verändert. Sie ist eng mit gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Entwicklungen verbunden und von Machtverhältnissen geprägt. Arbeit und Geschlecht sind eng miteinander verwoben, was in verschiedenen Bereichen zu erkennen ist: Von geschlechtsspezifischer Verteilung von Arbeit im Privaten – wie Kindererziehung, Pflege- und Betreuungsarbeit – über die Segregation von „männlichen“ und „weiblichen“ Berufen im Arbeitsmarktkontext bis hin zu dem Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – das aktuelle Zusammenspiel von Arbeit und Geschlecht verändert sich stets weiter. Um nachvollziehen zu können, wie es zur aktuellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung kam, gehe ich im Folgenden auf deren Entwicklung ein. Dabei zeige ich, wie sich die Rolle der Frau im Öffentlichen und im Privaten im Laufe der Zeit verändert hat und welche Folgen damit verbunden sind.

Nach Edith Rigler (1976) wurde jahrhundertlang das Argument naturgegebener Fertigkeiten verwendet, um „patriarchalische, die Frauen diskriminierende Verhältnisse“ zu rechtfertigen (Rigler 1976, 34). Rigler erklärt hingegen, dass nicht die Natur, sondern die Sozialisation von Menschen die Schlüsselrolle in der geschlechtsspezifischen Aufgabenverteilung habe, denn sobald eine neue Aufgabe entstehe, werde diese je nach Herkunft und Belieben einem Geschlecht zugewiesen (Rigler 1976, 33). Das, was als natürlich betrachtet wird, wird einerseits durch die Gewöhnung an bestimmte Pflichten festgesetzt, was schon im Kindesalter beginnt (vgl. ebd.). Andererseits bieten die sich nach Geschlecht unterscheidenden Verhaltensmuster aber auch Orientierung (vgl. ebd.). Dabei können sich beispielsweise als „typisch männlich“ und „typisch weiblich“ klassifizierte Aufgaben je nach wirtschaftlichen Bedingungen von Gesellschaft zu Gesellschaft unterscheiden (vgl. ebd.). Kulturelle und sozial festgelegte Vorstellungen bestimmen die geschlechtsspezifische Aufgabenverteilung (vgl. Rigler 1976, 34). Rigler führt dazu aus:

„Ein Paradoxon, das zugleich darauf verweist, wie unrationell die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung häufig praktiziert wird, besteht darin, dass Frauen oft männliche Aufgaben übernehmen. Selten kommt es aber zum entgegengesetzten Vorgang: Männer könnten effektiv sämtliche weibliche Arbeiten leisten, führen diese aber kaum durch. Hier dürfte ein Prestigedenken der wesentlichste Faktor sein: wie immer die männliche Tätigkeit auch geartet sein mag, sie wird als besonders ehrenvolle Aufgabe verstanden“ (Rigler 1976, 34).

In der bäuerlich geprägten Gesellschaft der vorindustriellen Zeit unterschied sich die Verteilung von Aufgaben je nach Stand. Darin waren die Frau, ihre Kinder sowie das Gesinde dem Mann

untergeordnet. Dieser galt als Leiter des Hauses und vertrat es nach außen – sowohl als Beschützer gegen Überfälle und Naturereignisse, als auch als Vertretung des Hofes gegenüber der Gemeinde und der Kirche (vgl. Rigler 1976, 35). In Kaufmannsfamilien erledigte Dienstpersonal einen Teil der Arbeit von Frauen, während sich in Haushalten von Handwerkern die Rolle der Frau auf die Haushaltsführung beschränkte (vgl. Rigler 1976, 36). Die zu dieser Zeit gängige Verteilung der Aufgaben band Frauen durch ihre Rolle als Gebärende sowie Pflegende an das Haus. Ausgenommen davon waren adelige Frauen. Sie hatten – ebenso wie ihre Gatten – die Funktion der Repräsentation des Hauses inne, was den adeligen Frauen ein gewisses Eigenleben ermöglichte (vgl. Rigler 1976, 37).

Im Zuge der Industrialisierung verliert die bäuerliche Arbeitsform an Bedeutung, der selbstständige Handwerkerstand bildet sich zurück, das Proletariat und in weiterer Folge langsam auch eine neue Mittelschicht entstehen (vgl. Rigler 1976, 39ff). Mit der Bürokratisierung der Unternehmensverwaltung gewinnt diese als Beschäftigungssektor an Bedeutung. Frauen finden nun zunehmend als Angestellte Beschäftigung. Es entstehen neue Berufsfelder für Frauen, beispielsweise als spezialisierte Hilfskräfte in Großbüros (vgl. Rigler 1976, 42). In der vorindustriellen Zeit war die Familie für Wissensvermittlung und Berufsausbildung zuständig. Dies übernehmen mittlerweile Sekundärinstitutionen, welche nicht nur der Elite zugänglich sind, sondern breiten Gesellschaftsschichten (vgl. Rigler 1976, 43). Gleichzeitig übernehmen zunehmend Versicherungen die Funktion der Fürsorge und Sicherung. Die Übernahme der Aufgaben durch Institutionen kombiniert mit der Verringerung der Kinderzahl führte für Frauen in bürgerlichen Kreisen zu einem Verlust von Aufgaben (vgl. Rigler 1976, 44). Während bürgerliche Frauen um das Recht auf Arbeit kämpften, waren Frauen des Proletariats dazu gezwungen, Fabrikarbeit zu leisten, die sehr schlecht entlohnt war (vgl. ebd.; Rigler 1976, 52).

Ab Mitte des 19. Jahrhunderts entstand die „Erste Frauenbewegung“. Ihre Grundforderungen reichten von gleicher Bildung und Erziehung über das Recht auf Arbeit bis hin zu gleichen bürgerlichen und politischen Rechten. Neben dem Wahlrecht, das unter anderem Frauen ausschloss, beinhaltete auch das österreichische Vereinsgesetz eine Ausnahme für Frauen. Sie hatten in politischen Vereinen nicht das Recht auf Rede- und Versammlungsfreiheit, sondern durften lediglich als Förderinnen oder als Gäste auftreten (vgl. Rigler 1976, 50). Diese Regelung wurde im Jahr 1911 aufgehoben. Erst Jahre später, 1918, folgte das Frauenwahlrecht in Österreich.

Die Forderungen von bürgerlichen und proletarischen Frauen unterschieden sich in vielerlei Hinsicht. Den bürgerlichen Frauen ging es im 19. Jahrhundert vor allem darum, sich das Recht auf Arbeit zu erkämpfen, da ihnen der Zugang zur Berufsausbildung nicht gestattet war und Fabrikarbeit als nicht standesgemäß galt (vgl. Rigler 1976, 50; 103). Frauen des Bürgertums forderten unter anderem Arbeit als Erzieherinnen oder Krankenpflegerinnen – Aufgaben, die zu dieser Zeit ehrenamtlich meist von Frauen der Aristokratie übernommen wurden (vgl. Rigler 1976, 52). Ledige und verwitwete bürgerliche Frauen arbeiteten mangels anderer Möglichkeiten gegen geringe Bezahlung unter anderem als Haushälterinnen (vgl. Rigler 1976, 51). Eine weitere Forderung bürgerlicher Frauen war es, frei über ihr Eigentum verfügen zu dürfen (vgl. ebd.). Zur selben Zeit war Fabrikarbeit für proletarische Frauen meist der einzige Weg, der völligen Verarmung zu entgehen (vgl. Rigler 1976, 50; 103). Während die sozialistische Bewegung zum einen Teil die Erhöhung des Lohnes des Arbeiters forderte, damit dieser die Familie ernähren konnte, und zum anderen Teil die Gleichberechtigung von Frauen und das Ende ihrer ökonomischen Abhängigkeit vom Mann anstrebte, gab es bürgerliche Forderungen, die Altersgrenze für Mädchen in Fabriken zu erhöhen, wovon man sich nicht zuletzt ein erhöhtes Angebot an Dienstbotinnen erhoffte (vgl. Rigler 1976, 103f). Die Entlastung von Frauen von der Reproduktionsarbeit sowie Halbtagsarbeit von Müttern wurden schon damals in der Frauenbewegung diskutiert. Für proletarische Frauen waren die genannten Optionen allerdings finanziell nicht möglich. Die sogenannte Frauenfrage stand für die Arbeiter_innen-Bewegung in engem Zusammenhang mit anderen politischen und sozialen Fragen und war nicht nur eine Frage der Geschlechterverhältnisse (vgl. Rigler 1976, 104).

Mit der Gründung des Wiener Frauenerwerbsvereines im Jahr 1866 begann der organisierte Kampf der bürgerlichen Frauen um das Recht auf Arbeit sowie das Recht auf Bildung (vgl. Rigler 1976, 51). Die Anerkennung der Care-Arbeit im Haushalt als Beruf zählte bereits zu dieser Zeit zu den Forderungen der bürgerlichen Frauenbewegung (vgl. ebd.). Deren katholische Vertreterinnen sahen die Erwerbstätigkeit von Frauen allerdings als eine „traurige Folge der misslichen wirtschaftlichen Verhältnisse“ (Rigler 1976, 52) an, welche sie von ihrer eigentlichen Beschäftigung – der Mutterschaft – entfernte, weshalb sie auch die Erhöhung der Entlohnung des Mannes forderten.

Bis zum Ersten Weltkrieg gehörte Österreich zu den Ländern Europas mit hoher Erwerbstätigkeit von Frauen. Im Jahr 1910 waren demnach fast die Hälfte aller Erwerbstätigen Frauen (vgl. Leichter 1927, 5). Sie waren überwiegend in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigt (ca. 74 Prozent) (vgl. Rigler 1976, 54). Auf Industrie, Handel und Verkehr sowie den öffentlichen Dienst entfielen jeweils weniger als 15 Prozent (vgl. ebd.). Von 1890 bis 1910

stieg der Frauenanteil in den Bereichen öffentlicher Dienst sowie Handel und Verkehr deutlich an (vgl. ebd.). Da ein großer Teil der Industrie aus „Frauengewerben“ bestand – Textilindustrie, Modewaren, Bekleidungsgewerbe –, waren Frauen früh in diesen Bereichen beschäftigt. Durch die Landflucht standen viele billige weibliche Arbeitskräfte zur Verfügung (vgl. Leichter 1927, 7). Der Anteil erberbstätiger Frauen am Land (43 Prozent) war aufgrund der Bäuerinnen höher als in Wien (31 Prozent), wo insgesamt mehr Frauen lebten als am Land (vgl. ebd.). Von den berufstätigen Frauen waren im Jahr 1910 43 Prozent helfende Familienmitglieder, während 29 Prozent selbständig tätig waren und knapp 20 Prozent Arbeiterinnen, gefolgt von Tagelöhnerinnen (5,5 Prozent) und Angestellten (2 Prozent) (vgl. Leichter 1927, 5; Rigler 1976, 58). Zudem stieg der Anteil Verheirateter an den berufstätigen Frauen an (vgl. Rigler 1976, 59). Eine weitere kennzeichnende Entwicklung der Arbeit von Frauen vor dem Ersten Weltkrieg war der Anstieg selbständiger Frauen. Vor allem in den Gewerbebranchen der Wäschekonfektion, Wäscherei, Erzeugung von Federn und Spitzen, des Seidenspinnens sowie der Putzmacherei³ dominierten selbständige Frauen (vgl. Rigler 1976, 59ff). Im Jahr 1902 beschäftigten die Branchen Textil- und Bekleidungsindustrie, Gast- und Schankgewerbe und Warenhandel drei Viertel aller nicht in der Landwirtschaft erwerbstätigen Frauen (vgl. Rigler 1976, 62).

Viele der Gewerbebetriebe lagerten ihre Produktion zumindest teilweise in Heimarbeit aus. Dies war vor allem in der Textil- und in der Bekleidungsindustrie gängige Praxis. Meist wurde Heimarbeit von ehemaligen Fabrikarbeiterinnen ausgeführt, nachdem sie geheiratet hatten. Da für diese Art der Beschäftigung keine Qualifikation notwendig war, fanden auch jene Frauen, die arbeitslos waren, so ein Einkommen (vgl. Rigler 1976, 62). Die existentielle Not führte dazu, dass die geringe Entlohnung hingenommen wurden (vgl. Rigler 1976, 64).

In Wien war um die Jahrhundertwende vor allem die Wäscheindustrie eine wichtige Branche für Frauen, die darin als Zwischenmeisterinnen oder als Heimarbeiterinnen beschäftigt waren. Zwischenmeisterinnen waren meist verheiratete Frauen aus dem Kleinbürgertum, die im Zuge ihrer Tätigkeit Personalverantwortung hatten (vgl. ebd.). Einen weiteren Beschäftigungszweig für Frauen stellten die häuslichen Dienste dar. Da sie allerdings eine größere persönliche Bindung erforderten, zogen vor allem junge Mädchen die Fabrikarbeit – die selbständiger war – oft vor, obwohl die Fabrikarbeit oft einen sozialen Abstieg darstellte und es im häuslichen Dienst für Frauen auch (begrenzte) Aufstiegschancen gab (vgl. Rigler 1976, 66f). Die Fabrikarbeit junger Mädchen wurde als „Sitten- und Kulturverfall“ angesehen, da die

³ Die Putzmacherin beschäftigt sich mit der Herstellung und dem Verkauf von Kopfbedeckungen heutzutage wird der Beruf Modistin genannt.

„naturgegebene“ Frauenarbeit im Haus zurückgedrängt wurde (vgl. Rigler 1976, 67). Die mit dem Zustrom zur Fabrikarbeit einhergehende Knappheit an Dienstpersonal verstärkte sich im Zuge des ersten Viertels des 20. Jahrhunderts (vgl. ebd.). Darüber hinaus brachten Mechanisierung und Technisierung neue Berufe. Berufe wie Telefonistin, kaufmännische Angestellte, Lehrerin und Krankenschwester wurden „typische“ Berufe für Frauen (vgl. Rigler 1976, 68). Mit der Erfindung der Schreibmaschine und der Kurzschrift folgten ebenfalls neue Berufsmöglichkeiten für Frauen (vgl. Leichter 1927, 8). Rigler hält dazu fest: „[D]abei darf man nicht außer Acht lassen, dass es neben anderen Gründen vor allem die geringen Lohnkosten waren, die Frauen den Weg in diese neuen Berufe ebneten“ (ebd.). Immer mehr Frauen fanden im öffentlichen Dienst – vor allem in Post- und Telegraphendienst – Anstellung. Eine geringere Entlohnung im Vergleich zu den männlichen Kollegen galt als selbstverständlich (vgl. Rigler 1976, 68f). Für Lehrerinnen und Beamtinnen gab es zunächst ein Heiratsverbot. Erst mit Erlässen in den Jahren 1917 und 1918 wurden für verheiratete Beamtinnen unter bestimmten Voraussetzungen Ausnahmen ermöglicht (Rigler 1976, 69). Der Beruf der Lehrerin „gehört zu den ersten öffentlichen Bereichen, in die Frauen ohne große Kämpfe eindringen“ (Rigler 1976, 72). Allerdings unterrichteten Frauen lange Zeit überwiegend Handarbeit, Sprachen und Musik, während naturwissenschaftliche Fächer noch lange nur von Männern unterrichtet wurden, was mit dem langen Ausschluss von Frauen aus dem Hochschulstudium zusammenhängt (vgl. ebd.). Zudem entsprach die Zuweisung dieser Fächer an Frauen dem patriarchalen Frauenideal und entspricht der langen Tradition von Mädchenerziehung durch Gouvernanten und Nonnen in Klöstern (vgl. ebd.). Im Jahr 1878 wurde Frauen in Österreich erlaubt, die Matura abzulegen, allerdings durften erst 1897 die ersten Frauen in Wien ein Studium beginnen (vgl. Rigler 1976, 73). Als Gründe gegen das Frauenstudium wurden einerseits offen ökonomische Gründe – die Gefährdung der Vormachtstellung des Mannes – genannt. Andererseits wurden biologische „Argumente“ eingesetzt, etwa dass Frauen nicht in gleicher Weise wie Männer geistig tätig sein könnten oder Frauen aufgrund von Überanstrengung des weiblichen Gehirns früher sterben würden. Des Weiteren wurde argumentiert, dass das Frauenstudium die Ehe gefährden und die Wissenschaft verweiblichen würde (vgl. ebd.). Allerdings dominierten im Zuge des Ersten Weltkriegs Studentinnen an der Universität Wien, da die Männer in den Krieg eingerückt waren. Dies heizte die Stimmung gegen das Studium von Frauen erneut an (vgl. Rigler 1975, 75).

Der Kriegsausbruch 1914 löste durch die Einberufung von Männern, den Stopp von Exporten und die Sperre des Zugverkehrs sowie die hohe Nachfrage nach Kriegsmaterial eine panische Reaktion von Arbeitgebern aus, die, die Kündigungsfristen nicht beachtend, viele Arbeitskräfte

entließen, was zu einem hohen Anstieg der Arbeitslosigkeit führte. Bereits im Jahr darauf sank diese wieder ab (vgl. Rigler 1975, 81). Um das Fehlen der männlichen Arbeiter auszugleichen, wurden ab 1915 einerseits Arbeitszeiten verlängert, andererseits Frauen, Jugendliche, Kriegsgefangene und in den weiteren Kriegsjahren auch Kinder beschäftigt (vgl. Rigler 1975, 82ff; Leichter 1927, 11ff). Zu dieser Zeit verschlechterten sich die Arbeitsbedingungen rapide und zuvor erreichte Arbeitsschutz-Rechte wie beispielsweise Ruhezeiten wurden aufgehoben. Zur Zeit des Weltkriegs stieg die Heimarbeit wieder an, vor allem aufgrund der Nachfrage nach Uniformen durch das Heer (vgl. Rigler 1976, 87; Leichter 1927, 11). Gleichzeitig wechselten viele Frauen in Berufe, die als typisch männlich galten. So arbeiteten viele Frauen in Munitionsfabriken, Verkehrsbetrieben und in der Metall- und Maschinenindustrie (vgl. Rigler 1976, 87; Leichter 1927, 11ff). Da viele Männer im Kriegsdienst waren, fiel zusätzlich zur Erziehung die Aufgabe der Ernährung an Frauen, weshalb auch erstmals viele Frauen, die zuvor nicht berufstätig waren, Arbeit suchten (vgl. Rigler 1976, 86f). Die Entlohnung von Frauen lag weiterhin unter jener von Männern (vgl. Rigler 1976, 92). Eine Erhebung Anfang 1916 zeigt, dass Frauen in der Metallindustrie beispielsweise weniger als die Hälfte des Lohnes der Männer erhielten – einige sogar nur ein Drittel davon (vgl. Leichter 1927, 14).

Der Beginn der Ersten Republik war geprägt von Lebensmittelknappheit und Inflation (vgl. Rigler 1976, 94f). Die Zeit war durch die Rückkehr der Männer, den Stillstand der Industrie sowie die Zerstückelung des Wirtschaftsgebietes, durch das die Erste Republik beispielsweise in der Textilindustrie viele Betriebsstätten verlor, die überwiegend Frauen beschäftigten, geprägt und die Arbeitslosigkeit von Frauen war hoch (vgl. Leichter 1927, 16). Aus Not mussten auch viele Töchter in jungen Jahren zum Familieneinkommen beitragen, wobei zu dieser Zeit Ausbildungen zu Berufen noch nicht klar geregelt waren. Frauen von verarmten Offizieren oder Beamten stiegen in die Gewerbsarbeit ein (vgl. Rigler 1976, 107). Während gebildete Frauen oft in der Industrie oder im Bankwesen Arbeit fanden, verrichteten weniger gebildete Frauen manuelle Arbeiten (z.B. als Schneiderin). Frauen des verarmten Mittelstandes sowie alte, kranke und verheiratete Frauen erwirtschafteten oft durch Heimarbeit, besonders in der Stickerei- und Strickwarenerzeugung verbreitet, ihr Einkommen (vgl. ebd.; ebd., 128). Frauen, die während des Krieges in männerdominierten Berufen tätig waren, mussten den zurückkommenden Männern in diesen Berufszweigen wieder Platz zu machen. Gleichzeitig gab es vom deutsch-österreichischen Staatsamt 1919 einen Erlass, der Arbeitsämter instruierte, diese Frauen wieder in die „Hauswirtschaft“⁴ zurückzubringen (vgl. Rigler 1976, 96f). In der

⁴ In die häuslichen Dienste und den Haushalt.

Berufsberatung wurden Frauen deshalb eine gewerbliche Ausbildung oder Arbeitsplätze in der Hauswirtschaft, als Friseurin oder Kosmetikerin empfohlen – auch deshalb, weil in diesen Berufen Wissen erworben wurde, das in einer späteren Ehe von Nutzen sein konnte (vgl. Rigler 1976, 99).

In dieser Zeit herrschten unterschiedliche Idealvorstellungen von Frauen in der Gesellschaft: von der Ehefrau bis zur Arbeiterin (vgl. Rigler 1976, 97f). Die Ehe wurde weiterhin als idealer Lebensinhalt für Frauen wahrgenommen. Allerdings war die Einstellung dazu und zur Berufstätigkeit von Frauen meist vom sozioökonomischen Status der Eltern abhängig (vgl. Rigler 1976, 99). Demnach sahen sich Frauen mit hohem sozialen Status mit stärkeren Einschränkungen – privat und beruflich – konfrontiert. Frauen mit besserer Schulbildung (Lyzeum oder Internat) sollten nur jene Berufe ergreifen, die ohne diesen Bildungsgrad nicht erreichbar waren (vgl. Rigler 1976, 100). Frauen aus „besserem Haus“ sollten nicht selbst Geld verdienen. Ihnen wurde zwar erlaubt, eine Schule abzuschließen sowie Gesangs- und Zeichenstunden zu nehmen, aber das Ziel blieb die Ehe (vgl. ebd.). Demnach waren viele Eltern besorgt, dass bestimmte Berufe die Heiratschancen der Töchter verringern könnten, galten Lehrerinnen doch beispielsweise als streng und verbissen. Zudem wurden ihnen „vermännlichte Züge“ (Lehr 1969, zit. in: Rigler 1976, 101) zugeschrieben. Frauen, die die Berufe der Schauspielerin, Ballett-Tänzerin und Sängerin ausübten, wurde eine Tendenz zur Unmoral nachgesagt, während man Büroangestellten skeptisch gegenüberstand, da nur wenige Frauen unter vielen Männern arbeiteten (vgl. Rigler 1976, 101). Gegen das bürgerliche Ideal der Ehe- und Hausfrau wandten sich die proletarischen Frauen. Sie forderten, dass die Gesellschaft Frauen die Aufgaben der Haushaltsführung abnehme, damit die Arbeitskraft der Frauen für die Gesellschaft genutzt werden könne (vgl. Rigler 1976, 103), weshalb sie auch für Kindergärten und Gemeinschaftsküchen eintraten.

Eine Erhebung unter Industrieangestellten aus den Jahren 1925 bis 1926 ergab, dass ein Viertel der Männer Gehälter bekam, die unter dem Existenzminimum lagen, während vier Fünftel der weiblichen Industrieangestellten unter dem Existenzminimum bezahlt wurden (vgl. Leichter 1926, 47). Andererseits wurden zu dieser Zeit viele Frauen entlassen, die Arbeitslosigkeit von Frauen stieg ab dem Jahr 1922 enorm an (vgl. ebd.). Dies ist auch auf die Entwicklung der Berufszweige zurückzuführen, in denen Frauen vorrangig beschäftigt waren. Viele Frauen arbeiteten etwa in der Textilindustrie, welche in Wien zum großen Teil Luxusindustrie war. Nach dem Krieg war die Krise dieser Industrie aufgrund der fehlenden Kaufkraft besonders ausgeprägt (vgl. Leichter 1926, 33f). Zudem drangen Frauen vermehrt in Berufe ein, die als männlich galten, wie beispielsweise Bäcker und Rauchfangkehrer (vgl. Rigler 1976, 133). Zu

den Berufen, in denen in der Zwischenkriegszeit Männer langsam von Frauen verdrängt wurden, zählen neben Bäcker auch Gärtner, Gürtler⁵ und Friseur (vgl. Rigler 1976, 120). Darunter finden sich auch Berufe, die heute als traditionelle Frauenberufe gelten. Käthe Leichter hält fest, dass sich zudem die Orte der Berufe von Frauen verschoben: Wechselten Frauen im Krieg und während der Inflationsphase motiviert durch die dort rasch steigenden Löhne in die Industrie, so trieb sie die Wirtschaftskrise nach dem Krieg wieder zurück in den häuslichen Dienst, beispielsweise als Hausgehilfinnen (vgl. Leichter 1926, 40f).

Im Laufe der 1920er Jahre wandte sich die gesellschaftlich vorherrschende Stimmung zunehmend gegen das sogenannte „Doppelverdienertum“, worunter jene Ehen verstanden wurden, in denen sowohl der Ehemann als auch die Ehefrau berufstätig waren (vgl. Rigler 1976, 149; Leichter 1926, 37). Leichter beschreibt diese Stimmung als eine, „die sich in ihrer ganzen Härte nur an den Frauen ausgewirkt hat – wem ist es eingefallen, dort, wo Vater und Sohn oder zwei Brüder verdienen, von ‚Doppelverdienern‘ zu sprechen?“ (Leichter 1926, 37). Dieses gesellschaftliche Klima zeigt sich auch an einer Verordnung der Bundesregierung aus dem Jahr 1933, die mit dem Argument, das Doppelverdienertum zu bekämpfen, erlassen wurde. Mit dieser Verordnung wurde verheirateten Frauen der Bundesdienst versagt, was Beamtinnen somit zum Zölibat oder zum Verlassen des Berufes nach einer Heirat zwang (vgl. Rigler 1976, 149ff).

Die Nationalsozialisten griffen in weiterer Folge das Bild der idealen Familie auf und argumentierten mit der gottgewollten Ungleichheit von Mann und Frau (vgl. Rigler 1976, 153). Ein zentraler Aspekt der NS-Propaganda war die tragende Rolle der Mutter zur Sicherung der „arischen Rasse“. Die bürgerliche Familie wurde als „Reproduktionsstätte des Systems“ gesehen (Rigler 1976, 154). Maßnahmen wie die Einführung des Muttertags hoben die Bedeutung dieser Rolle hervor (vgl. Schumacher 2017, 39). Auf „Kinder, Küche, Kirche“ folgte nun „Kinder, Küche, Krieg“ (vgl. ebd.). Die Gleichstellung von Frauen wurde mit biologischen Argumenten abgelehnt. Frauen wurden wieder verstärkt in den privaten Bereich zurückgedrängt (vgl. Schumacher 2017, 40). Lediglich im Rahmen der NS-Frauenorganisationen waren Frauen auch politische Führungsrollen möglich (vgl. ebd.). Zu den Maßnahmen, die das NS-Frauenbild fördern sollten, zählte das Ehestandsdarlehen in Höhe von 1.000 Reichsmark, das „arischen“ Paaren ausgezahlt wurde, sofern die Frau nach der Heirat ihren Arbeitsplatz aufgab (vgl. Schumacher 2017, 41). Trotz dieser Maßnahmen stieg die Zahl der beschäftigten Frauen zwischen 1933 und 1939 an (vgl. Schumacher 2017, 42). Denn obwohl

⁵ Metallbildnerin

einige frisch verheiratete Frauen ihre Erwerbsarbeit aufgaben, verhalf die im Zuge der Kriegsvorbereitungen bessere wirtschaftliche Lage vielen Frauen wieder zu bezahlter Arbeit (vgl. Schumacher 2017, 43). Zunächst wurden vor allem auch ledige Frauen gefördert, soziale, pflegende, erzieherische oder lehrende Berufe auszuüben, da dies ihrem „natürlichen Wesen“ entspreche (vgl. ebd.). Mit Kriegsausbruch änderte sich dies und Frauen wurden nun in allen Bereichen als Arbeitskräfte rekrutiert (vgl. Schumacher 2017, 43f).

Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde Österreich zunächst in vier Besatzungszonen aufgeteilt. Die Zeit war geprägt von Lebensmittelknappheit. Mit der Unterzeichnung des Staatsvertrags 1955 zogen die Besatzungsmächte Sowjetunion, USA, Frankreich und Großbritannien ab und Österreich erlangte seine Unabhängigkeit (vgl. ebd.). Im Laufe der 1950er Jahre verbesserte sich die wirtschaftliche Lage Österreichs. Nach Edith Rigler (1976) hat der Zweite Weltkrieg zur Verselbständigung von Frauen beigetragen, sowohl innerhalb als auch außerhalb der Familie (vgl. Rigler 1976, 19). Es kam zu einer Veränderung der Autoritätsstruktur in den Familien. Viele Männer konnten die Aufgabe des vor dem Krieg vielfach ausgeübten Familienernährers nicht mehr erfüllen, weshalb Frauen auch Verantwortung außerhalb der Familie trugen (vgl. ebd.). Viele Männer, die aus dem Krieg zurückkamen, beanspruchten zwar die früher ausgeübte Autorität, was in Familien häufig zu Konflikten führte, die damit endeten, dass der Familienvater eine Scheinautorität ausübte (vgl. ebd.). Iris Rigler (2015) zeigt mittels der Analyse von Werbung von Konsumgütern auf, wie sich das Frauenbild im Laufe der Nachkriegsjahre entwickelte. Demnach wurde die Konsumentin zunächst als Hausfrau dargestellt. Ab 1955 wandelte sich das Bild hin zur Berufstätigen, die auf elektrische Haushaltsgeräte angewiesen ist (vgl. Rigler 2015, 9f). Gleichzeitig war gesellschaftlich das Bild der Frau, die sich um Familie und Haushalt kümmert, weiterhin die Idealvorstellung (vgl. Rigler 2015, 15). Die Berufstätigkeit der Frau sollte jedenfalls die Reproduktionsarbeit nicht beeinträchtigte.

In den 1950er- und 1960er-Jahren setzte sich in allen sozialen Schichten die Kleinfamilie und mit ihr das Modell der Alleinverdiener-Hausfrauen-Ehe durch. Durch den zunehmend etablierten Sozialstaat wurde das Modell der Alleinverdiener-Hausfrauen-Ehe gestärkt, indem Frauen und Männer unterschiedlich darin eingebunden waren: Männer waren demnach über die Erwerbsarbeit abgesichert, Frauen primär über die Ehe (vgl. Weiss 2018, 7f). Waren Frauen dennoch berufstätig, zählten in den 1950er Jahren in Österreich häusliche Dienste, Arbeiten in der Textil- und Bekleidungsindustrie sowie dem Gesundheitswesen und in Hotel-, Gast- und Schankbetrieben zu den dominanten Berufsfeldern. Im Jahr 1961 zählten dazu auch die Rechts- und Wirtschaftsberatung sowie die Bekleidungsindustrie (vgl. Rigler 2015, 16f). Männer

dominierten in Bereichen wie Bergbau und Bauwesen sowie in der Holzindustrie (vgl. ebd.). Die Einstellung zur Erwerbstätigkeit von Frauen änderte sich ab Ende der 1960er insbesondere aufgrund des steigenden Bedarfs an Arbeitskräften verbunden mit dem Ziel, die Anzahl der Gasterbeitenden gering zu halten (vgl. Weiss 2018, 8). 1968 wurde deshalb Müttern der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erleichtert, indem sie in bestimmten Fällen Hilfe zur Kinderbetreuung in Anspruch nehmen konnten (vgl. Weiss 2018, 8f).

Im Zuge der Studierenden- und Bürgerrechtsbewegung 1968 begann eine neue Welle des Protests und Aufbruchs gegen bestehende Gesellschaftsstrukturen. Auch in Österreich protestierten Jugendliche gegen die Normen und Werte der Generation der Eltern. Sie forderten stärkere Mitbestimmung an Universitäten sowie politische und gesellschaftliche Veränderungen. Aus dieser überwiegend von Männern dominierten Bewegung entwickelte sich die „Zweite Frauenbewegung“. Mit ihr veränderte sich das herrschende Familienbild nachhaltig (vgl. Ehlert 2016, 220). Mit Slogans wie „Das Private ist politisch“ betonte sie den Zusammenhang von gesellschaftlichen Machtverhältnissen und rückte Themen wie männliche Gewalt in den Fokus der Öffentlichkeit (vgl. ebd.). Zu den Forderungen der Bewegung zählte das Recht auf (körperliche) Selbstbestimmung sowie der verbesserte Zugang zu qualifizierten Tätigkeiten und mehr politische Mitspracherechte.

„Die scheinbar selbstverständliche, bürgerliche Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern, die dem Mann die Sphäre der Öffentlichkeit und der Berufswelt zuschreibt und der Frau die Verantwortlichkeit für Kindererziehung, Versorgungs- und Reproduktionsaufgaben – die Sphäre des Privaten, wird durch die Neue Frauenbewegung in Frage gestellt.“ (Ehlert 2016, 220)

Veränderungen erzielte die Bewegung in den 1970ern unter anderem im Bereich des Familienrechts. Mit der Familienrechtsreform wurde das Familienrecht aus 1811 und damit der Mann als Oberhaupt der Familie abgeschafft und die partnerschaftliche Ehe eingeführt. Zudem mussten Frauen nicht mehr um Erlaubnis fragen, wenn sie einer Erwerbsarbeit nachgehen wollten. Mit der Verabschiedung des Gleichbehandlungsgesetzes 1979 sowie dem Gleichbehandlungspaket 1993 zur beruflichen Gleichstellung von Frauen in Österreich wurde die Ungleichbehandlung sowie Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verboten. Mit diesen erkämpften Gesetzesänderungen sowie den Errungenschaften der Studierendenbewegung stieg die Quote von erwerbstätigen Frauen sowie von Frauen mit höheren Bildungsabschlüssen an (vgl. Prenner, Scheibelhofer 2001, 3). Die steigende Teilhabe von Frauen in Gewerkschaften und Parteien im Zuge der 1980er Jahre brachte Themen wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, politische und gesellschaftliche Partizipation und männliche Gewalt verstärkt in die Institutionen (vgl. Ehlert 2016, 222).

Tendenziell arbeiteten Frauen im Laufe der Jahre immer weniger im Bereich der Land- und Forstwirtschaft und vermehrt im Dienstleistungsbereich. Im Jahr 1997 arbeiteten schließlich vier von fünf Frauen im Dienstleistungssektor (vgl. Prenner, Scheibelhofer 2001, 4). Zwischen 1971 und 1997 wurde der größte Zuwachs an Frauen in sogenannten sekundären Diensten festgestellt, wozu unter anderem Verwaltung, Erziehung, Forschung, Gesundheit und Soziales, unternehmerische Beratung und Management zählen (vgl. Prenner, Scheibelhofer 2001, 4f). In derselben Zeitspanne fanden auch in den primären Diensten (Handel, Gastgewerbe, Verkehrswesen) vermehrt Frauen Beschäftigung (vgl. ebd.). Zudem waren Frauen vermehrt in höher qualifizierten Berufen tätig (vgl. Prenner, Scheibelhofer 2001, 5). Zwischen Wien und den Bundesländern zeigte sich in den 1970ern noch ein Gefälle der Qualifizierung sowie der Erwerbsquote von Frauen. Dies verringerte sich allerdings bis zum Ende der 1990er Jahre (vgl. Prenner, Scheibelhofer 2001, 6).

Der Wandel am Arbeitsmarkt betrifft nicht nur den Anstieg der Beschäftigung von Frauen und deren Verschiebung von der Produktion hin zur Dienstleistung, sondern brachte im Zuge neoliberaler Restrukturierung auch neue Beschäftigungsformen mit sich, etwa „geringfügige oder befristete Beschäftigung, Scheinselbständigkeit, Telearbeit, etc. – von denen Frauen in besonderem Ausmaß betroffen sind“ (Prenner, Scheibelhofer 2001, 5). Der Prozess der zunehmenden Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen begann. Unternehmen griffen vermehrt auf atypische, vielfach prekäre Beschäftigungsverhältnisse zurück, um Lohn- und Lohnnebenkosten gering zu halten (vgl. Weiss 2018, 10). Gleichzeitig wurden auch Sozialausgaben oftmals gekürzt, wovon Frauen stärker als Männer betroffen waren (vgl. ebd.).

Zu Beginn der Jahrtausendwende stieg vor allem in Wien die Arbeitslosenquote kontinuierlich an, wobei die Quote in Wien seit den 1980ern zunächst über jener der Bundesländer lagen (vgl. Prenner, Scheibelhofer 2001, 6f). Gleichzeitig lag die Arbeitslosenquote der Frauen in Wien unterhalb der der Männer und Ende der 1990er Jahre sogar unter der österreichweiten Arbeitslosenquote von Frauen (vgl. Prenner, Scheibelhofer 2001, 7). Der Anstieg der Erwerbsquote von Frauen seit Mitte der 1990er Jahre ist nach Michalitsch Folge steigender Teilzeitarbeit (vgl. Michalitsch 2013, 129), Dabei lag die Teilzeitquote von Frauen in Österreich über dem EU-Durchschnitt (vgl. ebd.). Die prekären Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und ihre ökonomische Abhängigkeit von Männern trug weiterhin dazu bei, dass „die Ehe als nach wie vor gesellschaftlich dominante Lebensform gestützt“ (Michalitsch 2013, 130) wurde.

Obwohl Frauen im Laufe der Jahrzehnte immer mehr in den Arbeitsmarkt integriert wurden und die Entlohnung des Mannes nicht mehr einem Familienlohn entspricht, beurteilen Frauen und Männer nach wie vor die Arbeitslosigkeit von Männern als existenziell bedrohlicher als jene von Frauen (vgl. Weiss 2018, 15). Während für Frauen Reproduktionsarbeit „nicht nur Alternative zur Erwerbsarbeit, sondern – im Gegensatz zu Männern – auch Legitimation gegenüber einer Arbeitslose ausgrenzenden und abwertenden Umwelt“ (Weiss 2018, 15) ist. In höherqualifizierten, egalitär eingestellten Paaren bleibt die Reproduktionsarbeit meist auch dann Frauensache, wenn die Frau erwerbstätig ist, während bei Paaren der Arbeiterklasse Männer eher Reproduktionsarbeit übernehmen (vgl. Weiss 2018, 15). Insgesamt zeigt sich, dass die vermehrte Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt allgemein nicht dazu führt, dass Männer mehr Reproduktionsarbeit übernehmen. Die Reduktion der Daseinsfürsorge durch den Staat führt darüber hinaus dazu, dass der Bevölkerung die Zeit und/oder das Geld fehlt, die notwendige Reproduktionsarbeit ohne größere Probleme zu verrichten. Weiss (2018) diagnostiziert daher eine Krise der Reproduktion (vgl. Weiss 2018, 16). Während das Modell des Familienernährers mehr und mehr an Bedeutung verliert, sollen vorrangig Frauen Sicherheit vermitteln (Weiss 2018, 16). Im Jahr 2010 übernahmen nur etwa ein Viertel der Männer in Österreich Kinderbetreuung sowie Hausarbeit. „Selbst wenn Lebensformen partnerschaftlicher geworden sind, stellt sich, sobald Kinder zu betreuen oder kranke, alte Angehörige zu pflegen sind, sehr rasch wieder eine traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern ein“ (Weiss 2018, 16). Vor allem im ländlichen Raum fehlt es an flächendeckender Kinderbetreuung sowie an Pflegeinstitutionen (vgl. Weiss 2018, 17). Bei pflegenden Angehörigen liegt der Frauenanteil bei über 60 Prozent. Während Frauen im Haupterwerbsalter Pflegearbeit übernehmen, machen Männer dies eher, wenn sie nicht mehr erwerbstätig sind (vgl. ebd.). Seit den 1990ern lagern gut- und hochqualifizierte Familien die Reproduktionsarbeit immer mehr an ein internationales, überwiegend weibliches, meist prekär beschäftigtes „Dienstbot_innenpersonal“ aus (vgl. Weiss 2018, 17).

Im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008 stieg die Arbeitslosigkeit rapide an. Zunehmende sozioökonomische Ungleichheiten, Armut- und Armutsgefährdung sowie Marginalisierung waren unmittelbare Folgen der Krise. Aber auch die Position der Gewerkschaften war aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit geschwächt, was wiederum schlechtere Arbeitsbedingungen, weitere Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse und sinkende Löhne nach sich zog (vgl. Michalitsch 2012, 57). Diese Folgen, von denen überwiegend Frauen betroffen waren, sowie Ausgabenkürzungen im Sozial- und Gesundheitsbereich verstärkten den Druck auf die nach wie vor primär auf unbezahlter Arbeit von Frauen beruhenden privaten

Haushalte (vgl. ebd.). Zusätzlich unterstützte die Stabilisierungspolitik im Zuge der Krise überwiegend männerdominierte Branchen wie etwa das Bauwesen (vgl. ebd.). All dies führte zu einer Verschärfung der ökonomischen Hierarchien zwischen den Geschlechtern und einer Reproduktion von Geschlechterstereotypen.

Auch die durch die Covid-19-Pandemie ausgelöste Krise ab dem Jahr 2020 hatte Rückschritte hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt sowie bei der Übernahme von Reproduktionsarbeit zur Folge (siehe Kapitel 4). Mehr pandemiebedingte Arbeit im Privaten führte dazu, dass sich die Chancen der Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt verringerten, zumal die Erwerbslosigkeit im Pandemie-Kontext erheblich anstieg.

Die geschlechtliche Arbeitsteilung wird bis heute bestimmt durch die private, unbezahlte, mit Weiblichkeit verknüpfte Reproduktionsarbeit sowie die durch den Markt vermittelten, gesellschaftlich anerkannten, bezahlten, mit Männlichkeit verknüpften Tätigkeiten (vgl. Michalitsch 2013, 132). An den Ausgaben des Sozialstaates ist darüber hinaus zu erkennen, dass dieser kaum auf die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt reagiert hat. Weiss (2018) führt dazu aus, dass im Jahr 2015 70 Prozent der Sozialausgaben als Geldleistungen und lediglich 30 Prozent als Dienst- und Sachleistungen erfolgten. Der Großteil dieser 30 Prozent floss in den Gesundheitsbereich und nur 27 Prozent in den Bereich der Familienleistungen (vgl. Weiss 2018, 17). Der Fokus staatlicher Politik liegt folglich nach wie vor darauf, dass Frauen im Privaten die Reproduktionsarbeit erledigen, was sie – zusätzlich zu geringeren Löhnen – ökonomisch abhängig macht, da sie dem Arbeitsmarkt nicht oder nur in geringerem Ausmaß als Männer zur Verfügung stehen. Der Arbeitsmarkt reproduziert folglich Machtverhältnisse und trägt zur Aufrechterhaltung der hierarchischen Geschlechterverhältnisse bei (vgl. Michalitsch 2012, 56).

„Damit wird die Kategorie Geschlecht immer wieder erneuert, als Macht- und Herrschaftskategorie reproduziert und als Basis sozialer Konstitutionsprozesse aufrechterhalten“ (Michalitsch 2012, 56).

4. Geschlechterverhältnisse am Arbeitsmarkt

Geschlechterverhältnisse – und damit das Machtgefälle zwischen den Geschlechtern – beeinflussen nicht nur, wer Zugang zum Arbeitsmarkt bekommt, sie spiegeln sich auch in unterschiedlichen Bereichen, Formen und Strukturen des Arbeitsmarktes wider. Sie prägen unter anderem die Verteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit – auch in den Organisationen selbst und im Privaten – und die Frage, wer nach welchen Maßstäben bewertet wird. Das beeinflusst wiederum das Ansehen und die Macht, die mit einer Tätigkeit einhergehen. Regina Becker-Schmidt schreibt dazu:

„Die Formen der Benachteiligung sind zwar nicht in allen Geschlechterarrangements in gleichem Ausmaß und mit gleicher Persistenz gegen Frauen gerichtet, dennoch genießt die männliche Genus-Gruppe allerorten Statusvorteile, die sie nicht einfach ihren besseren Leistungen oder Kompetenzen verdankt, sondern der Höherbewertung ihres Geschlechts“ (Becker-Schmidt 2010, 84).

Diese Statusvorteile bestärken das Machtgefälle zwischen den Geschlechtern. Bei der Untersuchung des Machtgefälles in Geschlechterverhältnissen darf auch der Missbrauch von Macht nicht außer Acht gelassen werden. Im Arbeitsverhältnis kann dieser viele Facetten haben – eine davon ist sexuelle Belästigung. Sie kann verbal, visuell oder körperlich sein. Den Kern von sexueller Belästigung stellt der Missbrauch von Macht dar (Fitzgerald et al. 1988, 174). Die Europäische Kommission schreibt in einer 1998 veröffentlichten europaweiten Studie über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: „Sexual harassment can be explained as an abuse of power that is exercised by those with power“ (Europäische Kommission 1998, 32). Demnach begünstigt das Machtgefälle zwischen den Geschlechtern sexuelle Belästigung. In Österreich hat jede vierte Frau, die mindestens einmal erwerbstätig war, eine Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz erlebt (Statistik Austria 2022, 41).

In dem folgenden Kapitel beschäftige ich mich mit einem Teil der Benachteiligungen für Frauen am Arbeitsmarkt. Ich untersuche, wer in welchen Branchen tätig und in welcher Form beschäftigt ist, wer sich auf welcher hierarchischen Ebene wiederfindet und wer wie vergütet wird. Geschlechterverhältnisse formen diese Strukturen mit und werden von ihnen geformt.

Das Weltwirtschaftsforum (World Economic Forum, WEF) veröffentlicht seit 2006 jährlich den Global Gender Gap Report (GGGR). Darin stellt es die Ergebnisse der Analyse des gender gaps, also der Lücke hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter, in mittlerweile über 156 Ländern dar. Der aktuelle Bericht aus 2023 zeigt: Beim derzeitigen Tempo der Entwicklungen wird es noch mindestens 131 Jahre dauern, bis Gleichstellung der Geschlechter erreicht ist (WEF 2023, 5). Betrachtet man lediglich Europa, wird eine Zeitspanne von 67 Jahren

vorausgesagt, bis Geschlechtergleichstellung erreicht ist (WEF 2023, 6). Mit dem GGGR wirft das Weltwirtschaftsforum einen detaillierten Blick auf die folgenden vier Teilbereiche von Gleichstellung: Wirtschaftliche Teilhabe und Chancen, Bildungsabschlüsse, Gesundheit und Überlebensfähigkeit sowie politisches Empowerment. Jedes Land wird in diesen vier Bereichen anhand von Unterkategorien bewertet. Nach politischem Empowerment stellt die geschlechtsspezifische Diskrepanz bei der wirtschaftlichen Teilhabe und Chancengleichheit weltweit die zweitgrößte Lücke der Gleichstellung dar. Die Analyse des Weltwirtschaftsforums zeigt, dass es bei Blick auf diesen Teilbereich des globalen geschlechtsspezifischen Gefälles sogar 169 Jahre dauern wird, bis diese Lücke geschlossen ist (WEF 2023, 6).

Auch Österreich schneidet im Bereich der wirtschaftlichen Teilhabe und Chancengleichheit schlecht ab und belegt weltweit Rang 74 (WEF 2023, 95). Der Rang in diesem Teilbereich ergibt sich aus den Indikatoren und der daraus resultierenden globalen Einordnung der fünf Unterkategorien „Erwerbsquote“, „gleicher Lohn für vergleichbare Arbeit“, „geschätztes Erwerbseinkommen“, „Gesetzgeber_innen, hohe Beamte und Führungskräfte“ sowie „Fachkräfte und technische Angestellte“. Die Unterkategorie, in der Österreich im globalen Vergleich am weitesten von der Gleichstellung der Geschlechter entfernt ist, ist „Gesetzgeber, hohe Beamte und Führungskräfte“ (ebd.). Österreich hat sich mit dem Aufstieg auf Rang 74 im Vergleich zu den Vorgängerjahren verbessert. Das sah vor der Covid-19 Pandemie noch anders aus. Damals hat sich die Lage in Österreich bei wirtschaftlicher Teilhabe und Chancengleichheit nicht viel verbessert – dadurch und wegen der Fortschritte in anderen Ländern, rutschte Österreich in der Bewertung im Bericht aus dem Jahr 2021 insgesamt sogar ab und lag weltweit auf Rang 88 (WEF 2021, 105). Ein wichtiger Punkt, der hier berücksichtigt werden muss, ist, dass die Daten für diesen Bericht im Bereich wirtschaftlicher Teilhabe und Chancengleichheit aus dem Jahr 2019 stammen, da Arbeitskräftestatistiken für 2020 nur für eine kleine Teilmenge der im Bericht enthaltenen Länder verfügbar waren (WEF 2021, 14). Das bedeutet, dass die Auswirkungen der Covid-19 Pandemie in diesem Bereich noch nicht abgebildet waren. Im ersten Bericht aus dem Jahr 2006 war Österreich in diesem Teilbereich noch bessergestellt auf Rang 81 (WEF 2021, 105). Die Verbesserung Österreichs von Rang 88 im Jahr 2021 auf Rang 74 in 2023 hängt einerseits damit zusammen, dass 2021 veraltete Daten genutzt wurden. Andererseits zeigt ein Blick auf die Bewertung Österreichs im Teilbereich wirtschaftliche Teilhabe und Chancengleichheit, dass sich vom Jahr 2021 (0,665) zu 2023 (0,692) hinsichtlich der Gleichstellung nicht viel verändert hat. Der große Sprung Österreichs nach vorne auf Rang 74 ist somit darauf zurückzuführen, dass die Gleichstellung der

Geschlechter in diesem Teilbereich in anderen Ländern im Zuge der Covid-19 Pandemie enorme Rückschritte gemacht hat und diese wieder hinter Österreich zurückgefallen sind.

Der Bericht des Jahres 2021 thematisiert ebenfalls Rückschritte bezogen auf die Gleichstellung der Geschlechter durch die aktuelle Pandemie. Dabei wird hinsichtlich der Anstellung von Frauen in Führungspositionen ein deutlicher Rückgang festgestellt. Dies bedeute eine Umkehrung der seit ein bis zwei Jahren erzielten Fortschritte in mehreren Branchen (WEF 2021, 6). Für die zukünftigen wirtschaftlichen Chancen von Frauen beschreibt das Weltwirtschaftsforum eine vernichtende Wirkung der Pandemie:

„Through the combined effect of accelerated automation, the growing ‘double shift’, and other labour market dynamics such as occupational segregation, the pandemic is likely to have a scarring effect on future economic opportunities for women, risking inferior reemployment prospects and a persistent drop in income” (WEF 2021, 6).

Schon vor der Covid19-Pandemie war der Arbeitsmarkt von geschlechterspezifischer Segregation geprägt. Durch die Pandemie verstärkte sich diese und hatte negative Folgen für Einkommen und Wiederbeschäftigungsaussichten.

Damit beschäftige ich mich in diesem Kapitel genauer. Zuerst gehe ich auf die Geschlechterverhältnisse im Arbeitsmarkt jenseits des Dritten Sektors und die damit einhergehende Segregation ein (Kapitel 4.1.). Im Anschluss untersuche ich Beschäftigungsverhältnisse im Non-Profit-Sektor und vergleiche diese mit denen des Gesamtarbeitsmarktes (Kapitel 4.2.).

4.1. Segregation des Arbeitsmarktes

Die angesprochene Segregation am Arbeitsmarkt kann in horizontale und vertikale Segregation sowie atypische Beschäftigungsverhältnisse unterteilt werden. Damit einher gehen Benachteiligungen von Frauen im Vergleich zu Männern wie beispielsweise niedrigere Einkommen und geringere Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb einer Organisation. Wird diese Segregation meist mit geringerer Qualifikation und Bildung von Frauen sowie dem Hinweis auf traditionelle Geschlechterrollen begründet, zeigt sich im Laufe der Zeit allerdings, dass trotz dem steigenden Bildungsniveau von Frauen die „geschlechtsspezifische[n] Verteilungen auf Berufe und betriebliche Hierarchien fortbestehen“ (Gottschall 2018, 361).

4.1.1. Horizontale Segregation

Unter horizontaler Segregation wird die Ungleichverteilung von Männern und Frauen in den verschiedenen Branchen und Berufen verstanden. Der Arbeitsmarkt unterteilt sich somit einerseits in Bereiche, in denen die große Mehrheit der Beschäftigten Frauen sind, und andererseits in Bereiche, in denen mehr Männer arbeiten. Beispielsweise arbeiten im Gesundheitssektor sowie in den Sozial- und Erziehungsberufen überwiegend Frauen, während Männer meist in technischen und handwerklichen Berufen tätig sind.

Ein Blick in die Vergangenheit zeigt, dass die Segregation erst seit den 1980er Jahren genauer erforscht wird (vgl. Gottschall 2018, 362). Juliane Achatz beschäftigt sich in ihrer Arbeit „Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt“ (2008) unter anderem mit der Frage, wie diese Segregation entsteht. In ihrer empirischen Studie betrachtet sie die berufliche Segregation in zeitlicher Entwicklung – beginnend mit einer Studie aus dem Jahr 1985, die wiederum den Zeitraum 1925 bis 1982 analysiert. Ihre Ergebnisse zeigen, dass Frauen und Männer in diesem Zeitrahmen „immer schon“ in getrennten Berufsbereichen arbeiteten, sich aber die „Trennlinie“ der beiden Berufswelten mit dem sozioökonomischen Wandel verschob (Achatz 2008, 287). Laut der Autorin spricht ihre Analyse dafür, dass die Unterteilung in sogenannte Frauen- und Männerberufe „Ergebnis einer sozialen Konstruktion“ (ebd.) ist. Dieses Ergebnis bestärkt ebenfalls die Analyse von Angelika Willms-Herget, die sich bereits in den 1980ern mit Segregationsprozessen beschäftigte und mit ihrer Forschung aufzeigte, dass nicht jeder Beruf, der als klassischer frauendominierter Beruf bekannt ist, immer schon als solcher galt, sondern sich die horizontale Segregation verschieben kann. Als Beispiel bringt Ulrike Teubner in ihrer Arbeit „Beruf: Vom Frauenberuf zur Geschlechterkonstruktion im Berufssystem“ (2010) bezogen auf Deutschland die Berufe Friseur_in, Buchhalter_in und Grundschullehrer_in (Teubner 2010, 503). Aus heutiger Sicht werde beispielsweise der Beruf der Grundschullehrerin als Beruf für Frauen bezeichnet und es werde vielfach auf traditionelle Rollenbilder verwiesen: Aufgrund der Arbeit mit kleinen Kindern sowie der flexiblen Zeiteinteilung nach den relativ wenigen Unterrichtsstunden sei der Beruf für Frauen besonders geeignet (vgl. ebd.). Allerdings war der Lehrberuf historisch gesehen bis zur Mitte des 20. Jahrhunderts in Österreich von Männern dominiert.

Was sich allerdings mit der horizontalen Segregation meist nicht ändert, sind ihre Folgen. So wird Berufen, in denen überwiegend Frauen arbeiten, häufig ein geringerer gesellschaftlicher Status zugesprochen. Angelika Wetterer schreibt dazu: „Die Feminisierung von Berufs- und Arbeitsfeldern geht stets einher mit einer Statusminderung, deren Vermännlichung ist stets

verbunden mit Statusgewinn oder zumindest einer Statuskonsolidierung“ (Wetterer 1995, 208). Zusätzlich ist die Entlohnung in diesen Berufen geringer als in männerdominierten Berufen.

In der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria aus dem Jahr 2022 ist die horizontale Segregation des österreichischen Arbeitsmarktes klar erkennbar (vgl. Tab. 1). Demnach arbeiten vor allem im Wirtschaftsbereich *Industrie und Gewerbe* überwiegend Männer (76 Prozent Männer im Vergleich zu 24 Prozent Frauen), während im *Dienstleistungssektor* eher Frauen tätig sind (58 Prozent Frauen im Vergleich zu 42 Prozent Männer). Ein genauer Blick in die einzelnen Abschnitte dieser Wirtschaftsbereiche zeigt die Quote unselbstständig beschäftigter Männer an der Gesamtzahl unselbstständig Beschäftigter in dem jeweiligen Abschnitt: Im Bereich *Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden* ist die Quote mit 94 Prozent am höchsten. Dieser Bereich weist somit den höchsten Anteil an Männern auf. Danach folgen die Bereiche *Bau* mit 84 Prozent, *Wasserver- und Abfallentsorgung* mit 81 Prozent und *Energieversorgung* mit 76 Prozent sowie die *Herstellung von Waren* mit 73 Prozent. Im Vergleich dazu weisen die folgenden Abschnitte einen hohen Anteil an Frauen als unselbstständig Beschäftigte auf: *Private Haushalte*⁶ mit 95 Prozent, *Gesundheits- und Sozialwesen* mit 77 Prozent, *Erziehung und Unterricht* mit 70 Prozent, *Erbringung von sonstigen Dienstleistungen*⁷ mit 69 Prozent und *Handel, Instandhaltung und Reparatur von KFZ* mit 57 Prozent.

⁶ Dazu zählen Gärtner_innen, Putzpersonal, Köch_innen etc.

⁷ Dazu zählen Tätigkeiten in Interessensvertretungen, religiösen Vereinigungen, Dienstleistungen, wie Frisör, Wäscherei, Fußpflege, Kosmetiksalons, Bestattungswesen, Reparatur von Gebrauchsgütern

Tabelle 1: Unselbständig Erwerbstätige (ILO) nach Wirtschaftszweig und Geschlecht – Jahresdurchschnitt 2022

Wirtschaftszweig (ÖNACE 08 Abschnitte), Wirtschaftsbereich (ÖNACE 08)	Insgesamt	Männer	Frauen	Männer	Frauen
	in 1 000	in 1 000	in 1 000	in Prozent	in Prozent
Insgesamt	3 899,5	2 012,8	1 886,6	52%	48%
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	36,3	20,1	16,2	55%	45%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	7,3	6,9	(x)	94%	6%
Herstellung von Waren	708,7	514,5	194,3	73%	27%
Energieversorgung	28,2	21,5	6,7	76%	24%
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	21,8	17,7	(4,1)	81%	19%
Bau	327,6	275,3	52,3	84%	16%
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz	548,7	234,9	313,8	43%	57%
Verkehr und Lagerei	195,7	147,5	48,2	75%	25%
Beherbergung und Gastronomie	209,8	84,7	125,1	40%	60%
Information und Kommunikation	134,8	83,8	51,1	62%	38%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	130,4	59,9	70,5	46%	54%
Grundstücks- u. Wohnungswesen	30,0	10,4	19,5	35%	65%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	202,9	90,2	112,6	44%	56%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	143,5	57,8	85,7	40%	60%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	295,8	147,5	148,3	50%	50%
Erziehung und Unterricht	279,8	83,0	196,8	30%	70%
Gesundheits- und Sozialwesen	450,0	102,4	347,6	23%	77%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	52,4	24,6	27,8	47%	53%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	83,1	25,4	57,7	31%	69%
Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung v. Waren u. Erbringung v. Dienstleistungen durch private Haushalte	(4,3)	(x)	(4,0)	5%	95%
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	8,4	(4,6)	(3,8)	54%	46%
Wirtschaftsbereich (ÖNACE 08)				Männer	Frauen
Land- und Forstwirtschaft	36,3	20,1	16,2	55%	45%
Industrie und Gewerbe	1 093,6	835,9	257,8	76%	24%
Dienstleistungen	2 769,6	1 156,9	1 612,6	42%	58%

Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2022, Jahresdurchschnitt über alle Wochen. Erstellt am 29.09.2023. Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienr. – Erwerbstätigkeit nach ILO-Konzept. – Hochgerechnete Zahlen aus einer 0,6%-Quartalsstichprobe. – () Werte mit weniger als hochgerechnet 6 000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet. – (x) Werte mit weniger als 3 000 Personen sind statistisch nicht interpretierbar.

Lesehilfe: 36.300 unselbständig Erwerbstätige waren im Bereich Land- und Forstwirtschaft; Fischerei tätig. Davon waren 20.100 Männer und 16.200 Frauen – das entspricht jeweils 55 Prozent und 45 Prozent.

Die letzte Verdienststrukturerhebung der Statistik Austria aus dem Jahr 2018 zeigt die Verdienstunterschiede von Frauen und Männern nach Wirtschaftsbereichen. Es sticht heraus, dass im männerdominierten Bereich *Energieversorgung* die Bruttostundenverdienste mit 24,75 Euro (Median) am höchsten waren (Statistik Austria 2018, 810). Auch im ebenso

männerdominierten Bereich *Herstellung von Waren*, dem größten Wirtschaftsbereich Österreichs, waren die Verdienste mit 16,96 Euro über dem Median aller Bereiche (15,09 Euro) (ebd.). Auch in frauendominierten Bereichen liegt der Stundenverdienst von Männern über jenem von Frauen: Im Bereich *Gesundheits- und Sozialwesen* liegt er für Frauen bei 15,53 Euro und für Männer bei 16,44 Euro. In *Erziehung und Unterricht* klaffen die Mediane der Verdienste noch weiter auseinander und liegen für Frauen bei 15,35 Euro und für Männer bei 19,13 Euro. Insgesamt unterscheiden sich die Verdienste von Frauen und Männern beträchtlich. So liegt der von Frauen bei 13,43 Euro, während der der Männer bei 16,26 Euro liegt. In allen Bereichen, egal ob darin generell mehr Frauen oder Männer tätig sind, liegen die Bruttoverdienste von Frauen unter jenen der Männer.

Horizontale Segregation bezeichnet also die Ungleichverteilung von Frauen und Männern in den unterschiedlichen Berufsbranchen. Diese Aufteilung von Branchen in frauen- und männerdominierte ist nicht festgeschrieben und kann sich im Laufe der Zeit verändern. Was sich allerdings nicht verändert: Frauendominierte Branchen weisen eine geringere Entlohnung auf als jene Branchen, in denen überwiegend Männer tätig sind.

4.1.2. Vertikale Segregation

Die vertikale Segregation bezeichnet die Ungleichverteilung der Geschlechter auf die verschiedenen beruflichen Hierarchieebenen. Obwohl Frauen durchschnittlich bessere Bildungsabschlüsse haben, sind sie in Positionen mit hoher Entscheidungsmacht und Verantwortung stark unterrepräsentiert. Wie der GGGR 2021 zeigt, war Österreich in dieser Hinsicht vor der Pandemie weit von der Gleichstellung der Geschlechter entfernt. Auch der Bericht aus 2023 zeichnet noch einen weiten Weg für Österreich bis zur Gleichstellung. Die Barrieren, mit der Frauen häufig konfrontiert sind, wenn sie in höhere Hierarchieebenen aufsteigen wollen, wird als „Gläserne Decke“ bezeichnet. Als Begründung werden in diesem Zusammenhang meist familiäre Verpflichtungen und stereotype Rollenzuschreibungen genannt. Damit ist gemeint, dass Frauen aufgrund bestimmter – zugeschriebener – Eigenschaften wie beispielsweise starke Emotionalität weniger geeignet seien, Führungspositionen zu übernehmen. Ein weiterer Faktor sind die überwiegend rein homosozialen Männergemeinschaften, aus denen Frauen strukturell ausgeschlossen sind.

Die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung aus 2022 zeigt, dass bei unselbstständig Beschäftigten sowohl bei Frauen als auch Männern fast die Hälfte in sogenannten *mittleren Tätigkeiten*

beschäftigt ist. Darunter sind allgemeine Bürokräfte und Handwerksberufe zu verstehen. 43,5 Prozent aller beschäftigten Frauen und 48,9 Prozent der Männer fallen in diese Kategorie (vgl. Tabelle 2). Ein Blick auf die Schulbildung zeigt, dass von den Frauen mit Pflichtschulabschluss 48,4 Prozent in sogenannten *mittleren Tätigkeiten* arbeiten, während dies bei den Männern auf 62,5 Prozent zutrifft (ebd.). 13,4 Prozent der Frauen mit Uni-, FH- oder Akademie-Abschluss arbeiten ebenfalls in dieser Kategorie, während lediglich 6,6 Prozent von ihnen *Führungstätigkeiten* (Geschäftsführung oder Vorstand) innehaben (ebd.). Bei Männern mit Uni-, FH- oder Akademie-Abschluss sind lediglich 11,2 Prozent in *mittleren Tätigkeiten* zu finden, während 14,8 Prozent *Führungskräfte* sind (ebd.). Frauen sind demnach trotz ihrer höheren Bildungsabschlüsse im Vergleich zu Männern eher in *mittleren Tätigkeiten* beschäftigt, während Männer *Führungspositionen* innehaben.

Tabelle 2 zeigt, in welcher beruflichen Tätigkeit Frauen und Männer arbeiten, aufgelistet nach Bildungsabschlüssen. Demnach sind Frauen und Männer mit hohen Bildungsabschlüssen (Uni, FH, Akademie) nicht in denselben beruflichen Tätigkeiten verankert. Der Großteil der Männer dieser Bildungskategorie befindet sich in *hochqualifizierten Tätigkeiten* wie akademischen Berufen (59,3 Prozent, vgl. Tab. 2). Mit 14,8 Prozent ist der zweitgrößte Anteil der Männer mit hohen Bildungsabschlüssen in *Führungstätigkeiten* und der drittgrößte Anteil (12,8 Prozent) in sogenannten *höheren Tätigkeiten*, beispielsweise als Fachkraft, beschäftigt. Sie befinden sich also in den oberen drei Tätigkeitsbereichen wieder. Während auch bei Frauen mit hoher Bildung der größte Anteil in *hochqualifizierten Tätigkeiten* zu finden ist (60,9 Prozent), ist allerdings der zweitgrößte Anteil (17,3 Prozent) in *höheren Tätigkeiten* und der drittgrößte Anteil (13,4 Prozent) in *mittleren Tätigkeiten* (allgemeiner Bürokräfte, Verkauf- und Handwerksberufe) beschäftigt. Während also Männer die Spitze der Tätigkeitsbereiche abdecken, sind Frauen mit demselben Bildungsgrad eher in deren Mittelfeld zu finden.

Tabelle 2: Berufliche Tätigkeit unselbständig Erwerbstätiger nach höchster abgeschlossener Schulbildung und Geschlecht 2022

Schulbildung	Insg.	Hilfstätig- keiten ⁸	Mittlere Tätigkeiten ⁹	Höhere Tätigkeiten ¹⁰	Hochqualifizierte Tätigkeiten ¹¹	Führungstätigkeiten ¹²
Frauen						
Zusammen (in 1 000) 1)	1.851,2	202,5	804,7	339,7	445,9	58,3
Insgesamt	100,0	10,9	43,5	18,4	24,1	3,2
Pflichtschule	100,0	44,1	48,4	6,3	(x)	(x)
Lehre	100,0	12,5	68,4	15,6	2,5	(1,1)
BMS	100,0	6,4	46,4	21,5	23,5	2,1
AHS	100,0	10,0	46,0	22,1	19,1	(2,9)
BHS	100,0	5,5	41,5	28,6	20,2	4,2
Uni, FH, Akademie	100,0	1,7	<u>13,4</u>	<u>17,3</u>	<u>60,9</u>	6,6
Männer						
Zusammen (in 1 000) 1)	1.941,4	142,0	949,2	380,2	350,8	119,2
Insgesamt	100,0	7,3	48,9	19,6	18,1	6,1
Pflichtschule	100,0	26,3	62,5	7,8	(2,3)	(x)
Lehre	100,0	7,0	68,4	18,9	3,2	2,4
BMS	100,0	5,1	50,8	25,7	12,9	5,5
AHS	100,0	7,2	43,5	26,3	17,3	5,6
BHS	100,0	2,9	31,0	35,2	20,8	10,1
Uni, FH, Akademie	100,0	1,9	11,2	<u>12,8</u>	<u>59,3</u>	<u>14,8</u>

Q: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Jahresdurchschnitt über alle Wochen). Erstellt am: 03.10.2023. – Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienst. – Erwerbstätige nach dem ILO-Konzept. – () Werte mit weniger als hochgerechnet 6 000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet. – (x) Werte mit weniger als hochgerechnet 3 000 Personen sind statistisch nicht interpretierbar. 1) Ohne Lehrlinge.

Lesehilfe: Insgesamt waren 1.851.200 Frauen unselbständig erwerbstätig. 202.500 davon führten Hilfstätigkeiten aus (das entspricht 10,9 Prozent), während 58.300 Führungstätigkeiten übernahmen (3,2 Prozent). 6,6 Prozent der Frauen mit Uni-, FH- oder Akademie-Abschluss hatten Führungspositionen inne.

In der Verdienststrukturerhebung aus dem Jahr 2018 zeigt sich der Unterschied im Bruttostundenverdienst zwischen Männern und Frauen nach beruflicher Tätigkeit (jeweils Median in Euro). So verdienen Frauen, die als *Hilfsarbeitskräfte* tätig sind, 9,68 Euro im Vergleich zu den in dieser Kategorie tätigen Männern, die 12,09 Euro verdienen (Statistik Austria 2018, 811). Der größte Unterschied im Bruttostundenverdienst in den

⁸ Hier sind Beschäftigungen in den Bereichen der Hilfsarbeitskräfte, wie beispielsweise Reinigungspersonal, Hilfsarbeiter_innen im Bau, Transportwesen bei der Herstellung von Waren verankert.

⁹ Dazu zählen Tätigkeiten in den Berufsgruppen allgemeiner Bürokräfte, Verkauf- und Handwerksberufe.

¹⁰ Dazu zählen Fachkräfte, wie beispielsweise ingenieurtechnische Fachkraft und Assistenzberufe im Gesundheitswesen.

¹¹ Hier finden sich beispielsweise Personen in akademischen Berufen, Jurist_innen, Ärzt_innen und Lehrkräfte wieder.

¹² Wie Geschäftsführung, Tätigkeit in einem Vorstand oder weitere Führungskräfte.

Berufshauptgruppen¹³ ist bei *Führungskräften* zu erkennen. Dort entspricht der Median von Frauen 25,05 Euro, während der der Männer bei 32,65 Euro liegt (ebd.). In allen Berufshauptgruppen verdienen Frauen weniger als ihre männlichen Kollegen.

Neben der zu Beginn beschriebenen „Gläsernen Decke“ gibt es ein weiteres Phänomen: Den sogenannten „Gläsernen Aufzug“. Darunter ist zu verstehen, dass trotz dem großen Anteil an Frauen in frauendominierten Berufsfeldern meist Männer die höheren Hierarchieebenen besetzen.

Der Begriff der vertikalen Segregation beschreibt demnach die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf beruflichen Hierarchieebenen. Erhebungen zeigen, dass unabhängig vom Bildungsgrad der Angestellten Frauen weniger Positionen mit hoher Entscheidungsmacht und Verantwortung innehaben als Männer – in jeder Berufsbranche. Begründet wird diese Ungleichverteilung häufig mit familiären Verpflichtungen und stereotypen Rollenzuschreibungen von Frauen. Zusätzlich zur hierarchischen Ungleichverteilung zeigt sich eine ungleiche Entlohnung von Frauen und Männern in denselben beruflichen Tätigkeitsbereichen.

4.1.3. Atypische Beschäftigungsverhältnisse

Atypische oder prekäre Beschäftigungsverhältnisse weichen vom sogenannten Normalarbeitsverhältnis ab, das durch Vollzeitätigkeit mit konstanter Arbeitszeit und Bezahlung, fehlende Befristung, arbeitsrechtlichen Schutz und soziale Absicherung, unterschiedlicher Rechtspersönlichkeit von Arbeitgeber und Arbeitnehmer¹⁴ sowie betriebliche Einbindung und Weisungsgebundenheit gegenüber dem Arbeitgeber gekennzeichnet ist (vgl. Grafl 2012, 3f).

Andreas Grafl unterteilt atypische Beschäftigungsverhältnisse in drei Gruppen: Atypische Kontraktarbeitszeitformen (nicht vollzeittätig), neue Selbstständige und Zeitarbeitsformen, die nicht auf Dauer angelegt sind (vgl. Grafl 2012, 34).

¹³ In der Verdienststrukturerhebung sind das Führungskräfte, Akademische Berufe, Techniker_innen und gleichrangige nichttechnische Berufe, Bürokräfte und verwandte Berufe, Dienstleistungsberufe, Verkäufer_innen, Handwerks- und verwandte Berufe, Bediener_innen von Anlagen, Maschinen und Montageberufe sowie Hilfsarbeitskräfte. Diese Klassifikation (genannt ÖSICO 08) unterscheidet sich nicht von der im Mikrozensus verwendeten internationalen Version (ISCO 08).

¹⁴ Das bedeutet, dass Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen nicht den gleichen Status der Rechtspersönlichkeit haben. Somit zählt unter den oben genannten Bedingungen beispielsweise ein Mensch (natürliche Person), der bei einer GmbH (juristische Person) angestellt ist, zum Normalarbeitsverhältnis.

Unter atypische Kontraktarbeitszeitformen fallen Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung. Personen sind dann geringfügig beschäftigt, wenn sie regelmäßig¹⁵ beschäftigt sind und ihr Einkommen dabei unter der Geringfügigkeitsgrenze liegt. Im Jahr 2024 liegt diese bei 518,44 Euro pro Monat (Arbeiterkammer 2024). Teilzeitbeschäftigung liegt dann vor, wenn die gesetzliche Normalarbeitszeit (40 Stunden) oder die in Kollektivverträgen kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschritten wird (Grafl 2012, 35).

Freie Dienstverträge, geringfügige freie Dienstverträge, Werkverträge und Einpersonen-Unternehmen (EPU) sind in der Gruppe der neuen Selbstständigen. Der freie Dienstvertrag ist auf eine bestimmte Zeit gerichtet. Es liegt ein Dauerschuldverhältnis vor (Grafl 2012, 36f). Im Vergleich zum echten Dienstvertrag ist die persönliche Abhängigkeit (Bindung an Arbeitszeiten, Weisungen etc.) der Arbeitnehmer_innen gering oder gar nicht vorhanden. Für freie Dienstnehmer_innen sind das Arbeitsrecht und seine Schutzbestimmungen, wie beispielsweise die Entgeltfortzahlung bei Krankheit, nicht gültig (ebd.). Außerdem sind sie keinem Kollektivvertrag zugeordnet. Geringfügige freie Dienstverträge sind eine Kombination aus freien Dienstverträgen und geringfügiger Beschäftigung. Das bedeutet, das Einkommen des freien Dienstvertrages liegt unter der Geringfügigkeitsgrenze (Grafl 2012, 37). Werkverträge werden als Zielschuldverhältnis verstanden (ebd.). Sie sind also auf ein bestimmtes Werk oder eine bestimmte Dienstleistung ausgerichtet sind. Der Vertrag endet, wenn diese Leistung erbracht wurde. Unter EPU's sind Unternehmen zu fassen, die keine fest angestellten Mitarbeitenden haben (Grafl 2012, 38).

Zu Zeitarbeitsformen zählen Leiharbeit und befristete Arbeitsverhältnisse. Leiharbeit oder Arbeitskräfteüberlassung stellt eine Dreiecksbeziehung dar: Ein_e Arbeitnehmer_in wird von der/dem Arbeitgeber_in (Leiharbeitsfirma) für einen bestimmten Zeitraum einem Betrieb überlassen. Rechtlich sind Leiharbeiter_innen an die Leiharbeitsfirma gebunden, sozial an den Betrieb, der sie befristet beschäftigt (vgl. Grafl, 2012 S 38f). Befristete Arbeitsverhältnisse können entweder auf eine Tätigkeit befristet sein (Dauerschuldverhältnis) oder auf eine Leistung (Zielschuldverhältnis). Beim Zielschuldverhältnis liegt rechtlich ein Werkvertrag vor, beim Dauerschuldverhältnis kann ein freier oder echter Dienstvertrag (auch in Kombination mit einer geringfügigen Beschäftigung möglich) vorliegen (vgl. Grafl, 2012 S. 39f).

Diese atypischen Beschäftigungsverhältnisse sind gekennzeichnet dadurch, dass sie oft kein existenzsicherndes Einkommen garantieren, meist sehr wenige oder sehr hohe Arbeitsstunden betreffen und zusätzlich sozialrechtliche Absicherung, wie eine Vollversicherung in der

¹⁵ Für einen Monat oder für unbestimmte Zeit.

Sozialversicherung, fehlt. Ein Großteil der beschäftigten Frauen am Arbeitsmarkt befindet sich in dieser Art der Beschäftigung. Zudem zeigt sich hier auch, dass viele Frauen, die in prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind, Migrationsgeschichte haben (vgl. Gottschall, 2018 S. 381).

Meist wird der hohe Frauenanteil in prekären Beschäftigungsverhältnissen damit erklärt, dass Frauen Pflege- und Betreuungsaufgaben sowie einen Großteil der Hausarbeit erledigen, weshalb sie im Vergleich zu Männern nicht die Möglichkeit haben, einem Normalarbeitsverhältnis nachzugehen. Dies verstärkt nicht nur die Hierarchisierung am Arbeitsmarkt, sondern trägt auch zur Prekarisierung von Frauen am Arbeitsmarkt bei.

Mehr als die Hälfte aller beschäftigten Frauen befindet sich in Teilzeitbeschäftigung – bei den Männern trifft das lediglich auf 13,4 Prozent zu, während von allen Teilzeitbeschäftigten 78,1 Prozent Frauen sind (Statistik Austria 2023b). Laut Verdienststrukturerhebung aus dem Jahr 2018 verdienten atypisch Beschäftigte 19,5 Prozent weniger als Beschäftigte im Normalarbeitsverhältnis (Statistik Austria 2018, 813). 2018 waren 58,4 Prozent der Frauen und 20,6 Prozent der Männer in atypischer Beschäftigung. Interessant ist, dass der größte Unterschied zwischen dem Verdienst im Normalarbeitsverhältnis und dem in atypischer Beschäftigung bei geringfügiger Beschäftigung lag (37,6 Prozent weniger) (ebd.). Im männerdominierten Bereich der Leiharbeit war der Abstand mit 16,6 Prozent geringer. Zudem zeigt sich, dass in jedem Beschäftigungsverhältnis der Verdienst von Frauen wieder deutlich unter dem der Männer liegt. Bei Teilzeit beispielsweise liegt der Bruttostundenverdienst (Median) von Frauen bei 13,51 Euro und der der Männer bei 15,22 Euro (ebd.). Am geringsten ist der Unterschied bei geringfügiger Beschäftigung. Der Median des Bruttostundenverdiensts von Männern liegt bei 10,19 Euro – der der Frauen bei 10,00 Euro (ebd.).

Mit dem Begriff der atypischen Beschäftigung sind also Beschäftigungsverhältnisse zusammengefasst, die vom Normalarbeitsverhältnis abweichen. Sie sind gekennzeichnet durch beispielsweise sehr geringe oder sehr hohe Arbeitszeiten und niedrige Entlohnung, beinhalten befristete Arbeitsformen und geringere rechtliche Absicherungen. Es sind überwiegend Frauen in diesen atypischen Verhältnissen beschäftigt.

4.2. Beschäftigungsverhältnisse im Non-Profit-Sektor

Wie bereits erwähnt, ist der Dritte Sektor bis dato wenig erforscht. Das gilt besonders für geschlechtsspezifische Beschäftigungsverhältnisse. Allerdings sei auch hier angemerkt, dass es bis heute nicht möglich ist, bei der Frage nach den Beschäftigten im Dritten Sektor eine konkrete Zahl zu nennen. Das bereits zuvor angesprochene breite Spektrum an Organisationen im Non-Profit-Sektor in Österreich und deren unterschiedliche Organisationsformen erschweren die Datensammlung. Dies soll sich künftig allerdings verbessern, da die Statistik Austria 2021 beauftragt wurde, ein Nonprofit-Satellitenkonto¹⁶ zu erstellen (Pennerstorfer, Schneider 2022, 61). Eine Hochrechnung aus dem Jahr 2020 ergab für den österreichischen Dritten Sektor ca. 260.000 Vertragsverhältnisse (Pennerstorfer, Schneider 2022, 63). Das entspricht annäherungsweise sechs Prozent aller Erwerbstätigen in Österreich¹⁷. Zwischen 2010 und 2020 ist die Zahl der Vertragsverhältnisse um 28 Prozent gestiegen (ebd.). Laut Meyer, Aghamanoukjan und Leitner (2008) war und ist der Non-Profit-Sektor „vielfach Versuchslabor für die Prekarisierung und Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen. Teilzeitarbeit, befristete Verträge, Werkverträge und Scheinselbstständigkeit waren nämlich im Dritten Sektor längst Usus, bevor sie auch von Unternehmen entdeckt wurden“ (Meyer, Aghamanoukjan, Leitner 2008, 26).

Daten aus der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung aus dem Jahr 2013 geben Aufschlüsse über diese Beschäftigungsverhältnisse und den Anteil beschäftigter Frauen im Non-Profit-Sektor. In diesem Jahr lagen die entgeltlichen Beschäftigungsverhältnisse für den Bereich bei 234.443 (Leisch, Pennerstorfer, Schneider 2016, 379). Fast drei Viertel der beschäftigten Personen waren Frauen (71,8 Prozent) (ebd.). Claudia Schmeißer hält für den Dritten Sektor in Deutschland fest, dass neben Frauen überwiegend ältere Menschen dort beschäftigt sind. Gründe dafür sind die mit der Arbeit verbundene hohe Sinnstiftung, die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten, und die damit einhergehende reduzierte Arbeitsbelastung. Zudem schätzen ältere Menschen, dass sie „von den Organisationen auf Grund ihrer Berufs- und Lebenserfahrung hoch angesehen“ werden (Schmeißer 2013, 19). Pennerstorfer und Schneider (2022) schlüsseln

¹⁶ Unter einem Satellitenkonto sind systematische und detaillierte Ergänzungen zur Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) zu verstehen. Ein Satellitenkonto wird dann angelegt, wenn der bedachte Bereich in der VGR nicht abgebildet wird.

¹⁷ Dieser Vergleich ist allerdings nicht als exakte Größe zu verstehen, da die beiden Zahlen nicht direkt vergleichbar sind. Die Zahl der Vertragsverhältnisse entspricht nicht der Zahl der Beschäftigten. Es kann sein, dass eine Person beispielsweise zweimal gezählt wird, wenn sie einen Vertrag aufkündigt und ein neues Arbeitsverhältnis beginnt.

die von ihnen verwendeten Daten für den österreichischen Sektor hingegen nicht nach Alter auf.

Auch im Non-Profit-Sektor sind Anzeichen einer horizontalen Segregation erkennbar. Leisch, Pennerstorfer und Schneider (2016) beziehen sich auf Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung aus dem Jahr 2013: Beispielsweise sind im Bereich Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung lediglich 26,3 Prozent der Beschäftigten Frauen, während der Frauenanteil im Sozialwesen bei 80,7 Prozent liegt (Leisch, Pennerstorfer, Schneider 2016, 379).

Bei atypischer Beschäftigung im Dritten Sektor in Österreich ist ein großer Unterschied zum privatwirtschaftlichen und öffentlichen Sektor erkennbar: So waren 2013 im Non-Profit-Sektor mehr als die Hälfte aller Beschäftigten (57,3 Prozent) nicht geringfügig beschäftigte Teilzeitarbeitskräfte (ebd.), während im Gesamtarbeitsmarkt im Jahr 2013 lediglich knapp über ein Viertel (26,8 Prozent) Teilzeit gearbeitet hat (Statistik Austria 2023b). Im Non-Profit-Sektor ist (wie im Arbeitsmarkt jenseits dieses Sektors) erkennbar, dass vor allem in jenen Bereichen, in denen der Frauenanteil hoch ist, auch die Teilzeitquote hoch ist. Dies ist beispielsweise im Sozialwesen, in Heimen (wie Pflegeheimen) und kirchlichen/religiösen Vereinigungen der Fall. Ist der Frauenanteil gering, wie beispielsweise im Bereich Sport, Unterhaltung, Erholung, ist auch die Teilzeitquote gering (Leisch, Pennerstorfer und Schneider 2016, 379). Schmeißer hält zum deutschen Non-Profit-Sektor fest, dass mit steigendem Alter „sowohl der Anteil der Teilzeitbeschäftigten als auch der Anteil unbefristet Beschäftigter“ steigt (Schmeißer 2013, 52). 9,4 Prozent waren 2013 im Non-Profit-Sektor in Österreich geringfügig beschäftigt (Leisch, Pennerstorfer und Schneider 2016, 379). Im privatwirtschaftlichen und öffentlichen Sektor liegt die Quote geringfügig Beschäftigter mit 14,6 Prozent darüber (Geisberger 2021, 696). Leisch, Pennerstorfer und Schneider (2016) schlüsseln diese Daten im Non-Profit-Sektor nicht nach Geschlecht oder nach Bildung auf, weshalb ein weiterer Vergleich nicht möglich ist. Laut Schmeißer sind es im deutschen Non-Profit-Sektor vor allem Frauen, die eine geringfügige Beschäftigung innehaben – was dem Gesamtarbeitsmarkt ähnelt. Männliche Beschäftigte stehen bezüglich geringfügiger Beschäftigung im Dritten Sektor nicht anders da als jene im privaten Sektor (vgl. Schmeißer 2013, 52). Daten zur vertikalen Segregation am Non-Profit-Arbeitsmarkt führen die Autor_innen nicht an.

Nach Berit Sandberg gibt es im deutschen Non-Profit-Sektor ebenso Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern wie im privatwirtschaftlichen und öffentlichen Sektor. Sandberg untersuchte dafür die Entlohnung von Menschen in der Führungsebene und stellte fest, dass der

Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen um etwa 4 Prozent geringer ist als jener im privaten Sektor (Sandberg 2017, 418). Allerdings zeigen sich Unterschiede des Gender Pay Gaps auf unterschiedlichen Managementebenen. Die Forschungsergebnisse zeigen einen höheren Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen in Vorständen als auf der Ebene der Geschäftsführung (ebd.). Auch Astrid Haider (2010) stellte in ihrer Untersuchung der Lohnhöhe in Non-Profit Organisationen in Österreich fest, dass Frauen sechs bis sieben Prozent weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen (Haider 2010, 94). Die Autorin hält ebenso fest: „Während der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern bei höheren Löhnen größer wird, wird er bei vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/-innen im Vergleich zu teilzeitbeschäftigten bei höheren Löhnen kleiner“ (Haider 2010, 106). Demnach ist der Gender Pay Gap bei teilzeitbeschäftigten größer als bei vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter_innen.

Die Verdienste im Non-Profit-Sektor sind von mehreren Faktoren abhängig, wobei die Faktoren *Belegschaft* und *Einnahmen* eine besondere Rolle spielen. Bezüglich Beeinflussung der Verdienste durch die Zusammensetzung der Belegschaft ist zu sagen: Je heterogener eine Belegschaft ist, desto größer ist der Verdienstunterschied (Haider 2010, 157). Je mehr Frauen bzw. je mehr Männer in einer Organisation arbeiten – je homogener diese also ist –, desto geringer ist der Gender Pay Gap (ebd.). Nach Haider beeinflusst auch die Beschäftigung ehrenamtlicher Mitarbeiter_innen die Lohnhöhe in Non-Profit Organisationen. Mitarbeitende in Organisationen mit Ehrenamtlichen werden um ca. 10 Prozent geringer entlohnt als jene in Organisationen ohne ehrenamtliche Beschäftigte (Haider 2010, 94).

In Österreich ist die Freiwilligenarbeit laut Astird Pennerstorfer und Ulrike Schneider (2022) nicht umfassend statistisch erfasst. Eine Erhebung des Instituts für empirische Forschung (IFES) aus dem Jahr 2016 ergab, dass rund 31 Prozent der österreichischen Bevölkerung als Freiwillige in Vereinen bzw. Organisationen tätig sind. Diese Zahl beinhaltet allerdings nicht nur Tätigkeiten in Non-Profit Organisationen, sondern beispielsweise auch die Mitarbeit in einer staatlichen Einrichtung wie beispielsweise ehrenamtliche Besuchsdienste in öffentlichen Pflege- oder Altenheimen (Pennerstorfer und Schneider 2022, 64f). Da nicht alle Non-Profit Organisationen freiwillige Mitarbeiter_innen beschäftigen, kann somit nicht die Aussage getroffen werden, dass die Löhne im gesamten Non-Profit-Sektor geringer sind.

Einfluss auf die Lohnhöhe haben nach Haider auch Einnahmen der Organisation wie Subventionen und Spenden. Steigen die Subventionen oder die Spendeneinnahmen, die eine Organisation erhält, steigen auch die Löhne (Haider 2010, 113), allerdings nicht überall im

gleichen Maß: Der Lohnanstieg ist in höheren Lohnklassen größer als in den Klassen darunter (ebd.).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass im Non-Profit-Sektor 260.000 Menschen arbeiten. Der Großteil davon sind Frauen. Wie der Arbeitsmarkt generell ist der Non-Profit-Sektor gekennzeichnet durch horizontale Segregation und atypische Beschäftigungsverhältnisse. Der Gender Pay Gap findet sich auch im Non-Profit-Sektor, allerdings ist dieser geringer als im privatwirtschaftlichen und öffentlichen Sektor und die Höhe davon unterscheidet sich innerhalb des Dritten Sektors je nach Managementebene und Art der Beschäftigung. Ob Organisationen auf die Unterstützung von Ehrenamtlichen zurückgreifen, und Subventionen sowie Spenden beeinflussen die Lohnhöhe in den jeweiligen NPOs.

5. Karriereerfolg

Der Begriff „Karriere“ ist mit patriarchalen Strukturen verwoben und wird daher ebenso wie Karriere als Lebensmodell in der Fachliteratur als männlich beschrieben (Strunk, Hermann, Prashak 2005, 217). In diesem Kapitel gehe ich der Frage nach, was Karriereerfolg ausmacht. Dabei gehe ich auf Karriere-Unterschiede nach Geschlecht und die Bedeutung von Karriere im Non-Profit-Sektor im Vergleich zum privatwirtschaftlichen und öffentlichen Sektor ein.

Wolfgang Mayrhofer et al. (2005) unterscheiden zwischen subjektivem und objektivem Karriereerfolg wie folgt:

- Subjektiver Karriereerfolg stellt eine persönliche Bewertung dar. Jeder Mensch definiert Karriereerfolg unterschiedlich und verwendet dafür Maßstäbe, die er als wichtig empfindet: „Häufig geht es dabei um unterschiedliche Facetten von Glück und Zufriedenheit“ (Mayrhofer et al. 2005, 27).
- Objektiver Karriereerfolg orientiert sich an Komponenten, die andere Personen nachvollziehen können und im Allgemeinen auch zur Bewertung heranziehen. „Dazu gehören vor allem Einkommen, Aufstieg bzw. hierarchische Position, Prestige des Jobs, Zahl der Untergebenen, Grad der Budgetverantwortung oder Zahl der auf der gleichen Ebene angesiedelten Personen.“ (ebd.).

Auch Johannes Steyrer et al. (2005) untersuchen objektiven und subjektiven Karriereerfolg. Sie tun dies im Zuge des *Vienna Career Panel Projects* (ViCaPP). Das ViCaPP ist eine laufende Studie der Wirtschaftsuniversität Wien unter Wirtschaftsabsolvent_innen hauptsächlich der

WU Wien (ViCaPP 2024). Dabei konzentrieren sich die Autor_innen auf die ersten zehn Jahre nach Studienabschluss. In ihrer Studie untersuchen Steyrer et al. objektiven Karriereerfolg anhand der Komponenten „Umfang der Autorität“ und „Gehaltsentwicklung“. Wobei „Umfang der Autorität“ an der Zahl der Unterebenen gemessen wird und sich „Gehaltsentwicklung“ auf die Bruttojahreseinkommen bezieht. Subjektiver Karriereerfolg setzt sich in dieser Studie aus „Karrierezufriedenheit“ und „wahrgenommenem Karriereerfolg“ zusammen¹⁸ (vgl. Steyrer et al. 2005, 9). Die Studienergebnisse zeigen, dass sowohl subjektiver als auch objektiver Karriereerfolg nicht nur von der Persönlichkeit und den angewendeten Karrieretaktiken, wie Networking oder Selbstvermarktung, sondern auch von sozialer Herkunft und sozialem Verhalten beeinflusst wird. Bezüglich objektivem Karriereerfolg scheint der „Umfang der Autorität“ Steyrer et al. zufolge stark von der sozialen Herkunft einer Person abhängig zu sein. Grundlage für den Karriereerfolg bildet demnach das kulturelle und soziale Kapital¹⁹, das schon in frühen Lebensphasen erworben wird (vgl. Steyrer et al. 2005, 14f). Soziale Kontakte und Wissen bzw. Verhaltensweisen scheinen zu beeinflussen, ob jemandem in den ersten Jahren nach dem Berufseinstieg Mitarbeiter_innen unterstellt werden. Steyrer et al. halten fest: „during the delicate [career] entry phase, it is mainly the parents' (father's) Social capital that plays a role, while in later stages Cultural and Symbolic capital²⁰ gains significance“ (Steyrer et al. 2005, 12). Das Kriterium der Gehaltsentwicklung ist nach Steyrer et al. (2005) abhängig von einem Typ Mensch, der starke Selbstkontrolle, -vermarktungsfähigkeit und Durchsetzungsvermögen besitzt. Außerdem weist diese Person ein ausgesprochen individualistisches, auf Geld und Prestige ausgerichtetes Karrierestreben, Flexibilität und einen relativ starken Anteil an „machiavellistischem“, also manipulativem und eigennützigem, Verhalten auf (vgl. Steyrer et al. 2005, 15). Bezüglich subjektivem Karriereerfolg stellen Steyrer et al. fest, dass die Komponente „Karrierezufriedenheit“ des subjektiven Berufserfolgs abhängig ist von einer „stable, achievement- and leadership-oriented personality which is at ease with social relationships“ (Steyrer et al. 2005, 14). Eine hohe Anzahl an Wechsel von Arbeitsplätzen vor allem beim Einstieg in die Berufswelt führt zu einer geringeren Karrierezufriedenheit. Dabei halten die Autor_innen fest, dass die Inanspruchnahme von Elternkarenz einen ähnlichen Effekt auf die Karrierezufriedenheit hat, „which may be due to the frustration about (assumedly) missed career opportunities“ (Steyrer et al. 2005, 14). Bei der

¹⁸ Gemessen anhand einer 11-Punkte-Likert-Skala.

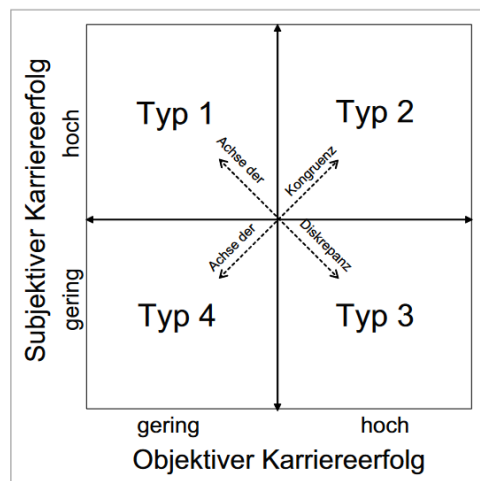
¹⁹ Kulturelles Kapital bezieht sich unter anderem auf Wissen, Verhaltensweisen und akademische Abschlüsse. Unter sozialem Kapital sind demnach Ressourcen zu verstehen, die auf soziale Netzwerke, Kontakte und Gruppen- bzw. Klassenzugehörigkeit beruhen (vgl. Bourdieu 1986, zit. in: Steyrer et al. 2005, 3).

²⁰ Unter symbolischem Kapital ist unter anderem die Vertrauenswürdigkeit oder das Prestige einer Person zu verstehen.

Komponente „wahrgenommener Karriereerfolg“ spielen vor allem die Offenheit für soziale Kontakte, Networking und Selbstpromotion eine wichtige Rolle (vgl. ebd.).

Bei der Bewertung von Karriereerfolg stellen sich Mayerhofer et al. (2005) zusätzlich die Frage, welcher Vergleichsmaßstab dafür genutzt werden kann. Sie halten fest, dass sowohl der subjektive als auch der objektive Karriereerfolg einerseits mit eigenen Maßstäben und andererseits mit Fremdreferenzen (andere Menschen, Normen, Standards) bewertet werden kann. Beispielsweise kann die aktuelle Position in einer Organisation einerseits subjektiv an dem erwünschten Posten in der Organisationshierarchie gemessen werden. Andererseits kann die Position objektiv verglichen werden mit der Position einer Person mit ähnlicher Ausbildung (vgl. Mayerhofer et al. 2005, 30). Mayerhofer et al. (2005) definieren deshalb vier Typen hinsichtlich des Verhältnisses der Einschätzung von subjektivem und objektivem Karriereerfolg (siehe Abbildung 1). Auf der Achse der Kongruenz (Typ 2 und Typ 4) sind subjektive bzw. objektive Erfolgsmaße gleich. Das bedeutet „äußere“ und „innere“ Einordnung des Karriereerfolgs stimmen überein. Bei Typ 4 auf der Achse der Kongruenz würde die aktuelle Position einer Person in einer Organisation sowohl subjektiv als auch objektiv beispielsweise als gering eingeordnet werden. Die Einordnung könnte darauf zurückzuführen sein, dass diese Person sich wünscht, in einer höheren Position zu sein. Beim Vergleich der Position mit einer Person mit ähnlicher Ausbildung zeigt sich, dass diese Person eine höhere vergleichbare Position innehat. Die subjektive und objektive Bewertung stimmen demnach überein. Im Gegensatz dazu klaffen auf der Achse der Diskrepanz (Typ 1 und Typ 3) diese beiden Erfolgsmaße auseinander. Typ 1 schätzt beispielsweise den Karriereerfolg subjektiv als hoch ein, die Umwelt betrachtet den Karriereerfolg allerdings als gering (vgl. Mayerhofer et al. 2005, 33f).

Abbildung 1: Verhältnis von subjektivem und objektivem Karriereerfolg (Mayrhofer et al. 2005, 34)



Mayrhofer et al. (2005) untersuchen zusätzlich die Führungsmotivation der befragten Personen, die sie als wesentlichen Faktor für Karriereerfolg betrachten (Mayrhofer et al. 2005, 48). Unter Führungsmotivation verstehen sie, „wie sehr Personen gewillt sind, Führungsverantwortung zu übernehmen“ (Mayrhofer et al. 2005, 47). Demnach betrachten sich stark führungsmotivierte Personen als objektiv erfolgreich. Umgekehrt ordnen wenig führungsmotivierte Menschen ihren objektiven Karriereerfolg als gering ein. Die größte Gruppe der als Typ 1 (subjektiv erfolgreich, objektiv nicht) kategorisierten Personen weist geringe Führungsmotivation auf: „Das könnte ein Hinweis darauf sein, dass diese Gruppe besonders zufrieden mit Aspekten in der Arbeitssituation ist, die wenig mit Führung oder anderen ‚klassischen‘ Erfolgsmaßen zu tun hat“ (Mayrhofer et al. 2005, 48).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass hinsichtlich Karriereerfolg subjektiver und objektiver Erfolg unterschieden werden kann. Während subjektiver Karriereerfolg davon abhängig ist, was Personen selbst als wichtig empfinden, ist objektiver Karriereerfolg von außen wahrnehmbar und vergleichbar. Subjektiver und objektiver Karriereerfolg können durch Eigen- oder Fremdreferenzen bewertet werden. Außerdem ist objektiver Karriereerfolg von der sozialen Herkunft abhängig, während bei subjektivem Karriereerfolg die Offenheit für soziale Kontakte eine wichtige Rolle spielt.

5.1. Karriereerfolg nach Geschlecht

Strunk, Hermann und Praschak (2005) ziehen zur Untersuchung von Geschlecht und Karriere ebenfalls Daten des ViCaPP heran. Die Autor_innen bildeten aus den Daten von Studienabgänger_innen um das Jahr 1990 Paare von Männern und Frauen, die hinsichtlich ihres Alters, wichtiger soziodemografischer Merkmale²¹, Studienerfolg, Persönlichkeitstyp und berufsbezogener Motivationsstruktur²² sowie karrieretaktischen Verhaltens²³ keine statistisch bedeutsamen Unterschiede aufweisen, und verglichen deren Karriereverlauf. Sie untersuchten, wie sich der Karriereverlauf hinsichtlich des Geschlechts unterscheidet. Zu Beginn der Karrieren stellten die Autor_innen fast keine Unterschiede fest. Auch Steyrer et al. (2005) kommen zu dem Ergebnis, dass das Geschlecht beim Berufseinstieg keine wichtige Rolle spielt. Demnach haben junge Hochschulabsolvent_innen ein bestimmtes Potenzial und einen bestimmten Marktwert, die beim Berufseinstieg bei allen Kandidat_innen ähnlich hoch sind. „Only after a certain time of being part of the supply and meeting the demands of the labour market, the market values of all candidates diverge, and individual attributes gain relevance“ (Steyrer et al. 2005, 15). Strunk et al. halten dazu fest, dass Männer in ihrer Karriere im Hinblick auf Gehalt und Führungsverantwortung an Frauen vorbeiziehen, je länger Frauen und Männer am Arbeitsmarkt tätig sind. „Zufrieden mit ihren Karrieren sind die so viel mehr verdienenden Männer ebenso wie die Frauen – und auch das berufliche Ansehen wird von beiden immer noch gleich hoch eingeschätzt“ (Strunk, Hermann, Praschak 2005, 232). Dennoch zeigt sich bei Frauen ein deutlicher Karriereknick, als dessen Ursache in den Medien häufig Kinder genannt werden. Strunk et al. stellen allerdings fest, dass das nicht der einzige Grund ist, wieso Frauen in ihren Karrieren zurückstecken müssen. Im Rahmen ihrer Studie haben Strunk et al. (2005) in einem weiteren Untersuchungsschritt jene Paare ausgeschlossen, die sogenannte Kinderunterbrechungen hatten, auch bei den übriggebliebenen Paaren zeigt sich jedoch ein Karriereknick bei Frauen (vgl. Strunk, Hermann, Praschak 2005, 237). Als Erklärung geben die Autor_innen an, dass Frauen in ihrem Karriereverlauf „zunehmend mit weniger angesehenen Aufgaben betraut [werden]. Bereits nach kurzer Zeit hat der Kollege mit der gleichen Anzahl an Berufsjahren mehr Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung oder Ähnliches“ (Strunk, Hermann, Praschak 2005, 241). „Dass Männer scheinbar kaum etwas tun müssen, um ‚ganz von selbst‘ in solche sich selbst verstärkenden und sie letztlich

²¹ Hierzu zählen beispielsweise soziale Schicht der Eltern, Bildungsniveau der Eltern, Wohnortgröße.

²² Darunter fallen unter anderem emotionale Stabilität, Flexibilität, Teamorientierung, Gewissenhaftigkeit oder Fähigkeit zur Selbstdarstellung.

²³ Hierzu zählen etwas das Schaffen von Freund_innen und Verbündeten, Pflegen und Knüpfen von Kontakten, dem Demonstrieren von Macht und Autorität.

begünstigenden Verhaltensmuster eingebunden zu werden, ist die Erfahrung vieler Frauen“ (Strunk, Hermann, Praschak 2005, 241). Zum subjektiven Karriereerfolg erläutern die Autor_innen, dass sich Frauen sowie Männer jeweils am eigenen Geschlecht messen (vgl. Strunk, Hermann, Praschak 2005, 235).

Mayrhofer et al. (2005) baten im Zuge ihrer Studie 162 Personen um eine Einschätzung ihres Karriereerfolgs und ordneten diese den von ihnen erstellten Erfolgstypen zu (**Fehler! V erweisquelle konnte nicht gefunden werden.**1). An den Ergebnissen zeigt sich, dass sich mehr als drei Viertel aller Frauen bei objektiven Erfolgsstandards als wenig erfolgreich einschätzen – das trifft nur auf knapp die Hälfte der Männer zu. Hingegen schätzen sich 54,7 Prozent der Frauen subjektiv als erfolgreich ein. Bei den Männern zählen sich subjektiv 40,8 Prozent zu den Erfolgreichen (vgl. Mayrhofer et al. 2005, 44). Nach Zuordnung der Selbsteinschätzungen zu den vier Typen (siehe Abbildung 1) kommen die Autor_innen zu dem Schluss, dass sich fast doppelt so viele Frauen wie Männer bei Typ 1 (subjektiv hoher Erfolg, objektiv geringer Erfolg) finden. Bei Typ 3 (subjektiv geringer Erfolg, objektiv hoher Erfolg) hingegen finden sich fast dreimal so viele Männer wie Frauen (ebd.). Das bedeutet, dass Frauen, die nach objektiven Kriterien erfolgreich sind, sich meist auch subjektiv als erfolgreich einschätzen. Allerdings schätzen sich Frauen auch bei geringerem objektivem Erfolg subjektiv eher als erfolgreich ein. Die Autor_innen nehmen an, dass das damit zusammenhängen könnte, dass Frauen bei subjektiver Bewertung andere Faktoren als wichtiger betrachten als „persönliche und fachliche Weiterentwicklung oder allgemeine Karrierezufriedenheit“ (Mayrhofer et al. 2005, 45f). Des Weiteren schätzen sich viele Männer, die objektiv als erfolgreich einzuschätzen sind, subjektiv als wenig erfolgreich ein. „Ein Grund könnte hier das bei Männern oftmals stärker ausgeprägte Leistungs- und Konkurrenzdenken sein („Zweiter ist erster Verlierer““ (Mayrhofer et al. 2005, 46). Die Frage ist hierbei, inwiefern geschlechtsspezifische Sozialisation die objektiven Erfolgskriterien beeinflusst. Was im Rahmen der Studie als „objektiv“ erfolgreich zählt, sind Einkommen, Aufstieg, Prestige, Zahl der Untergebenen – alles Kriterien, die in einer männerdominierten Businesswelt von Männern geschaffen wurden, um den eigenen Erfolg einordnen zu können. Die Studie zeigt klar, dass sich Frauen subjektiv anders einschätzen als Männer. Wie die Autor_innen auch ansprechen, ist nicht klar, welche Kriterien Frauen bei ihrer subjektiven Einschätzung heranziehen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass es einen Karriereknick bei Frauen gibt, der nicht zwingend mit einer Kinderunterbrechung argumentiert werden kann. Stattdessen ist dieser auf patriarchale Strukturen innerhalb der Organisationen zurückzuführen, die begünstigen, dass Männer im Vergleich zu Frauen im Laufe der Zeit bessere Aufgaben erhalten und somit ihre

Expertise stärken können. Insgesamt schätzen sich Frauen als erfolgreicher ein, egal ob ihr Karriereverlauf objektiv auch so bewertet wird. Dies lässt vermuten, dass Frauen subjektiven Karriereerfolg anders definieren. Männer hingegen schätzen sich subjektiv eher als weniger erfolgreich ein, als dies objektiv der Fall ist, was mit ausgeprägtem Konkurrenz- und Leistungsdenken zusammenhängen könnte.

5.2. Karriereerfolg im Non-Profit-Sektor

Meyer, Aghamanoukjan und Leitner (2008) vergleichen im Rahmen des ViCaPP die Karrieren von Führungskräften im Non-Profit-Sektor mit jenen aus dem gewinnorientierten Sektor. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass Führungskräfte im Non-Profit-Sektor „eine unglaublich ausgeprägte Identifikation mit ihrem Unternehmen“ (Meyer, Aghamanoukjan und Leitner 2008, 25) haben. Auch sie führen erfolgreiche Karrieren auf Bourdieus Kapitalformen zurück. Demnach steht hinsichtlich Karriereerfolg bei Non-Profit-Organisationen das ökonomische Kapital (materieller Reichtum, Geld) im Vordergrund – nicht nur für die Führungskräfte selbst, sondern auch für die Organisation, in der sie tätig sind. Dadurch, dass sich Personen in NPOs sehr häufig mit der Organisation identifizieren, verschwimmen diese Grenzen. Demnach stellen mehr Mittel für die Organisation für viele einen wichtigen Karriereschritt dar, auch wenn sie dadurch nicht direkt von einer Gehaltserhöhung profitieren (vgl. Meyer, Aghamanoukjan, Leitner 2008, 27). Für Führungskräfte in gewinnorientierten Unternehmen ist hingegen soziales Kapital wichtig. In diesem Zusammenhang ist unter sozialem Kapital die Beziehung zu Kolleg_innen, Vorgesetzten und Kund_innen zu verstehen. Bei NPOs ist darunter eher „das Bauen von Brücken“ zu verstehen, da im Dritten Sektor Kontakte zu anderen Organisationen enorm wichtig sind (vgl. ebd.). Kulturelles Kapital stellt in beiden Sektoren einen wichtigen Erfolgsfaktor dar.

Die Autor_innen identifizieren folgende vier Indikatoren der Erfolgsmessung für Manager_innen in Non-Profit-Organisationen: „die Wirkung des eigenen Handelns, das Geld, die mediale Resonanz sowie der gute Ruf und das Image der Organisation“ (ebd.). Unter „Wirkung des eigenen Handelns“ ist zu verstehen, dass man etwas verändern möchte – für Klient_innen, in der Organisation, in der Gesellschaft. Dieser Punkt werde allerdings insofern realistisch betrachtet, als keine Person die gesamte Gesellschaft verändern könne (vgl. ebd.). Ein weiterer Punkt der Erfolgsmessung ist das Geld, denn wer für die Organisation Geld lukrieren kann, ist erfolgreich. Dabei steht wie erwähnt das eigene Einkommen nicht im Vordergrund (vgl. ebd.). Unter „medialer Resonanz“ verstehen die Autor_innen, dass die

Organisation in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird. Dies ist zugleich ein Indikator für den Karriereerfolg der Führungsperson (vgl. Meyer, Aghamanoukjan und Leitner 2008, 28). Auch der letzte Indikator, das Image der Organisation, ist sowohl für den Erfolg der Organisation als auch für die eigene Karriere relevant. Meyer et al. (2008) bezeichnen den guten Ruf bzw. das Image als den wichtigsten Indikator, denn dadurch kann das eigene Wirken durch Andere wahrgenommen werden (vgl. ebd.).

Bezüglich Arbeitszufriedenheit hält Claudia Schmeißer zum Dritten Sektor in Deutschland fest: „Trotz des hohen Anteils atypischer Beschäftigung, kritisch bewerteter Arbeitsbedingungen und einer Zunahme des Leistungsdrucks ist die Mehrheit der Beschäftigten mit ihrer Beschäftigungssituation zumindest eher zufrieden“ (Schmeißer 2013, 53). Die Befragten konnten dabei auf die Frage, wie zufrieden sie mit der allgemeinen Beschäftigungssituation seien, zwischen den vier Antwortmöglichkeiten „zufrieden“, „eher zufrieden“, „eher unzufrieden“ oder „unzufrieden“ wählen. Die Ergebnisse zeigen, dass bei Frauen der Anteil der zufriedenen Beschäftigten höher ausfällt als bei Männern (vgl. Schmeißer 2013, 48). Bezüglich Altersgruppen hält Schmeißer fest, dass jüngere Arbeitnehmer_innen tendenziell unzufriedener sind, was die Autorin auf den großen Anteil atypischer Beschäftigung in dieser Altersgruppe zurückführt (vgl. Schmeißer 2013, 49). Insgesamt sind Menschen in atypischer Beschäftigung häufig unzufriedener als jene mit unbefristeten Vollzeitarbeitsplätzen (vgl. Schmeißer 2013, 50). Allerdings zeigen sich Unterschiede hinsichtlich der Zufriedenheit in verschiedenen Tätigkeitsbereichen. Demnach hat die Art der Anstellung im Bildungswesen kaum Einfluss auf die Zufriedenheit, im Sozialwesen allerdings schon (vgl. ebd.). Bei atypischer Beschäftigung zeigt sich, dass Personen mit befristeten Arbeitsverträgen seltener zufrieden sind als Personen mit reduzierter Arbeitszeit. Unbefristete Verträge und Vollzeitbeschäftigung wirken sich hingegen positiv auf die Zufriedenheit aus (vgl. ebd.).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass in Non-Profit-Organisationen vor allem ökonomisches Kapital für die Organisation selbst einen großen Einfluss auf den Karriereerfolg einer Person hat. In gewinnorientierten Organisationen ist hingegen soziales Kapital wichtiger. Der Erfolg einer Person im Non-Profit-Sektor kann anhand der folgenden vier Punkte gemessen werden: Die Selbstwirksamkeitswahrnehmung, das Geld, das für die Organisation generiert werden kann, die mediale Aufmerksamkeit für die Organisation und das Image der Organisation. Hinsichtlich Karrierezufriedenheit kann aus dem deutschen Dritten Sektor Folgendes festgehalten werden: Der Großteil der Beschäftigten ist trotz einer hohen Anzahl atypischer Beschäftigungsverhältnisse eher zufrieden mit der allgemeinen

Beschäftigungssituation. Die Zufriedenheit variiert jedoch je nach Geschlecht, Alter, Beschäftigungsverhältnis und Branche.

6. Subjektiver Karriereerfolg von Frauen im österreichischen Non-Profit-Sektor

Zur Beantwortung der Forschungsfrage habe ich problemzentrierte Interviews mit Frauen im österreichischen Non-Profit-Sektor durchgeführt. Insgesamt habe ich Gespräche mit vier Frauen geführt, die in verschiedenen Organisationen auf unterschiedlichen Hierarchieebenen tätig sind. Ich habe mich nicht einer bestimmten Branche des Dritten Sektors gewidmet, sondern mit Frauen aus Organisationen unterschiedlicher Bereiche gesprochen, um einen breiten Einblick in den Non-Profit-Sektor zu erhalten. Ich werte diese Interviews mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring aus. Im Folgenden gehe ich zunächst auf die Interview-Methodik ein, bevor ich dann die erhobenen Daten analysiere und interpretiere.

6.1. Datenerhebung

Zur Erhebung der für diese Forschungsarbeit relevanten Daten verwende ich die Methode des problemzentrierten Interviews. In diesem Kapitel erkläre ich zuerst kurz die Methode, bevor ich im Anschluss auf die Umsetzung in die Praxis eingehe und erkläre, wie der Interview-Leitfaden aufgebaut ist.

6.1.1. Problemzentriertes Interview

Das problemzentrierte Interview ist eine spezifische Form des Leitfadeninterviews. Es wurde von Andreas Witzel entwickelt (Misoch 2015, 71). Dabei werden die „subjektive[n] Sichtweisen (...) von Individuen im Hinblick auf ein bestimmtes gesellschaftlich relevantes Thema“ untersucht (ebd.). Bei dieser Art des Interviews werden induktive und deduktive Schritte miteinander verbunden. Das bedeutet, dass die interviewende Person mit theoretischem Vorwissen in das Interview geht, dieses Wissen bewusst einbringt und das im Interview neu gewonnene Wissen in kommende Interviews mitträgt (vgl. Misoch 2015, 72). Ich habe mich für die Methodik entschieden, da ich durch den thematischen Fokus und die vorab festgelegten Fragen eines problemzentrierten Interviews den Gesprächsprozess besser strukturieren kann. In einem problemzentrierten Interview gebe ich mir ein Grundgerüst an Fragen vor, an dem ich

mich orientieren kann. Durch die Anpassung der Fragen nach jedem Interview bleibe ich flexibel und offen für Neues, das aus den Interviews hervorgeht.

Die drei zentralen Grundprinzipien des problemzentrierten Interviews sind: Problemzentrierung, Gegenstandsorientierung und Prozessorientierung (ebd.).

- Problemzentrierung bedeutet, dass sich die Fragen im Interview einem gesellschaftlich relevanten Thema widmen. Die interviewende Person muss theoretisches Vorwissen zu diesem Problem in den gesamten Prozess einfließen lassen (vgl. ebd.).
- Unter Gegenstandsorientierung ist zu verstehen, dass unterschiedliche Methoden der Erhebung von Daten, wie beispielsweise Einzelinterviews oder standardisierte Fragebögen, oder Gesprächstechniken in der Anwendung flexibel sein sollen (vgl. ebd.). Dies dient dazu, das Interview an den jeweiligen Forschungsgegenstand anzupassen.
- Unter Prozesshaftigkeit ist zu verstehen, dass der gesamte Forschungsablauf prozesshaft organisiert ist (vgl. ebd.). Konkret bedeutet dies, dass der Leitfaden Schritt für Schritt entwickelt und nach jedem Interview angepasst wird.

Das problemzentrierte Interview besteht aus vier Elementen: Kurzfragebogen, Aufzeichnung/Speicherung, Leitfaden und Postscript (vgl. Misoch 2015, 73). Der Kurzfragebogen wird zum Einstieg in das Interview verwendet. Dabei werden soziodemografische Daten erhoben, „die keine unmittelbare Relevanz für das Interview an sich haben“ (Misoch 2015, 73). Die Trennung der Erhebung dieser Hintergrunddaten von dem Kernelement des Interviews soll für das Interview selbst entlastend sein. Das problemzentrierte Interview soll aufgezeichnet und komplett transkribiert werden. Der Leitfaden leitet durch das eigentliche Interview. Er dient dazu, die Interviewdaten besser vergleichen zu können, und hilft dabei, das Gespräch zu steuern (vgl. ebd.). Nach jedem Interview wird ein sogenanntes Postscript erstellt, in dem die Gesprächssituation sowie die Stimmung und etwaige Besonderheiten festgehalten werden, die während des Interviews auftraten (vgl. ebd.).

Beim problemzentrierten Interview bedient sich die interviewende Person sowohl einer erzählgenerierenden als auch einer verständnisgenerierenden Kommunikationsstrategie (Misoch 2015, 73f). Unter erzählgenerierenden Strategien ist beispielsweise eine Einleitungsfrage zu verstehen, die die interviewte Person zum freien Erzählen einlädt. Dazu zählen auch sogenannte allgemeine Sondierungsfragen, die dazu dienen, konkrete Erfahrungsberichte zu erhalten, sowie konkrete Nachfragen, um die subjektive Problemsicht herauszufinden, und Ad-hoc-Fragen, die nicht im Leitfaden stehen, aber im Gespräch relevant

erscheinen (vgl. ebd.). Zu verständnisgenerierenden Strategien zählen Sondierungsfragen, in die theoretisches Vorwissen fließt. Sie dienen dazu, bereits Erzähltes an die interviewte Person zurückzuspiegeln und neue Erkenntnisse zu erhalten. Mit der Methode des Zurückspiegels kann Missverständnissen vorgebeugt werden. Zur Klärung von widersprüchlichen oder unklaren Aussagen können auch Verständnisfragen genutzt werden. Besteht ein gutes Vertrauensverhältnis, können zudem Konfrontationsfragen gestellt werden, um detailliertere und auch eingehender reflektierte Aussagen zu erhalten (vgl. ebd.).

6.1.2. Interview-Durchführung

Zur Beantwortung meiner Forschungsfragen erstellte ich einen Leitfaden, der nach einer kurzen Erhebung soziodemographischer Daten mit der folgenden Einstiegsfrage startet: „War es schon immer Ihr Wunsch, im Non-Profit-Sektor zu arbeiten?“ Der Fragebogen beinhaltet folgende Themenkomplexe: Organisation, Position, Person und Karriereerfolg. Insgesamt beinhaltet er mehr als 50 Fragen. Nach jedem Interview wurde der Leitfaden erneut überprüft und angepasst. So habe ich nach dem ersten Interview die Frage nach der Einschätzung zu Karrieremöglichkeiten in der Organisation von dem Themenkomplex Position in Karriereerfolg verschoben, um im nächsten Interview die subjektive Definition von Karriere vor dieser Frage klären zu können. Zusätzlich habe ich die Frage danach ergänzt, ob die Mitarbeiter_innen der Organisation gemeinsam in einem Büro arbeiten oder überwiegend im Homeoffice tätig sind, was für die Erfragung der geschlechtsspezifischen Aufgabenverteilung in der Organisation von Bedeutung ist.

Bei der Auswahl der Interviewpartnerinnen war mir wichtig, Menschen aus unterschiedlichen Organisationen zu befragen, die wiederum in unterschiedlichen Branchen des österreichischen Non-Profit-Sektors agieren. Zudem sollten die Befragten auf unterschiedlichen Hierarchieebenen beschäftigt sein, hinsichtlich der Seniorität unterschiedlich lange in Organisationen tätig sein und aus unterschiedlichen Altersgruppen sein. Mein Ziel war es, Menschen zu finden, die in den unterschiedlichsten Bereichen des Sektors tätig sind, um bezüglich der Beantwortung meiner Forschungsfrage möglichst breite Antworten zu erhalten, die sich nicht auf eine Branche, auf eine Altersgruppe oder Hierarchieebene beschränken.

Im Zeitraum von November bis Dezember 2024 habe ich insgesamt vier Interviews durchgeführt. Die Interviews fanden teilweise online und teilweise persönlich in Restaurants, Bars oder Büros statt. Es wurde versucht, eine ruhige und angenehme Interviewsituation zu

gestalten – bis auf das Interview in der Bar, in der die Musik etwas zu laut war, ist dies auch gelungen. Die Befragten waren zwischen 27 und 55 Jahre alt. Sie haben alle entweder einen Master- oder Dokortitel. Der Bildungsabschluss der Mütter der Interviewpartnerinnen liegt zwischen dem Abschluss des 10. Schuljahres und der Matura. Bei den Vätern liegt dieser zwischen einem Lehrabschluss und dem Dokortitel. Die befragten Personen stammen teilweise aus Arbeiter_innen- und teilweise aus Akademiker_innen-Familien, wobei es in den Akademiker_innen-Familien ausschließlich die Väter sind, die ein Studium abschlossen. Die Hälfte der Befragten ist in Österreich aufgewachsen, die andere Hälfte in Deutschland. Drei Viertel der Befragten sind in Städten aufgewachsen.

Die Interviewpartnerinnen arbeiten in vier unterschiedlichen Organisationen des österreichischen Non-Profit-Sektors. Diese Organisationen unterscheiden sich sowohl in ihrer Größe (bezogen auf die Anzahl der – auch ehrenamtlichen – Mitarbeiter_innen) als auch in ihren thematischen Schwerpunkten. In den Organisationen sind zwischen neun und 150 Mitarbeiter_innen angestellt, wobei nicht alle Vollzeit tätig sind. Zusätzlich haben die Organisationen zwischen null und 500 ehrenamtliche Mitarbeiter_innen. Thematisch bewegen sich die Organisationen in den Bereichen Umwelt- und Naturschutz, Wissenskommunikation, soziale Gerechtigkeit und Pflege oder gerechtes Wirtschaften.

Die befragten Personen sind zur Zeit der Befragung zwischen 2,5 Monate und 7,5 Jahre in der Position in der Organisation beschäftigt. Sie sind in unterschiedlichen Hierarchieebenen der Organisationen tätig. Alle Organisationen haben zwischen drei und fünf Hierarchieebenen (inkl. ehrenamtlicher Vorstand, exkl. ehrenamtliche Mitarbeiter_innen). Zwei der Befragten sind auf der untersten Hierarchieebene beschäftigt, wobei eine davon ein ehrenamtliches Team leitet. Die anderen beiden Befragten haben in der jeweiligen Organisation eine Führungsposition inne.

6.2. Datenanalyse

Zur Auswertung der durchgeführten Interviews orientiere ich mich an der qualitativen Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring (2015). Im Folgenden erkläre ich vorab die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse, wobei ich die Analyse anhand induktiver Kategorienbildung durchführe. Anschließend gebe ich einen Überblick über die von mir gebildeten Kategorien zur Analyse der durchgeführten Interviews.

6.2.1. Qualitative Inhaltsanalyse

Unter Inhaltsanalyse ist die Analyse „fixierter“ Kommunikation, also Kommunikation, die „in irgendeiner Form protokolliert, festgehalten“ vorliegt, zu verstehen (Mayring 2015, 12). Dabei wird systematisch anhand von Regeln vorgegangen, damit die Analyse von anderen Personen verstanden und überprüft werden kann und insgesamt nachvollziehbar ist. Diese Vorgangsweise soll theoriegeleitet sein. Das Ziel einer Inhaltsanalyse ist es, das Material als Teil des Kommunikationsprozesses zu analysieren (vgl. Mayring 2015, 13).

Bei der qualitativen Inhaltsanalyse gibt es keine standardisierten Instrumente, da die Analyse dem jeweiligen Kontext angepasst werden muss (vgl. Mayring 2015, 52). Es gibt allerdings Modelle, die als Grundlage zur Orientierung herangezogen werden können. Zu Beginn muss das Ausgangsmaterial anhand der folgenden drei Schritte analysiert werden: Erstens muss das Material selbst festgelegt werden. Zweitens muss die Entstehungssituation analysiert werden. Drittens müssen die formalen Charakteristika des Materials beschrieben werden (vgl. Mayring 2015, 54f). Im Anschluss stellt sich die Frage nach der Richtung der Analyse, also beispielsweise danach, ob bestimmte Aussagen über den Analysegegenstand getroffen werden sollen oder über den emotionalen Hintergrund des Kommunikators. Danach müssen die Fragestellung der Analyse und deren theoretische Einbettung geklärt werden (vgl. Mayring 2015, 58ff).

Sind diese fünf Schritte abgeschlossen, müssen die folgenden drei Analyseeinheiten festgelegt werden: Kodiereinheit, Kontexteinheit und Auswertungseinheit. Die Kodiereinheit bestimmt den kleinsten Textbestandteil, der ausgewertet werden soll und somit in eine Kategorie fallen kann. Die Kontexteinheit hingegen legt den größten Materialbestandteil fest. Die Auswertungseinheit legt die Reihenfolge der Textbestandteile fest, die hintereinander ausgewertet werden (vgl. Mayring 2015, 61).

Mit dem fertigen System an Kategorien kann im Anschluss unterschiedlich weitergearbeitet werden. Das System kann beispielsweise direkt anhand der Fragestellung interpretiert werden, es können induktiv oder deduktiv weitere Hauptkategorien gebildet werden oder es können anhand der Häufigkeit der Kategorien quantitative Analysen durchgeführt werden (vgl. Mayring 2015, 87).

6.2.2. Datenaufbereitung

Die Interviews wurden aufgezeichnet und wörtlich transkribiert. Das Material liegt demnach in Textform vor. In den Transkripten wurden Dialektausdrücke nach Gehör verschriftlicht, Satzbaufehler behoben und insgesamt der Stil etwas geglättet.

Ich habe mich für eine strukturierende Inhaltsanalyse entschieden. Die Auswertung der Transkripte anhand vorab festgelegter Kriterien erfolgt anhand eines Kodierleitfadens. Ich habe mich dazu entschieden, zuerst Kategorien deduktiv aus dem Interviewleitfaden abzuleiten (K1 – K9) alle weiteren Kategorien habe ich induktiv aus den Transkripten erstellt. Für jede Kategorie wurde eine Definition erstellt, die als Kodierregel dient. Zusätzlich wurde den Kategorien Ankerbeispiele zur Orientierung zugeordnet.

Die Analyseeinheiten definiere ich wie folgt: Ich betrachte Transkripte von vier Interviews. Jedes Transkript entspricht einer Auswertungseinheit. Als Kodiereinheit definiere ich einzelne Wörter oder Zahlen aus den Transkripten der Interviews. Als Kontexteinheit sind die Transkripte der Interviews sowie Notizen, die im Anschluss nachgereicht wurden, definiert.

6.2.3. Kategorienbildung

Wie bereits erwähnt, habe ich die Kategorien K1 bis K9 deduktiv aus dem Interviewleitfaden abgeleitet. Ich habe mich dabei an den Fragen der Themenblöcke Organisation, Position, Person und Karriereerfolg orientiert. Nach dieser Kategorienbildung habe ich begonnen, die ersten beiden transkribierten Interviews durchzuarbeiten und relevante Textstellen den bestehenden Kategorien zuzuordnen. Beispielsweise habe ich die Textstelle „Ich würde sagen, ja Blumengießen macht entweder die Buchhaltung oder die Organisationsassistentin, also Frauen“ (Interview A, S. 4) der Kategorie K1 zugeordnet. Im Zuge dieser Auswertung habe ich weitere Textstellen markiert, die für die Beantwortung der Forschungsfragen relevant erschienen und keiner der bereits erstellten Kategorien zugeordnet werden konnten. Aus diesen markierten Passagen habe ich im Anschluss neue Kategorien gebildet. So ergab sich beispielsweise die Kategorie „Karrierezufriedenheit“ aus Textstellen, wie „(...) ich fühle mich so sehr privilegiert und irgendwie so, als hätte ich sehr viel Glück gehabt, dass sich das mit dem Job so ergeben hat“ (Interview A, S. 11). Diese Vorgehensweise habe ich für die letzten beiden Transkripte wiederholt, woraus sich schlussendlich fünfzehn Kategorien ergaben (siehe Tabelle 3). Nach den final erstellten Kategorien habe ich das gesamte Material erneut durchgearbeitet, um sicherzustellen, dass alle relevanten Textstellen den Kategorien zugeordnet wurden.

Tabelle 3: Kategoriensystem

Kürzel	Kategorie
K1	Geschlechtsspezifische Aufgabenverteilung
K2	Geschlechtsspezifische Jobverteilung
K3	Balance von Berufs- und Privatleben
K4	Netzwerk
K5	Arbeitsplatzattraktivität
K6a	Karriere
K6b	Karriere im österreichischen Non-Profit-Sektor
K7	Subjektiver Karriereerfolg
K8	Karrierehindernisse
K9	Befugnisse
K10	Karrierezufriedenheit
K11	Selbstwirksamkeitswahrnehmung
K12	Bewusstsein bzgl. geschlechtsparitätische Besetzung von Stellen
K13	Karriereziel
K14	Maßnahmen zu Geschlechtergleichstellung

6.2.4. Interviewauswertung

Im Folgenden gehe ich auf den Prozess der Auswertung näher ein, vor allem die Zuordnung von Interview-Aussagen in die jeweiligen Kategorien. Ich erläutere diese Zuordnung von Zitaten beispielhaft anhand der Kategorie K5 „Arbeitsplatzattraktivität“. K5 ist Teil der Kategorien, die ich deduktiv aus dem Interviewleitfaden abgeleitet habe.

Im Anschluss an die Erstellung erster Kategorien habe ich Transkript A durchgearbeitet und beispielsweise Textstellen wie „Teamarbeit ist mir extrem wichtig“ (Interview A, S. 9) oder „(...), weil die Organisation sehr breit aufgestellt ist und mir das wichtig war, nicht spezifisch nur zu einem Thema was zu machen“ (Interview A, S. 5) markiert. Durch beide Zitate ist klar zu erkennen, was der Befragten an einem Arbeitsplatz wichtig ist. Deshalb habe ich sie der Kategorie K5 zugeordnet. Ich habe diesen Prozess im nächsten Transkript fortgeführt und folgende Passage markiert:

„Dass sie Sinn macht, dass sie einer guten Sache dient. Das ist vielleicht sehr moralisch, aber dass ich auch gerne hierherkomme. Also auch das Moment, sich in der Arbeitsumgebung wohl zu fühlen. ‚Wohl‘ heißt nicht, dass es immer angenehm ist, aber dass die Grundüberzeugung spürbar ist.“ (Interview B, S. 10)

In dieser Textstelle erklärt die Befragte, dass eine Beschäftigung für sie sinnhaft sein müsse und sie dieser gerne nachgehen wolle. Aus diesem Grund habe ich den Textauszug der Kategorie K5 zugeordnet. Ich habe diese Vorgehensweise für die beiden letzten Transkripte fortgesetzt und weitere Zitate zugeordnet.

Im Zuge dieser Zuordnung habe ich Textpassagen markiert, die nicht eindeutig in die Kategorie K5 zu kodieren waren. Beispielsweise erklärt die Befragte A Folgendes: „Genau, deswegen, ich glaube, so die klassische Karriere von, ich arbeite da jetzt 15 Jahre und dann steige ich auf, ist (...) vielleicht auch gar nicht unbedingt so mein Interesse“ (Interview A, S. 7). In diesem Auszug wird klar, was das Interesse der Interviewpartnerin hinsichtlich einer Karriere ist, weshalb ich das Zitat vorerst in die Kategorie „Arbeitsplatzattraktivität“ eingeordnet habe. Schlussendlich habe ich mich dazu entschieden, dieses Zitat jener Kategorie zuzuordnen, in der der Begriff Karriere definiert wird. Auch das folgende Zitat war nicht von Beginn an eindeutig zuzuordnen: „Also wenn ich jetzt drüber nachdenke, für mich persönlich ist es [Anm. Karriereerfolg] schon irgendwie, dass man sich auch weiterentwickelt oder irgendwie Expertise, Kompetenzen zugewinnt, eben andere Gebiete auch mal austestet“ (Interview C, S. 12). Zuerst wollte ich das Zitat der Kategorie „Arbeitsplatzattraktivität“ zuordnen, da die Befragte erklärt, was ihr in einer Beschäftigung wichtig ist. Da die Befragte allerdings von persönlicher Weiterentwicklung spricht, habe ich mich schließlich dazu entschlossen, diese Textstelle der Kategorie „Subjektiver Karriereerfolg“ zuzuordnen.

Tabelle 4 gibt eine Übersicht über die final kodierte Kategorie K5 „Arbeitsplatzattraktivität“.

Tabelle 4: Zitate der Kategorie K5 „Arbeitsplatzattraktivität“

Zitat	Quelle
Teamarbeit ist mir extrem wichtig.	Interview A, S. 9
Ich wollte immer im politischen Bereich arbeiten.	Interview A, S. 1
(...), weil die Organisation sehr breit aufgestellt ist und mir das wichtig war, nicht spezifisch nur zu einem Thema was zu machen.	Interview A, S. 5
(...) schon auch so in Form von, ja, geregelte Arbeitszeiten im Sinne von, ich arbeite vier Tage die Woche und dann ist es auch so, bis auf Ausnahmen.	Interview A, S. 9
(...) mir ist Transparenz wichtig, offene Kommunikation und auch, dass man sich viel Zeit füreinander nimmt und irgendwie auch das Gefühl hat, wenn jetzt was nicht so gut gelaufen ist, kann man miteinander darüber reden und das wird dann gehört.	Interview A, S. 9
Ja, ich bin auch trotzdem ein Fan von sehr flachen Hierarchien und ich würde mir auch wünschen, dass es im zukünftigen Arbeitskontext so bleibt. Und gleichzeitig bin ich aber schon Fan von Zuständigkeiten. Also ich finde auch nicht, dass flache Hierarchien bedeuten, dass alle alles machen, sondern Zuständigkeiten klar verteilen und da auch Verantwortung für übernehmen (...).	Interview A, S. 9
So Kriterien wie kleines Team, politisch wichtige und gesellschaftlich relevante Arbeit.	Interview A, S. 10
Dass sie Sinn macht, dass sie einer guten Sache dient. Das ist vielleicht sehr moralisch, aber dass ich auch gerne hierherkomme. Also auch das Moment, sich in der Arbeitsumgebung wohl zu fühlen. ‚Wohl‘ heißt nicht, dass es immer angenehm ist, aber dass die Grundüberzeugung spürbar ist	Interview B, S. 10
Dann habe ich überlegt, was könnte ich mir noch vorstellen, weil [vorherige Beschäftigung] einfach eben sehr viel Arbeit am Wochenende und abends ist und man dann, wenn alle Freunde aufgehört haben zu studieren, seine Freunde nicht mehr sieht auf Dauer. Ich hätte nicht gedacht, dass mich das so stört. Hat mich aber dann irgendwann gestört.	Interview C, S. 1
Und was mir halt auch taugt, dass ich eben nicht um eine bestimmte Zeit da sein muss.	Interview C, S. 8
Ja, dass sie sinnhaft ist. Sonst würde ich, glaube ich, nicht bei einer NGO arbeiten. Also, ja, ich glaube, das ist schon das Wichtige. Was es aber auch schwierig macht, weil man eben (...) dann schlecht Nein sagen kann und sich irgendwie schlechter abgrenzen kann, als wenn man jetzt einen Job macht, der einem vielleicht nicht wurscht ist, aber einfach nicht so am Herzen liegt. Ja (...), dass es auch Spaß macht, also natürlich nicht ständig und immer (...), aber so prinzipiell oder dass es Momente gibt.	Interview C, S. 13

Aber was mir wirklich sehr wichtig ist, ist halt auch ein gutes Arbeitsumfeld. Und zwar irgendwie direkt im Team, aber auch so. Also da habe ich sowohl mit dem Team als auch mit der Führung schon sehr schlechte Erfahrungen leider gehabt in meinem Arbeitsleben. Und deshalb finde ich das wirklich mit am wichtigsten, dass man sich im Team wohlfühlt und da gut klarkommt und auch gerne hinget und nicht Angst hat, zur Arbeit zu gehen.	Interview C, S. 13
Es ist schon schön, wenn man vom Job leben kann, was halt gerade immer schwieriger ist.	Interview C, S. 13
Es muss die Bezahlung stimmen und der Job muss einfach Sinn machen. Also das Wort Erfüllung ist ein bisschen ein inflationär benutztes, aber es macht durchaus Sinn. Also ich muss schon Erfüllung finden in meinem Tun. (...) Also grundsätzlich schon ein Job, der für viele andere auch Sinn ergibt und im besten Fall auch was Gutes bewegt.	Interview D, S. 7
Also schon eine Führungsposition, Führungsverantwortung, Handlungsspielraum, Gestaltungsspielraum.	Interview D, S. 7

6.3. Ergebnisse

In diesem Kapitel gebe ich einen Überblick über die Kategorien, die aus der Datenauswertung entstanden sind. Die kodierten Textstellen stelle ich zusammengefasst und mittels Beispielen dar. Dies dient als Grundlage für die anschließende Interpretation der Ergebnisse.

6.3.1. Geschlechterverhältnisse in Non-Profit-Organisationen

Wie am Arbeitsmarkt generell prägen Geschlechterverhältnisse den Alltag auch in Non-Profit-Organisationen. In diesem Kapitel führe ich an, inwiefern diese die Aufgaben- und Arbeitsplatzverteilung in den Organisationen beeinflussen. Des Weiteren gehe ich auf die Balance zwischen Berufs- und Privatleben ein.

6.3.1.1. Segregation in Organisationen

Im Folgenden gehe ich auf die geschlechtsspezifische Aufgaben- und Jobverteilung innerhalb der jeweiligen Organisationen ein sowie auf die Frage, inwiefern bei den Beschäftigten und den Führungspersonen Bewusstsein hinsichtlich mangelnder Gleichstellung besteht. Die Kenntnis darüber, inwiefern geschlechtsspezifische Ungleichheiten bestehen, ist für die Beantwortung der Forschungsfragen hinsichtlich möglicher Hindernisse innerhalb der Organisationen bzw. des Non-Profit-Sektors im Allgemeinen wichtig. Im Anschluss thematisiere ich die Balance

zwischen Berufs- und Privatleben und inwiefern diese unter anderem beeinflusst, in welchen Positionen Betroffene arbeiten.

6.3.1.2. Segregation bei der Aufgabenverteilung

Der Großteil der Interviewpartnerinnen erklärt, dass die geschlechtsspezifische Aufgabenverteilung innerhalb der Organisationen „schon noch klassisch“ (Interview D, S. 3) ist. Das Gießen der Büroblumen (vgl. Interview A, S. 3) sowie das „Organisieren von Sachen“ (Interview A, S. 4) fällt demnach meist in die Hände von Kolleginnen – also Frauen. Eine Interviewpartnerin erklärt hingegen, dass sie das Gefühl habe, „dass die meisten Männer, die da arbeiten, auch nicht so männer-typisches Verhalten an den Tag legen“ (Interview C, S. 5). Sie versteht darunter, dass die Kollegen ihr Geschirr selbst aufräumen (vgl. ebd.): „Das habe ich schon sehr oft in anderen Arbeitsstellen erlebt, dass sie dann davon ausgehen, dass die Frauen alles wegräumen, aber das kann ich jetzt bei der aktuellen Arbeitsstelle nicht sagen“ (ebd.). Bezogen auf Aufgaben im Sinne ihrer Rollenbeschreibung erklärt eine Interviewpartnerin, dass sie eher der Typ Mensch sei, „wenn es niemand macht, mache ich es“ (Interview A, S. 12f). Was dazu führt, dass sie eher Aufgaben übernimmt, die nicht unbedingt Teil ihres Aufgabengebietes sind. Ihrer Ansicht nach war ihr männlicher Vorgänger „besser darin“, Nein zu sagen (ebd.).

Gleichzeitig betont die Hälfte der Befragten, dass es in den Organisationen Bemühungen gibt, bestimmte Aufgaben gleichmäßig zu verteilen. Beispielsweise rotieren Rollen wie das Schreiben von Protokollen oder das Kochen für das Team (vgl. Interview A, S. 13; Interview D, S. 10). In diesen Teams besteht Bewusstsein darüber, dass die Verteilung von Aufgaben geschlechtsspezifisch paritätisch sein sollte:

„(...) bei Meetings, die wir (...) haben, da machen genauso die Männer den Kaffee oder führen das Protokoll, aber weil wir auch wirklich drauf schauen. Also das ist auch eine deutliche Abwehrhaltung von mir beispielsweise, wir wechseln uns da ab, das ist kollegial, aber (...) das ist schon deutlich anzusprechen immer wieder. (...) Also da ist [Organisationsname] nicht gefeit vor traditionellen Rollenbildern.“ (Interview D, S. 4)

Aus den Interviews geht klar hervor, dass die gleichmäßige Verteilung allerdings angesprochen und eingefordert werden muss:

„(...) da gehört schon ein entsprechendes Selbstbewusstsein und auch eine entsprechende Dominanz wahrscheinlich dazu. Ich versuche aber auch, da sehr aufmerksam zu sein, was meine Mitarbeiterinnen betrifft, dass die eben nicht Aufgaben zugeschant bekommen.“ (Interview D, S. 10)

6.3.1.3. Segregation von Arbeitsplätzen

Auch bei der geschlechtsspezifischen Verteilung von Arbeitsstellen innerhalb der Organisationen bestehen Bereiche, in denen überwiegend Frauen arbeiten und Bereiche, in denen meist Männer tätig sind. Interviewpartnerin A fasst es kurz zusammen: „(...) diese klassischen Assistenzberufe sind weiblich (...) und die Geschäftsführung ist männlich“ (S. 3). In den Organisationen, in denen die Befragten beschäftigt sind, sind Frauen überwiegend in Positionen angestellt, die sich in den Bereichen Organisation, Projektmanagement, Büro/Empfang und Assistenz bewegen (vgl. Interview A, S. 3; Interview B, S. 4, Interview C, S. 7). Zudem sind die Bereiche Finanzen und Buchhaltung (vgl. Interview A, S. 3; Interview B, S. 4; Interview C, S. 7) und Soziale Medien (vgl. Interview A, S. 3) in Frauenhand. Es sind meist Männer, die Stellen in IT (vgl. Interview B, S. 4) besetzen sowie Stellen mit der Verantwortung für die Kommunikation nach außen wie Pressesprecher_in (vgl. Interview A, S. 3; Interview B, S. 4) sowie Geschäftsführung (vgl. Interview A, S. 13; Interview C, S. 7). Interviewpartnerin D schließt mit folgender Aussage ab:

„Und das Interessante ist (...), je kleiner die NGO ist, desto weniger Ressourcen hat die NGO, desto häufiger sind Frauen da in den Führungsrollen. Je größer und je einflussreicher die Organisation ist, desto geringer ist die Frauenquote.“ (S. 13)

Auch hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Segregation von Arbeitsplätzen in den Organisationen herrscht in einigen Organisationen Bewusstsein. Einerseits gab es in Organisationen bei kürzlichen Besetzungen Diskussionen darüber, ob es ein Mann oder eine Frau sein sollte. Beispielsweise ob bei der Besetzung eines ausschließlich aus Frauen bestehenden Teams ein Mann in Erwägung gezogen werden (vgl. Interview C, S. 4) oder inwiefern das Geschlecht bei der Besetzung der Geschäftsführung eine Rolle spielen sollte (vgl. Interview A, S. 13f). Andererseits hat die Hälfte der Organisationen ausgeglichene Frauen- und Männeranteile in Statuten oder Gleichstellungsplänen festgeschrieben (vgl. Interview C, S. 4; Interview D, S. 3).

6.3.1.4. Balance zwischen Berufs- und Privatleben

„Meine gibt es kaum“ (Interview B, S. 5) – ein Großteil der Befragten gibt an, keine gute Balance von Berufs- und Privatleben zu haben. Sie erklären, dass ein solcher Ausgleich „schwierig“ sei (ebd.). Die Hälfte der Befragten gibt zudem an, dass dies kein Phänomen sei, dass sich nur auf einzelne Mitarbeiter_innen der Organisation bezieht. Interviewpartnerin D erklärt, dass dies in einer Mitarbeiter_innenbefragung für die Organisation erhoben wurde:

„(...) das zieht sich durch insgesamt. Also wir haben eine große Arbeitsüberlastung, Arbeitsüberforderung“ (S. 5). Interviewpartnerin B sagt dazu: „(...) wir haben viel zu Work-Life-Balance gemacht, weil wir immer wieder entlang von Burnouts schrammen“ (Interview B, S. 5).

Die Befragten nennen unterschiedliche Erklärungen dafür, wieso dieses Ungleichgewicht besteht. Die Hälfte der Befragten nennt die Art des Berufes als Grund:

„(...) an uns wird wahnsinnig viel herangetragen. Wir sollen natürlich die Welt retten. Das ist uns ein großes Anliegen. Aber die Last ist sehr schwer.“ (Interview B, S. 5)

„Das ist kein Beruf, der dafür sorgt, dass man ein besonders ausgeglichenes Privat- und Berufsleben hat. Das ist ein schwerwiegender Überhang an Beruf, weil wir krisengeprägt sind.“ (Interview D, S. 4f)

Mit dieser von Krisen geprägten Arbeitswelt geht einher, dass der Berufsalltag schwer zu planen und stets eine gewisse Flexibilität gefragt ist, was ein weiterer Faktor ist, der die Balance erschwert:

„Es ist ein Changieren zwischen einem geplanten und einem ungeplanten Arbeitsalltag. Und das ist manchmal für die eine Person einfacher als für die andere. Und das schafft sicherlich im Sinne von Work-Life-Balance einen wahnsinnigen Druck.“ (Interview B, S. 6)

Zudem verweisen Befragte auf die knappen Ressourcen im Sektor, was den Druck auf die Mitarbeiter_innen erhöht. Als zusätzlicher Verstärker des Ungleichwird die intrinsische Motivation von Mitarbeiter_innen in Verbindung mit der Schwierigkeit, Aufgaben abzulehnen, genannt:

„(...) NGOs (...) haben grundsätzlich immer ein Ressourcenproblem und dann aber besonders intrinsisch motivierte Kolleginnen und Kollegen, die anpacken wollen, die helfen wollen und es ist dann schwierig auch ‚Stopp‘ zu sagen oder zu priorisieren, geschweige denn zu reduzieren, was die Mitarbeit betrifft.“ (Interview D, S. 5)

„(...) was mir im NGO-Bereich immer wieder auffällt, und da muss ich leider mich auch dazu zählen, dass die Menschen das ja, naja, nicht überall, aber doch meistens irgendwie aus nem Grund machen, da auch (...) sehr hinter dem [stehen], was sie arbeiten, und deshalb auch bereit sind, sehr viel mehr zu investieren, obwohl sie ja eigentlich auch schon weniger Geld verdienen als in der Privatwirtschaft und dann halt auch mehr Arbeitszeit investieren, wenn es sein muss. Und gerade jetzt, wenn weniger Ressourcen sind, ist das auch recht gefährlich. Genau, und das fällt mir selbst auch schwer.“ (Interview C, S. 8)

„(...) das haben viele, würde ich sagen, aus der Beobachtung und der Erfahrung, dass man halt schlecht ‚Nein‘ sagen kann, wenn man es selbst wichtig findet. Und dadurch ist [sie] dann halt auch wieder nicht ganz so gut, die Work-Life-Balance. Aber es ist jetzt nicht so, dass man irgendwie gezwungen wird, irgendwie da zu sein, sondern das ist eher so intrinsisch fast, würde ich sagen.“ (ebd.)

Der Großteil der Interviewpartner_innen der Organisationen, die ehrenamtliche Mitarbeiter_innen beschäftigen, erklärt, dass dies ebenfalls Schwierigkeiten bezüglich der Balance von Berufs- und Privatleben mit sich bringe. Einerseits „muss man ja dauernd begründen, warum man was bezahlt bekommt und die anderen nicht“ (Interview B, S. 5). Andererseits müssen Termine mit Ehrenamtlichen, die meist selbst berufstätig sind, so gelegt werden, dass ihnen eine Teilnahme daran ermöglicht wird: „Das heißt, die [Bezeichnung entfernt] -treffen sind eigentlich immer nach 18 Uhr“ (Interview A, S. 4).

Jene Befragte, der es „prinzipiell gut“ gelingt, eine Balance zwischen Berufs- und Privatleben zu leben, erklärt, dass sie bereits zu Beginn klargestellt habe, dass sie nur vier Tage die Woche arbeite, was diese Balance ermöglicht (vgl. Interview A, S. 4). Sie fügt hinzu:

„Gleichzeitig gibt es Wochen wie jetzt diese Woche, wo dann am Wochenende Veranstaltungen sind, wo man dann hinfährt und wo ich dann versuche, mir dann zeitnah irgendwie Zeitausgleich zu nehmen.“ (Interview A, S. 4)

Auch andere Befragte geben an, dass sie die Option des Zeitausgleichs nutzen (vgl. Interview C, S. 10), denn: „Work-Life-Balance ist extrem wichtig“ (Interview C, S. 10).

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass die geschlechtsspezifische Aufgabenverteilung in den Organisationen zum Großteil traditionell ist. Demnach übernehmen vor allem Frauen Aufgaben wie das Führen des Protokolls. In einigen Organisationen ist diesbezüglich das Bewusstsein da, dass diese Verteilung nicht gerecht ist, und es wird versucht, aktiv eine gleichmäßige Aufteilung zwischen Kolleginnen und Kollegen einzufordern. Auch die Verteilung der Positionen in den Organisationen entspricht Stereotypen: Es sind Männer, die meist in IT und in Bereichen mit Sprecher-Funktion wie Pressesprecher_in oder Geschäftsführung arbeiten. Währenddessen sind Frauen meist in Positionen des Organisations- und Projektmanagements sowie am Empfang und in Assistenz Tätigkeiten. Auch diesbezüglich ist in den Organisationen überwiegend Bewusstsein da – die Hälfte der Organisationen, in denen die Befragten beschäftigt sind, haben verpflichtende Frauen- bzw. Männeranteile in ihren Statuten festgeschrieben. Bezüglich der Balance zwischen Berufs- und Privatleben zeigt sich klar, dass die Mehrheit der Befragten diese nicht leben. Das Problem zeigt sich in verschiedensten Organisationen des Sektors und auf unterschiedlichen Hierarchieebenen. Die Gründe dafür reichen von einer Arbeitswelt, die schnell auf tagespolitische Krisen reagieren muss, und knappen Ressourcen in den Organisationen, was den Druck auf Mitarbeiter_innen erhöht, in Kombination mit überwiegend intrinsisch motivierten Mitarbeiter_innen bis hin zu speziellen Herausforderungen in der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen wie der für bezahlt Beschäftigte entstehende Legitimationsdruck hinsichtlich der eigenen Arbeit und

Arbeitstermine in den Abendstunden. In den Organisationen ist Bewusstsein da, dass Mitarbeiter_innen keine Balance von Berufs- und Privatleben leben (können), doch die fehlenden Ressourcen und die krisengeprägte Tätigkeit engen Handlungsmöglichkeiten ein.

6.3.2. Karriere im Non-Profit-Sektor

Da keine allgemeine und finale Definition von „Karriere“ existiert, war es mir wichtig, in den Interviews nach dem Verständnis des Begriffs zu fragen. Zusätzlich habe ich erfragt, nach welchen Kriterien die befragte Person ihren Arbeitsplatz ausgewählt hat, um die Gründe zu erfahren, die der Person hinsichtlich Beschäftigung wichtig sind. In diesem Kapitel gehe ich zudem darauf ein, was für die Befragten Karriereerfolg ausmacht. Diese beiden Punkte im Kontrast zum Verständnis von Karriere können Aufschluss darüber geben, ob Frauen hinsichtlich Beschäftigung und Karriere andere Kriterien heranziehen als Männer. Um einen tieferen Einblick in die Karrieren zu erhalten, sprach ich mit den Interviewpartnerinnen zudem über ihre Entscheidungsbefugnisse in der Organisation, ihren Netzwerk-Tätigkeiten, der Selbstwirksamkeitswahrnehmung sowie ihrem aktuellen Karriereziel.

6.3.2.1. Begriffsdefinition

Bei der Frage danach, wie sie den Begriff „Karriere“ beschreiben, sprachen einige Interviewpartnerinnen von der sogenannten klassischen Karriere, was so viel bedeutet wie „ich arbeite da jetzt 15 Jahre und dann steige ich auf“ (Interview A, S. 7). Neben dem Faktor Loyalität gegenüber einer Organisation und dem Aufstieg innerhalb der Organisation wurde auch die steigende Entlohnung genannt: „Für mich war das immer ganz klar, dass Karriere [bedeutet], man steigt immer auf, verdient mehr, hat höhere Positionen und so“ (Interview C, S. 12). Insgesamt lässt sich festhalten, dass für die Befragten die klassische Karriere der Aufstieg in der Hierarchie bedeutet. Allerdings denkt ein Teil der Befragten nicht, dass Karriere im österreichischen Non-Profit-Sektor möglich ist. Das zeigen Aussagen wie: „Wenn ich Karriere hätte machen wollen, dann wäre ich doch besser [Organisation des öffentlichen Sektors] geblieben.“ (Interview B, S. 8) und „Natürlich wird man jetzt nicht unendlich viel Geld verdienen oder einen Dienstwagen kriegen. Das würde halt auch nicht passen“ (Interview C, S. 15).

6.3.2.2. Arbeitsplatzattraktivität

Wieso die Befragten dennoch einer Beschäftigung im Non-Profit-Sektor nachgehen, zeigen die Textstellen, in denen sie darauf eingehen, was ihnen in einer Beschäftigung wichtig ist und wonach sie ihren derzeitigen Arbeitsplatz ausgewählt haben.

Alle Interviewpartnerinnen geben demnach an, dass ihnen die gesellschaftliche Relevanz der Beschäftigung bzw. ihre Sinnhaftigkeit von großer Bedeutung ist:

„So Kriterien wie kleines Team, politisch wichtige und gesellschaftlich relevante Arbeit (...).“ (Interview A, S. 10)

„Dass sie Sinn macht, dass sie einer guten Sache dient. Das ist vielleicht sehr moralisch, aber dass ich auch gerne hierherkomme. Also auch das Moment, sich in der Arbeitsumgebung wohl zu fühlen. ‚Wohl‘ heißt nicht, dass es immer angenehm ist, aber dass die Grundüberzeugung spürbar ist.“ (Interview B, S. 10)

„Ja, dass sie sinnhaft ist. Sonst würde ich, glaube ich, nicht bei einer NGO arbeiten. Also, ja, ich glaube, das ist schon das Wichtige. Was es aber auch schwierig macht, weil man eben (...) dann schlecht Nein sagen kann und sich irgendwie schlechter abgrenzen kann, als wenn man jetzt einen Job macht, der einem vielleicht nicht wurscht ist, aber einfach nicht so am Herzen liegt. Ja (...), dass es auch Spaß macht, also natürlich nicht ständig und immer (...), aber so prinzipiell oder dass es Momente gibt.“ (Interview C, S. 13)

„Es muss die Bezahlung stimmen und der Job muss einfach Sinn machen. Also das Wort Erfüllung ist ein bisschen ein inflationär benutztes, aber es macht durchaus Sinn. Also ich muss schon Erfüllung finden in meinem Tun. (...) Also grundsätzlich schon ein Job, der für viele andere auch Sinn ergibt und im besten Fall auch was Gutes bewegt.“ (Interview D, S. 7)

Darüber hinaus ist den Befragten das Zwischenmenschliche wichtig. Einerseits zählt dazu die Zusammenarbeit zwischen den Beschäftigten: „Teamarbeit“ (Interview A, S. 9), „ein gutes Arbeitsumfeld“ (Interview C, S. 13) und „dass man sich im Team wohlfühlt und da gut klarkommt und auch gerne hinget und nicht Angst hat, zur Arbeit zu gehen“ (ebd.). Andererseits wird Wert auf die Kommunikation im Team und in der Organisation gelegt, auf „Transparenz“ (Interview A, S. 9) und „offene Kommunikation“ (ebd.).

Bezogen auf die Attraktivität der Organisation sprechen manche Interviewpartnerinnen die Art der Hierarchien sowie die flexiblen Arbeitszeiten an. Demnach sind die „flachen Hierarchien“ (Interview A, S. 9) sowie ein „kleines Team“ (Interview A, S. 10) von Vorteil. Bezogen auf flexible Arbeitszeiten erklären die Befragten, dass Beschäftigte „nicht um eine bestimmte Zeit da sein“ (Interview C, S. 8) müssen und dennoch geregelte Arbeitszeiten haben wie „vier Tage die Woche und dann ist es auch so, bis auf Ausnahmen“ (Interview A, S. 9).

Zudem werden vereinzelt Gründe wie persönliche Weiterentwicklung genannt: „Für mich persönlich ist es schon, dass man sich auch weiterentwickelt oder Expertise, Kompetenzen zugewinnt, auch mal andere Gebiete austestet“ (Interview C, S. 12). Neben der zuvor zitierten Person ist es nur eine weitere, die die Entlohnung in diesem Zusammenhang anspricht, allerdings lässt dieses Zitat darauf schließen, dass die Bezahlung nicht für angemessen empfunden wird: „Es ist schon schön, wenn man vom Job leben kann, was gerade immer schwieriger ist.“ (Interview C, S. 13).

6.3.2.3. Subjektiver Karriereerfolg

Hinsichtlich Karriereerfolg beschreiben die Interviewpartnerinnen einerseits, dass ein gewisser politischer oder gesellschaftlicher Impact der Arbeit, eine politische oder gesellschaftliche Veränderung und eine Wahrnehmung der Aktivitäten der Organisation durch die Gesellschaft ein Zeichen für Erfolg ist. Gleichzeitig spielt für einige auch eine Rolle, eine erfolgreiche Zusammenarbeit im Team zu haben. Folgende Aussagen sind diesbezüglich hervorzuheben:

„Natürlich, also so ein politischer Impact ist schon erwünscht und ich würde schon hoffen, dass meine Arbeit politischen Impact hat.“ (Interview A, S. 8)

„Wenn ich das Gefühl habe, die Arbeit [Anm. Begriff geändert, um Anonymität zu gewährleisten], die ich mache, komm[t] an, Menschen interessieren sich für das Thema, das Thema nimmt Raum im Diskurs ein.“ (Interview A, S. 8)

„Durchaus, so wie es wahrscheinlich auch Männer beschreiben würden, mit Status, einer entsprechenden Entlohnung, mit Verantwortung und Gestaltungs- und Handlungsspielraum und das im besten Fall aber dann noch mit einem Job, der auch tatsächlich mehr Gutes bringt, als die Welt schlechter macht.“ (Interview D, S. 6f)

„Für mich, denke ich, geht es darum, ob Ideen angenommen werden, ob Leitung akzeptiert wird, ob es auch eine Außenwahrnehmung außerhalb dieses eigenen kleinen Kreises gibt. Auffindbar zu sein, auch in öffentlichen Medien oder in verschiedenen Internetquellen und Kanälen, eingeladen zu werden zu Diskussionen, die die eigene Expertise als wertschätzend auffassen. (...) Mit den Dingen, die Mensch gut kann, auch bei anderen Kreisen Anerkennung zu erfahren.“ (Interview B, S. 9f)

„Karriereerfolg für mich wäre einfach, (...) dass ich das Gefühl habe, ich gestalte die Arbeit so, wie ich es für richtig halte und andere Menschen profitieren davon, wie ich die Arbeit gestalte, und können irgendwie gut mitarbeiten und die haben das Gefühl, dass es so einen guten symbiotischen Austausch gibt.“ (Interview A, S. 8)

Alle Befragten geben an, mit ihrem Karriereverlauf zufrieden zu sein (vgl. Interview A, S. 11; Interview B, S. 12; Interview C, S. 15). Interviewpartnerin D führt dazu aus: „Ich bin grundsätzlich zufrieden. Wäre ich ein Mann oder wäre ich mein Mann, wäre ich wahrscheinlich schon weiter“ (S. 8).

6.3.2.4. Befugnisse der aktuellen Beschäftigung

Die Hälfte der Befragten gibt an, Entscheidungsbefugnisse (in einem gewissen Rahmen) zu haben und diese auch auszuüben (vgl. Interview C, S. 10; Interview D, S. 6). Die andere Hälfte gibt an, dieselben Befugnisse zu haben, diese aber weiterzugeben beispielsweise an Ehrenamtliche (vgl. Interview A, S. 6; Interview B, S. 11). Beide geben allerdings an einzugreifen, sofern „Gefahr im Verzug“ (Interview B, S. 11) sei oder „sofort Handlungsbedarf“ (Interview A, S. 6) bestehe.

Der Großteil der Interviewpartnerinnen gibt an, strategische Entscheidungen zu treffen (vgl. Interview B, S. 7; Interview C, S. 10; Interview D, S. 6), wobei eine Befragte erklärt, das „vor allem heuer gemacht [zu haben] aufgrund dieser schwierigen Situation“ [Anm. knappe Ressourcen], aber eigentlich sei es nicht Teil ihrer Aufgaben (Interview C, S. 10).

Es gehört ebenfalls zu den Aufgaben des Großteils der Befragten, die Mitarbeiter_innen zu führen (vgl. Interview A, S. 10; Interview B, S. 10; Interview D, S. 6).

Der Großteil der Interviewpartnerinnen ist in der Organisation zudem dafür verantwortlich, mediale Aufmerksamkeit zu generieren (vgl. Interview A, S. 10; Interview B, S.10; Interview D, S. 7). Interviewpartnerin C gibt dazu an, dass dies nicht zu ihrem Aufgabengebiet gehöre, sie dies lediglich mitdenken müsse (vgl. S. 14).

Die Hälfte der Befragten gibt an, dafür zuständig zu sein, Finanzierung für die Organisation zu lukrieren (vgl. Interview C, S. 14; Interview D, S. 6). Interviewpartnerin A gibt zudem an, dass ihr Vorgänger dafür verantwortlich war. Dies war der schwierigen wirtschaftlichen Lage geschuldet:

„Er [Anm. Vorgänger] und eine Kollegin haben dann sehr viele Anträge geschrieben zu Förderungen, obwohl es eigentlich nicht Teil ihrer Stellenbeschreibung ist. (...) das heißt, ich bin jetzt quasi die verantwortliche Person, die jetzt auch diese Projekte dann irgendwie versucht zu realisieren. (...) Und dann muss man halt schauen, ob diese Aufgabenverteilung wieder zu uns fällt oder jemand anderem.“ (Interview A, S. 10f)

Lediglich eine Person gibt an, nicht dafür verantwortlich zu sein, da die Organisation in der guten Lage sei, über ausreichend Förderungen zu verfügen, „aber mit zunehmender Beteiligung der NEOS in Regierungsverantwortung steigt bei uns auch die Erwartung, mehr Eigenmittel zu akquirieren“ (Interview B, S. 10).

6.3.2.5. Netzwerk-Tätigkeit

Alle Befragten besuchen Networking-Events. Wobei der Hälfte der Befragten das Knüpfen von Kontakten bei diesen Veranstaltungen schwer fällt (vgl. Interview A, S. 7). Interviewpartnerin B führt dazu aus:

„Ich bin da sehr schüchtern. Wenn es um Tagungsformate geht oder wenn es auch eher um aktivistischere Dinge geht, (...) sprudel ich und das taugt mir. (...) aber dieses (...) ,und jetzt essen wir und netzwerken wir‘, merke ich, das liegt mir nicht.“ (S. 7f)

Die andere Hälfte gibt an, dass sie keine Schwierigkeiten habe, Kontakte zu knüpfen, „weil wirklich die meisten sehr offen und nett sind“ (Interview C, S. 11). Interviewpartnerin C führt dazu aus:

„(...) es ist einfach wirklich immer ein super Austausch und inzwischen will ich das nicht mehr missen, weil das mir echt viel mehr bringt (...). Ja, und ich finde es auch total motivierend. Also wenn man sich da austauscht (...), man merkt halt, dass die anderen Organisationen ähnliche Probleme haben oder halt auch Ideen haben, wie sie irgendwas lösen und sich da irgendwie gegenseitig auch zu unterstützen. Das finde ich voll schön. Also tatsächlich mache ich das inzwischen und mach‘s sogar gern.“ (Interview C, S. 11)

Interviewpartnerin D, die ebenfalls keine Schwierigkeiten sieht beim Kontakteknüpfen, erklärt, dass sie Netzwerk-Veranstaltungen für die Balance von Arbeits- und Privatleben immer häufiger depriorisiert:

„Ich besuche sie deutlich weniger, als ich gern würde, weil dann trotzdem Familie oder auch mein persönlicher Freiraum priorisiert wird neben der Arbeit. Es ist die tägliche Arbeit dermaßen ausreichend, sozusagen, dass dann Networking-Events oftmals gestrichen werden vom Kalender.“ (Interview D, S. 6)

6.3.2.6. Selbstwirksamkeitswahrnehmung

Alle Befragten geben an, dass sie die Wirkung ihres eigenen Handelns im Rahmen ihrer Tätigkeit wahrnehmen. Einerseits gelingt dies durch die direkte Zusammenarbeit mit Kolleg_innen oder Gleichgesinnten:

„(...) unmittelbar, wenn ich mit Menschen zusammenarbeite und wenn es darum geht, ok, ich moderiere jetzt eine Veranstaltung oder (...) ich strukturiere ein Treffen (...).“ (Interview A, S. 11)

„Ja, manchmal mehr, als ich möchte. (...) Und diese Art von (...) einer sozialen Bewegung oder eben einer zivilgesellschaftlichen (...) losen Verbindung von einzelnen Leuten hin zu einer Organisation, das macht schon was.“ (Interview B, S. 10f)

Andererseits ist die Selbstwirksamkeitswahrnehmung mittels direkter Aktionen wie der erfolgreichen Umsetzung von Kampagnen oder in der Nachbereitung durch die Anzahl an Spenden oder die Reichweite von Beiträgen auf diversen Kanälen in den sozialen Medien für die Befragten spürbar:

„Ja, das ist eigentlich in dem Job ziemlich gut wahrnehmbar, weil wenn es dann endlich mal klappt und technisch alles funktioniert, (...) dann ist es schon cool zu sehen, dass es funktioniert, dass die Leute das Thema irgendwie anspricht. (...) Also das kann man eigentlich ziemlich gut wahrnehmen, finde ich.“ (Interview C, S. 14)

„Ja, das tue ich schon (...) wenn ich Reportings lese (...), unsere KPIs vergleiche von Jahr zu Jahr und wir hier einfach Erfolge erzielen. Ob das jetzt via Social Media ist und wir mehr Reichweite oder Interaktion erreichen oder tatsächlich einfach mehr Spenden generieren (...). Und natürlich auch das Feedback aus meinem Team, das ist besonders wichtig. Ich möchte eine gute Führungskraft sein und wenn es entsprechendes Feedback gibt, ist das wahrscheinlich sogar das Wichtigste.“ (Interview D, S. 8)

Eine der Befragten führt bezüglich Grenzen der Selbstwirksamkeitswahrnehmung aus, wann diese für sie mehr spürbar ist und wann weniger:

„(...) ich finde, politisch ist es manchmal ein bisschen schwierig einzuschätzen, weil man als NGO doch ein Akteur ist von so sehr vielen. (...) Ja, das heißt, ich würde sagen, eher weniger, wenn man auf den großen Rahmen schaut, aber auf den kleinen Rahmen vielleicht schon.“ (Interview A, S. 11)

6.3.2.7. Karriereziel

Wie beim Begriff „Karriereerfolg“ ist der Begriff „Karriereziel“ subjektiv und es gibt eine Reihe unterschiedlicher Interpretationen davon. Bei der Frage danach, was ihr eigenes Karriereziel sei, fallen die Antworten der Interviewpartnerinnen unterschiedlich aus. Teilweise werden Veränderungen auf persönlicher Ebene genannt:

„(...) ich glaube, also für mich persönlich auch als Ziel wäre es auf jeden Fall nochmal besser, in so (...) strategisch-politisch-langfristigen Überlegungen (...).“ (Interview A, S. 8f)

„Wahrscheinlich ein bisschen mehr Work-Life-Balance in Zukunft (...), ein bisschen mehr Zeit für sich selber und auch zum Innehalten im Job, mehr strategische Arbeit, das würde ich gerne in Zukunft priorisieren.“ (Interview D, S. 7)

Eine weitere Befragte erklärt hingegen: „Ehrlich gesagt habe ich keins“ (Interview C, S. 11). Sie führt im Weiteren aus, was sie vermeiden möchte:

„Ich glaube, dass ich tatsächlich gar nicht so gerne in Leitungspositionen möchte. (...) Und ich glaube, ich tue mir schwer, Dinge abzugeben, (...) also zu delegieren. (...) Ich mach's dann lieber selber und ich glaube, das ist keine gute Voraussetzung für die Führung. Ja, ich denke auch, dass viele, die in Führungspositionen sind, vielleicht erstmal Führungskompetenz lernen sollten.“ (Interview C, S. 11)

„Für mich ist Leitung immer sehr viel mit Meetings verbunden und ich bin echt nicht so gerne in Meetings und nicht so gerne lange in Meetings und ständig, sondern arbeite lieber was.“ (Interview C, S. 12)

Die Interviewpartnerinnen, die eine Führungsposition innehaben, geben beide an, dass sie ihr Karriereziel bereits erreicht haben (vgl. Interview D, S. 6; Interview B, S. 8).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Befragten Karriere klassisch definieren. Für sie bedeutet es den Aufstieg in höhere hierarchische Positionen. Mit dem Non-Profit-Sektor verbinden viele den Begriff allerdings nicht. Die Befragten wählten ihre Beschäftigung danach aus, ob diese für sie sinnvoll und gesellschaftlich relevant erscheint. Zudem ist ihnen eine gute Zusammenarbeit im Team und in der Organisation wichtig, wozu auch eine offene und transparente Kommunikation zählt. Vereinzelt werden flache Hierarchien, eine gewisse Flexibilität bezüglich der Arbeitszeiten, persönliche Weiterentwicklung und die Entlohnung als Grund für die Beschäftigung im Dritten Sektor genannt. Für die Interviewpartnerinnen ist Karriereerfolg erreicht, sofern eine gewisse politische oder gesellschaftliche Veränderung oder zumindest eine entsprechende Wahrnehmung der Arbeit durch die Gesellschaft erkennbar ist. Auch eine gute Zusammenarbeit im Team kann für die Befragten Karriereerfolg sein. Die Hälfte der Befragten hat Entscheidungsbefugnisse, die diese aktiv ausüben, während die andere Hälfte diese Befugnisse an Ehrenamtliche abgibt und eingreift, sofern nötig. Der Großteil der

Interviewpartnerinnen trifft strategische Entscheidungen, hat Personalverantwortung, ist dafür zuständig, mediale Aufmerksamkeit sowie Finanzierung zu lukrieren. Diese Befugnisse ziehen sich in unterschiedlichem Ausmaß und mit jeweils spezifischer Verantwortung durch alle Hierarchieebenen. Alle Befragten besuchen Netzwerk-Events. Für viele dient dies dem Austausch mit Gleichgesinnten sowie zur Motivation. Die Befragten nehmen ebenfalls alle das Wirken ihres eigenen Handelns wahr. Einerseits spüren sie die Selbstwirksamkeit bei der direkten Zusammenarbeit mit Kolleg_innen und Gleichgesinnten, andererseits bei der erfolgreichen Umsetzung von Aktionen oder deren Nachbereitung. Inwiefern das Handeln auf politischer Ebene wahrgenommen wird oder zu Veränderungen führt, ist hingegen schwieriger erkennbar. Jene Befragten, die ihr Karriereziel noch nicht erreicht haben, geben an, dass es sich dabei vor allem um die Weiterentwicklung auf persönlicher Ebene handle.

6.3.3. Hindernisse im Karriereverlauf

In diesem Kapitel gehe ich auf Hindernisse bezüglich des Karriereerfolgs ein. Die Antworten auf die Frage, inwiefern die Befragten Hindernisse wahrnehmen, lassen sich in folgenden drei Kategorien zusammenfassen: 1. sektorspezifische Hindernisse, 2. mangelnde Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und 3. fehlende Gleichstellung der Geschlechter im Beruf und in der Gesellschaft allgemein. Die Reihung der Kategorien erfolgt nach der Anzahl an Erwähnungen in den Interviews (von gering zu hoch).

Der Großteil der Befragten nennt Hindernisse, die sich auf den Sektor an sich beziehen. Interviewpartnerin A erklärt: „(...) ich sehe halt in dem Sektor an sich Stolpersteine, weil es einfach sehr begrenzte Mittel gibt, weil auch die Fluktuation in Organisationen nur an manchen Stellen auch wirklich gegeben ist“ (S. 12). Sie ist nicht die Einzige der Befragten, die darauf hinweist, dass die Fluktuation der Mitarbeiter_innen im Sektor sich nur auf manche Bereiche konzentriert (vgl. Interview D, S. 2). Während Interviewpartnerin C erklärt, dass aktuell aufgrund der Teuerung in mehreren Bereichen Stellen gänzlich eingespart werden (vgl. S. 3). Interviewpartnerin B hingegen antwortet, dass die Stellen in ihrer Organisation „sehr stabil“ besetzt sind (Interview B, S. 3). Die Befragte A fügt hinzu, dass der geringe Wechsel an Mitarbeiter_innen in vielen Bereichen (abgesehen von den Einsparungen aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen Lage) Druck auslöse – vor allem „für Menschen, die gerade einsteigen in den Beruf“ (Interview A, S. 12). Befragte D ergänzt bezüglich der Lage im Sektor noch Folgendes: „Nachdem wir aber alle zu wenig Ressourcen haben, (...) bleibt dann auch zu

wenig Zeit für wirklich gute situative Führung und da sehe ich auch das Problem“ (Interview D, S. 11).

Bezüglich Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben erklären vor allem die Befragten, die länger im Sektor tätig sind und Kinder haben, dass dies für sie herausfordernd war. Interviewpartnerin B erklärt es wie folgt:

„Und mein Mann hat sich eben auch sehr stark verändert, war einige Jahre eben sehr stark eingespannt. Dann hat er Zeit reduziert, um eben auch in Elternteilzeit zu gehen. Er wusste, wenn er tatsächlich in Karenz geht, wird er gekündigt werden in seiner Firma. So ist er mir zuliebe, aber auch seinen Töchtern zuliebe in Elternteilzeit gegangen. Und als die sieben Jahre Elternteilzeit vorbei waren, haben sie ihn dann gekündigt. Also die Art von Diskriminierungen als Eltern kennen mein Mann und ich gut.“ (S. 12)

Interviewpartnerin D fasst ihre persönlichen Erfahrungen wie folgt zusammen: „Die Vereinbarkeit in meinem Fall war schwierig und es ging zumeist auf meine Kosten. Letztendlich hat es sich trotzdem ausgezahlt“ (S. 13). Befragte D leitet ein Team, das zum größten Teil durch Frauen besetzt ist. Aus Führungsperspektive ergänzt sie:

„(...) was ich schon bemerke, ist ja insbesondere dann, wenn Elternschaft dazu kommt, dass Frauen oftmals mit einem höheren Idealismus an die Sache rangehen. Das ist nichts Schlechtes, ist aber dann negativ, wenn dann Frauen für sich selber zum Beispiel zu schlecht verhandeln. Oder wir auch, also ich im Gespräch mit den jungen Kolleginnen, insbesondere wenn es dann um Rückkehr aus der Babykarenz oder dergleichen geht, sie ermutige, auch wieder mit einem höheren Stundenausmaß oder eventuell auch der Führungsverantwortung wieder zu beginnen. Das merke ich, dass bei Gehalt, Ressourcen oder wenn es um Führungspositionen geht, Frauen teilweise sich zugunsten der Familie entscheiden, beziehungsweise da mit weniger ‚worth‘ verhandeln für sich selber auch und sich auch weniger zutrauen. Das ist bitter. (...) mich hat das auch alles betroffen und wenn ich dann bemerke, dass sich da wenig geändert hat bei den Frauen selbst, weil eben auch die mangelnden Strukturen gesellschaftlich vorhanden sind, dann ist das eigentlich ein relativ trauriges Bild.“ (Interview D, S. 10f)

Sie erklärt, dass sie selbst als junge Frau als Selbstständige im profitorientierten Bereich tätig war „nicht, weil ich unbedingt selbstständig sein wollte, sondern ich (...) habe in der Selbstständigkeit eine bessere Vereinbarkeit gefunden“ (Interview D, S. 9). Sie führt später im Interview aus, wie die fehlende Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und die geringere Anzahl an Frauen in Führungspositionen im Non-Profit-Sektor zusammenhängen:

„(...) ich habe Kolleginnen, die sind dermaßen gut ausgebildet, das sind Top-Expertinnen im Feld (...). Das sind die Frauen, die sich dann die Führungsrollen oder das Management, Top-Management oder die Top-Leadership-Rolle nicht zutrauen, weil Work-Life-Balance nicht da ist. Und gleichzeitig, wenn man diesen Kolleginnen die Frage stellt ‚Wie macht es denn dein Mann?‘ (...) fehlen dann oftmals die Antworten, beziehungsweise die häufigste Antwort ist: ‚Ja, es geht sich finanziell nicht anders aus bei uns.‘“ (Interview D, S. 12)

Die Mehrheit der Befragten spricht bei Hindernissen im Karriereerfolg die fehlende Geschlechtergleichstellung – sowohl im Beruf als auch in der Gesellschaft – an. Interviewpartnerin D nennt strukturelle Faktoren und die „traditionellen Rollenbilder“ (S. 9) „die größeren Herausforderungen“ (ebd.).

Die Befragten sprechen überwiegend Situationen an, in denen sie als junge Frauen auf Hindernisse dieser Art stießen. Einige dieser Erfahrungen wurden nicht im österreichischen Non-Profit-Sektor gemacht. Da an ihnen aber gesellschaftliche Strukturen deutlich werden, scheinen diese Beispiele dennoch relevant:

„Ja, meine härteste Zeit war als junge Frau, wo man mir mehrfach gesagt hat: ‚Mach es doch anders, sei doch freundlicher.‘“ (Interview B, S. 14)

„Ich hatte damals wahnsinnig rote Ohren, weil mir eben Dinge passiert sind, da hätte ich in der MeToo-Bewegung oder auch hier in Österreich ganz sicherlich etwas beigetragen (...).“ (ebd.)

„Ich hatte immer das Gefühl, ich müsste irgendwie kämpfen.“ (Interview C, S. 15)

„Und das, was jungen Frauen oft widerfährt, ist, man traut ihnen zu wenig zu. Sprich, als junge Frau ist man zu wenig oder auf der anderen Seite möchte man auch zu viel. Das ist etwas, was ich in jungen Jahren oft gehört habe, damals als dreifache Mutter. ‚Ja, du willst halt einfach zu viel.‘ Auf der anderen Seite will man zu wenig oder ist man zu wenig dominant. Also genau diese strukturellen [Faktoren] und traditionellen Rollenbilder, würde ich sagen, sind große Stolperfallen. Die sind geringer geworden, je älter man oder je älter ich jetzt geworden bin. Ich nehme sie auch nicht mehr an, beziehungsweise kämpfe mit entsprechenden Mitteln dann dagegen. Man kriegt dadurch natürlich auch von männlichen Kollegen durchaus Stempel aufgedrückt: ‚Die ist sehr bossy, die ist sehr bestimmend.‘ Damit kann ich gut leben. Das nehme ich dann eher als Kompliment, obwohl es sicher nicht so gemeint ist.“ (Interview D, S. 9)

Ein weiterer Punkt, der als Hindernis bezogen auf Karriereerfolg genannt wird, ist die unbezahlte Care-Arbeit.

„Wer ist zuständig in Österreich für Care-Arbeit? Wer ist zuständig, so emanzipiert kann die Beziehung gar nicht sein, für Mental Load. (...) Da sind wir strukturell benachteiligt. Und jetzt gehöre ich aber zu einem sehr privilegierten Bevölkerungsteil, weil ich weiß, wir haben genug Ressourcen und Mittel zur Verfügung, um auch Fremdbetreuung der Kinder (...) zu organisieren (...). Da ist ein gewisses Privileg dabei und dennoch (...) bleibt ganz viel Arbeit quasi bei mir. Ich denke jetzt nur an Weihnachten zurück.“ (Interview D, S. 8)

„Und das (...) mit einer Selbstverständlichkeit, Karriereentscheidungen zu treffen, wie es Männer tun können, haben Frauen nach wie vor noch nicht, egal in welchen Positionen sie sich befinden, wenn Care-Arbeit anfällt – und das muss nicht unbedingt nur für Kinder sein, sondern auch Eltern werden älter oder pflegebedürftige Angehörige grundsätzlich – also das ist ein starkes Ungleichgewicht nach wie vor. Ja, und zu behaupten, Frauen haben die gleichen Karrieremöglichkeiten wie Männer, ist einfach auch 2024 und, ich fürchte, noch länger darüber hinaus eine Lüge.“ (Interview D, S. 8f)

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass für die Befragten Hindernisse im Karriereverlauf ersichtlich sind. Diese sind beispielsweise im Sektor an sich erkennbar. Die geringe Fluktuation der Mitarbeiter_innen erschwert es beispielsweise vor allem für Berufseinsteiger_innen, Fuß zu fassen. Zudem tragen beispielsweise die knappen Ressourcen dazu bei, wenig Zeit zu haben, um eine gute Führungskraft sein zu können. Zudem zeigen sich die Hindernisse bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Die traditionellen Rollenbilder erschweren es vor allem Frauen mit Pflege- bzw. Fürsorgeverantwortung, im Sektor aufzusteigen. Des Weiteren stellt die fehlende Geschlechtergleichstellung im Beruf und in der Gesellschaft ein Hindernis im Karriereverlauf dar. Diese Hindernisse werden vor allem für junge Berufseinsteigerinnen zur Herausforderung. Zusätzlich sind es nach wie vor Frauen, die den Großteil der unbezahlten Care-Arbeit übernehmen und hinsichtlich Karriere zurückstecken.

6.4. Interpretation der Ergebnisse

Die Interviews geben einen Einblick in das Verständnis des Begriffs Karriere von Frauen im österreichischen Non-Profit-Sektor sowie einen Überblick über Karrierehindernisse, mit denen sie sich konfrontiert sahen oder sehen. In diesem Kapitel interpretiere ich die Ergebnisse mit Bezug auf den aktuellen Forschungsstand, den ich in den vorangehenden Kapiteln dargelegt habe. Dabei fokussiere ich zuerst auf den Begriff Karriere und gehe im Anschluss darauf ein, was Karriereerfolg für Frauen im Non-Profit-Sektor bedeutet.

6.4.1. Karriere

In der einschlägigen Literatur gibt es keine allgemeingültige Definition des Begriffs Karriere, allgemein anerkannt ist allerdings, dass Karriere mit Ansehen, Macht und Führungsaufgaben verbunden ist (vgl. Strunk, Hermann, Praschak 2005, 214). Dies spiegelt sich auch in den Interviews wider. Karriere wird als „klassisch“ bezeichnet und mit Aufstieg, höherem Gehalt und Loyalität gegenüber einer Organisation gleichgesetzt. Ausgehend von einem solchen Karriereverständnis, gibt ein Teil der Befragten an, dass es im österreichischen Non-Profit-Sektor nicht möglich sei, Karriere zu machen. Aus den Befragungen geht außerdem hervor, dass vor allem Interviewpartnerinnen mit relativ geringer Berufserfahrung im Sektor die flachen Hierarchien sowie die flexiblen Arbeitszeiten wertschätzen. Es sind dieselben Interviewpartnerinnen, die zudem die dominante Vorstellung von Karriere hinterfragen (vgl. Interview A, S. 7; Interview C, S. 12).

Strunk et al. zeigen, dass Männer im Vergleich zu Frauen im Laufe ihrer Karrieren besser entlohnt werden (vgl. Strunk, Hermann, Praschak 2005, 232). Die Autor_innen halten weiters fest, dass dies nicht – wie vielfach behauptet – mit kinderbedingten Erwerbsunterbrechungen zusammenhänge (vgl. Strunk, Hermann, Praschak 2005, 237). Strunk et al. erklären, dass Frauen im Laufe ihrer Karriere Aufgaben erhalten, die mit weniger Ansehen verbunden sind als im Allgemeinen Männern zugewiesene Aufgaben, was sich wiederum auf die Berufserfahrung auswirkt (vgl. Strunk, Hermann, Praschak 2005, 241). Hoch angesehene Aufgaben zu erfüllen, wirkt sich nicht nur auf die Berufserfahrung aus, sondern vor allem darauf, wie die Berufserfahrung von anderen – insbesondere von Führungskräften – wahrgenommen und schließlich entlohnt wird. Aus den Interviews geht bezüglich der Verteilung von Aufgaben klar hervor, dass diese im Büro traditionellen Geschlechter-Vorstellungen entspricht. Demnach sind es überwiegend Frauen, die im Büro einerseits die Aufgaben übernehmen, die ich als Care-Arbeit im Büro bezeichne, wie etwa Protokolle zu schreiben, Pflanzen zu gießen, Kaffee zu kochen. Andererseits übernehmen sie eher jene Aufgaben, die sonst niemand machen möchte. Auch wenn die Hälfte der Befragten erklärt, dass es in ihrer Organisation Bemühungen gebe, Aufgaben geschlechtergerecht zu verteilen, müsse dies immer wieder aktiv eingefordert werden. Es sind demnach Frauen, die nicht nur im Privatleben die Care-Arbeit meistern, sondern auch im Berufsleben. Die Frage ist, ob eine geschlechtergerechte Verteilung dieser Care-Aufgaben im Büro sowie jener Aufgaben, die niemand übernehmen würde, dazu beitragen könnte, dass Frauen mehr zeitliche Ressourcen haben, Aufgaben mit höherem Ansehen zu übernehmen und sich dies schlussendlich auf die Entlohnung auswirken könnte.

Mit Blick darauf, dass im Non-Profit-Sektor die intrinsische Motivation von Mitarbeiter_innen eine große Rolle spielt, könnte es sein, dass es diesbezüglich einen Unterschied zwischen Drittem Sektor und allgemeinem Arbeitsmarkt gibt. Denn die hohe intrinsische Motivation von Mitarbeiter_innen im Dritten Sektor führt dazu, dass es laut den Befragten schwieriger ist, Aufgaben abzulehnen – vor allem für Frauen. Aus den Interviews wird klar, dass Männer besser darin sind, Nein zu sagen.

Zusammenfassend kann also festgehalten werden, dass der Begriff Karriere auch im Non-Profit-Sektor „klassisch“ definiert wird, allerdings jüngere Arbeitnehmer_innen beginnen, diese Definition zu hinterfragen. Es sind vor allem Frauen, die im Büro Care-Arbeit übernehmen, und es sind Frauen, die überwiegend jene Aufgaben übernehmen, zu denen sich sonst niemand bereit erklärt. Es stellt sich die Frage, ob die Übernahme dieser zusätzlichen

Aufgaben die zeitlichen Ressourcen von Frauen so weit einschränkt, dass sie Aufgaben mit hohem Ansehen nicht mehr übernehmen können und ihre Entlohnung darunter leidet.

6.4.2. Karriereerfolg

In der Literatur wird subjektiver Karriereerfolg unterschiedlich definiert. Mayrhofer et al. (2005) geben an, dass es sich dabei um eine persönliche Bewertung handle, bei der unterschiedliche Facetten von Glück und Zufriedenheit eine Rolle spielen (vgl. Mayrhofer et al. 2005, 27). Bei Steyrer et al. (2005) setzt sich subjektiver Karriereerfolg aus den Komponenten „Karrierezufriedenheit“ und „wahrgenommener Karriereerfolg“ zusammen (Steyrer et al. 2005, 9). Den Autor_innen zufolge ist der Aspekt „Karrierezufriedenheit“ von einer Persönlichkeit abhängig, die leistungs- und führungsorientiert ist, während der wahrgenommene Karriereerfolg primär davon abhängig ist, wie gut eine Person sich selbst vermarkten und vernetzen kann (vgl. Steyrer et al. 2005, 14). Meyer, Aghamanoukjan und Leitner (2008) ziehen für eine Erfolgsmessung von Manager_innen im Non-Profit-Sektor Faktoren heran, die – wie der wahrgenommene Karriereerfolg – damit zusammenhängen, inwieweit Andere das eigene Handeln oder das Handeln der Organisation wahrnehmen (vgl. S. 27). Beispielsweise gründet der Faktor mediale Resonanz auf der Wahrnehmung der Organisation durch die Öffentlichkeit, während der Faktor des Images der Organisation dazu beiträgt, dass das eigene Wirken durch Andere wahrgenommen wird. Weitere Faktoren sind die Selbstwirksamkeitswahrnehmung sowie die finanziellen Ressourcen der Organisation (ebd.).

All das spiegelt sich auf eine gewisse Art und Weise in den Interviews wider. Alle Befragten geben an, mit ihrem Karriereverlauf zufrieden zu sein. Karriereerfolg bedeutet für sie, einen politischen oder gesellschaftlichen Impact zu haben, eine politische oder gesellschaftliche Veränderung zu bewirken oder mit der eigenen Arbeit öffentlich wahrgenommen zu werden. Wobei eine Befragte ergänzt, dass die Meta-Ebene des politischen Impacts eher schwer erkennbar bzw. der eigenen Arbeit schwer zuordenbar sei. Der wahrgenommene Karriereerfolg oder das Wahrnehmen der Arbeit durch Andere ist für die Interviewpartnerinnen leichter erkennbar. In den Interviews zeigt sich, dass dabei die Selbstwirksamkeitswahrnehmung in Verbindung mit Netzwerken eine große Rolle spielt. Denn wenn eine Person die eigene Wirkung wahrnimmt, kann sie ihre eigene Arbeit besser vermarkten. Das trägt dazu bei, dass Andere die eigene Arbeit wahrnehmen. Gleichzeitig sind Netzwerk-Events eine Gelegenheit, bei der festgestellt werden kann, inwiefern die Branche oder die Gesellschaft die eigene Arbeit

oder die Organisation wahrnimmt. Alle Befragten besuchen Networking-Events, wobei die Hälfte der Interviewpartnerinnen angibt, dass es ihnen dort schwerfällt, Kontakte zu knüpfen. Teilweise wird das Netzwerken zugunsten von mehr Balance von Berufs- und Privatleben depriorisiert.

In den Interviews geben alle Befragten an, dass sie die Wirkung ihres Handelns im Rahmen ihrer eigenen Tätigkeit wahrnehmen. Einerseits gelingt ihnen das durch die direkte Zusammenarbeit mit Kolleg_innen oder Gleichgesinnten. Andererseits wird dies durch die erfolgreiche Umsetzung der Arbeit oder deren Nachbereitung deutlich, beispielsweise indem sie die Anzahl von Medienberichten oder die Reichweite von Beiträgen in den Sozialen Medien zu einer spezifischen Kampagne oder Ähnlichem vergleichen. Der Großteil der Befragten ist innerhalb der Organisation dafür zuständig mediale Aufmerksamkeit zu generieren. Selbstwirksamkeitswahrnehmung, mediale Resonanz und der Ruf der Organisation beeinflussen sich demnach gegenseitig. Dies trifft vor allem für jene Befragten zu, die dafür zuständig sind, mediale Resonanz für die Organisation zu generieren, denn sie nehmen über Medienberichte ihr eigenes Handeln wahr und gleichzeitig steigt im Zuge ihrer Tätigkeit die mediale Resonanz und damit die Bekanntheit und das Ansehen der Organisation.

Dass finanzielle Ressourcen hinsichtlich der Erfolgsmessung eine große Rolle spielen, kann damit erklärt werden, dass der Sektor von knappen Ressourcen geprägt ist, was wiederum hohen Druck auf die Organisation und dadurch auch auf die Mitarbeiter_innen bedeutet. Die Hälfte der Interviewpartnerinnen ist dafür verantwortlich, in ihrer Organisation Funds zu lukrieren. Unter den Befragten war etwa auch eine Mitarbeiterin, deren Stellenbeschreibung die Aufgabe, Geld für die Organisation zu lukrieren, nicht inkludierte, in der Praxis war ihr Vorgänger aufgrund knapper Ressourcen dennoch dafür zuständig. Für eine Organisation bedeutet, mehr Geld zu haben, mehr Spielraum zu haben, mehr Mitarbeiter_innen einsetzen und mehr bewirken zu können. Finanzen und Erfolg sind demnach sehr eng miteinander verbunden.

Hinsichtlich Arbeitszufriedenheit hält Schmeißer (2013) bezogen auf den deutschen Non-Profit-Sektor fest, dass jüngere Arbeitnehmer_innen mit ihrer allgemeinen Beschäftigungssituation eher unzufrieden seien, was die Autorin mit dem großen Anteil atypischer Beschäftigung in dieser Altersgruppe begründet (vgl. Schmeißer 2013, 49). In den Interviews zeigte sich ebenfalls, dass es vor allem jüngere Arbeitnehmerinnen sind, die Unsicherheiten hinsichtlich der weiteren Beschäftigung im Non-Profit-Sektor, befristete Arbeitsverträge oder geringe Entlohnung thematisieren.

Ein Blick auf die Komponenten Arbeitsplatzattraktivität sowie Karriereziel gibt Aufschluss darüber, was sich die Befragten in ihrer Beschäftigung sowie hinsichtlich ihrer Karriere wünschen. Mayrhofer et al. (2005) stellen die These auf, dass Frauen hinsichtlich der subjektiven Einschätzung ihres Karriereerfolgs weder die persönliche und fachliche Weiterentwicklung noch den Faktor allgemeine Karrierezufriedenheit als wichtig betrachten (vgl. Mayrhofer et al. 2005, 45f). Die Interviews bestätigen dies nur zum Teil. Auf die Frage, was das eigene Karriereziel sei, geben einige Interviewpartnerinnen an, dass sie sich auf persönlicher Ebene Veränderungen erhoffen wie beispielsweise die Verbesserung der Balance zwischen Berufs- und Privatleben oder der Fähigkeiten, Netzwerke zu knüpfen. Manche Interviewpartnerinnen nennen die persönliche Weiterentwicklung als Punkt, der ihnen in ihrer Beschäftigung allgemein wichtig ist. Sie sprechen hierbei einerseits darüber, Fähigkeiten zu erlernen, die es ihnen ermöglichen, zu bestimmten Aufgaben „Nein“ zu sagen und Grenzen zu setzen, was im Weiteren ein besseres Gleichgewicht von Berufs- und Privatleben ermöglicht. Andererseits nennen Interviewpartner_innen hierzu den Wunsch, sich hinsichtlich Netzwerkarbeit – also des Knüpfens neuer Kontakte im Sektor – verbessern zu wollen. Für Frauen ist demnach ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben eine Komponente von Karriereerfolg. Interviewpartnerin D erklärt des Weiteren, dass viele ihr bekannte Frauen sich Führungspositionen wegen der fehlenden Balance zwischen Berufs- und Privatleben nicht zutrauen würden. Darüber hinaus sprechen die Befragten davon, dass sie sich fachliche Entwicklung wünschen. Dabei nennen sie vor allem eine Weiterentwicklung der strategischen Arbeit. Alle Interviewpartnerinnen nennen vor allem die gesellschaftliche Relevanz der Tätigkeit als Faktor, der ihnen in der Beschäftigung wichtig ist. Dies erklärt zugleich, warum sie überhaupt einer Beschäftigung im Non-Profit-Sektor nachgehen. Ein Grund, der von mehreren Befragten genannt wird und die These von Mayrhofer et al., dass Frauen bei subjektivem Karriereerfolg andere Faktoren als wichtig betrachten als Männer, zumindest teilweise bestätigen könnte, ist, dass vielen die zwischenmenschlichen Beziehungen in der Organisation wichtig sind. Die Hälfte der Befragten spricht von dem Wunsch nach guter Zusammenarbeit im Team und der Bedeutung guter Kommunikation.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass für Frauen im österreichischen Non-Profit-Sektor subjektiver Karriereerfolg eine Wahrnehmung der Arbeit durch Gleichgesinnte oder die Gesellschaft bedeutet sowie das Erreichen gesellschaftlicher oder politischer Veränderung. Hinsichtlich ihrer Beschäftigung ist für Frauen neben fachlicher Weiterentwicklung vor allem eine bessere Balance von Berufs- und Privatleben von Bedeutung. Fehlt diese Balance, trägt das mitunter dazu bei, dass Frauen sich gegen Führungspositionen entscheiden. Frauen im

österreichischen Non-Profit-Sektor ist außerdem wichtig, dass ihre Beschäftigung sinnstiftend ist. Zudem legen sie Wert auf eine gute Zusammenarbeit in der Organisation.

7. Conclusio

In der Masterarbeit habe ich geschlechtsspezifische Hindernisse im Karriereverlauf von Frauen im österreichischen Non-Profit-Sektor untersucht und gefragt, wie Frauen subjektiven Karriereerfolg definieren. Im Folgenden fasse ich die Erkenntnisse daraus zusammen, ausgehend von den leitenden Forschungsfragen: Was bedeutet Karriereerfolg für Frauen im Dritten Sektor? Was beeinflusst den subjektiven Karriereerfolg von Frauen im Non-Profit-Sektor? Welche Hindernisse nehmen Frauen im österreichischen Non-Profit-Sektor hinsichtlich des subjektiven Karriereerfolgs wahr?

Im ersten Kapitel stelle ich die historische Entwicklung des österreichischen Non-Profit-Sektors dar. Dieses Kapitel bildet eine Grundlage zum besseren Verständnis der aktuellen Lage des Sektors. Der österreichische Non-Profit-Sektor begann im 19. Jahrhundert mit der Etablierung der Vereinsfreiheit. Er entwickelte sich durch politische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Umbrüche weiter und erlebte insbesondere in der Zeit des „Roten Wiens“ ein starkes Wachstum. Diese Entwicklung kam im Zuge des Austrofaschismus, des Bürgerkriegs und des Verbots von sozialdemokratischen und kommunistischen Vereinen zu einem jähen Ende. Nach dem Zweiten Weltkrieg prägten Parteibindungen an die beiden großen Parteien ÖVP und SPÖ sowie gesellschaftliche Entwicklungen wie die Umweltbewegung der 1970er Jahre, die Solidarität mit den Flüchtlingen der Balkankriege in den 1990er Jahre sowie die Fluchtbewegung aus Syrien 2015 und die Covid-19-Pandemie den Dritten Sektor. Im internationalen Vergleich stellen in Österreich die starke Rolle von Vereinen in der Gesellschaft, die föderale Struktur mit Spannungen zwischen Organisationen in Wien und den anderen Bundesländern sowie die enge Verbindung zur katholischen Kirche und zur Politik Besonderheiten des Dritten Sektors dar. Der Non-Profit-Sektor ist zudem stark von öffentlichen Mitteln abhängig. Im Dreisektoren-Modell der Ökonomie von Meyer und Simsa (2013) steht er neben „Markt“ und „Staat“ und umfasst ein breites Spektrum an Organisationen von Wohlfahrtsverbänden bis zu Selbsthilfegruppen. Eine allgemeingültige Definition von Non-Profit-Organisationen existiert nicht, jedoch charakterisieren Meyer und Simsa (2013) sie anhand von fünf Kriterien: Sie haben keine bestimmte Rechtsform, sind nicht-staatlich,

schütten keine Gewinne aus, verfügen über ein Mindestmaß an Selbstverwaltung und beschäftigen ehrenamtliche Mitarbeitende.

Aufbauend darauf lege ich in Kapitel 2 die Geschlechterverhältnisse am Arbeitsmarkt sowie spezifisch im Dritten Sektor dar, um aufzuzeigen, wie sich insbesondere im Dritten Sektor patriarchale Strukturen artikulieren. Geschlechterverhältnisse bestimmen den Arbeitsmarkt erheblich, sowohl in Bezug auf Zugang, Strukturen und Bewertung von Tätigkeiten, als auch hinsichtlich der Zuweisung von unbezahlter und bezahlter Arbeit. Männer genießen dabei häufig Statusvorteile, die nicht auf bessere Leistungen, sondern auf die gesellschaftliche Höherbewertung ihres Geschlechts zurückzuführen sind. Ein Ausdruck dieses Machtgefälles ist sexuelle Belästigung, die als Missbrauch von Macht zu verstehen ist. Die Covid-19-Pandemie verschärfte geschlechtsspezifische Ungleichheiten am Arbeitsmarkt insbesondere im Zugang zu Führungspositionen und beim Wiedereinstieg nach einer (familienbedingten) Erwerbsunterbrechung.

In Kapitel 3 gehe ich auf die historische Entwicklung der geschlechtlichen Arbeitsteilung in Österreich ein. Sie ist von gesellschaftlichen Machtverhältnissen geprägt und hat sich kontinuierlich verändert. Über Jahrhunderte wurde die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern durch ihre vermeintlich „natürliche“ Rolle gerechtfertigt. Die „Erste Frauenbewegung“ des 19. Jahrhunderts forderte gleiche Rechte, Bildung und politische Teilhabe, wobei sich die Anliegen bürgerlicher und proletarischer Frauen unterschieden. Während des Ersten Weltkriegs übernahmen Frauen zahlreiche Tätigkeiten, die bis dahin als „männlich“ galten, allerdings wurden sie nach dem Kriegsende wieder in ihre traditionelle Rolle zurückgedrängt. In der Zwischenkriegszeit arbeiteten Frauen oft unter prekären Bedingungen in schlecht bezahlten Berufen, insbesondere in der Textilindustrie. Gleichzeitig drangen einige Frauen in männlich dominierte Berufe vor. Die NS-Ideologie drängte Frauen wiederum ins Private zurück und propagierte ein traditionelles Familienbild. Wirtschaftliche Notwendigkeit führte dazu, dass die Erwerbstätigkeit von Frauen trotz restriktiver Maßnahmen anstieg. Auch während des Zweiten Weltkriegs übernahmen Frauen wieder sämtliche als „typisch männlich“ geltende Arbeiten. Nach dem Krieg wurden Frauen wieder vermehrt aus dem Arbeitsmarkt gedrängt, das bürgerliche Ideal der Hausfrauen-Ehe blieb weiterhin fest gesellschaftlich verankert. Erst ab den späten 1960er Jahren mit der „Neuen Frauenbewegung“ kam es zu rechtlichen und gesellschaftlichen Veränderungen wie etwa der familienrechtlichen Abschaffung des männlichen Familienoberhaupts und der Einführung der partnerschaftlichen Ehe. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung blieb dennoch bestehen: Frauen übernahmen weiterhin den Großteil der unbezahlten Reproduktionsarbeit. Die Wirtschaftskrisen der 1970er

Jahre, die Finanz- und Wirtschaftskrise 2008 und die Covid-19-Krise verschärften jeweils bestehende Ungleichheiten. Trotz gesteigener Erwerbsquoten und besserer Bildungschancen ist die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt bis heute von strukturellen Benachteiligungen geprägt, nicht zuletzt durch staatliche Maßnahmen gestützt, die vorrangig auf das Modell der privat geleisteten Reproduktionsarbeit durch Frauen ausgerichtet sind.

Die Ungleichheit der Geschlechter äußert sich zudem in der geschlechtlichen Segregation des Arbeitsmarktes: In horizontaler und vertikaler Segregation sowie in atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Die horizontale Segregation beschreibt die ungleiche Verteilung von Männern und Frauen auf verschiedene Berufsfelder, wobei Frauen häufiger in schlecht bezahlten Berufen wie beispielsweise im Gesundheitssektor oder in Sozial- oder Erziehungsberufen tätig sind, während Männer in technischen und handwerklichen Berufen dominieren. Trotz der steigenden Bildung von Frauen bleibt diese ungleiche Verteilung bestehen. Die vertikale Segregation hingegen betrifft die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche berufliche Hierarchieebenen, wobei Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind. Zudem zeigt sich in allen Berufsfeldern ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle. Atypische Beschäftigungsverhältnisse weichen vom Normalarbeitsverhältnis ab. Sie umfassen Beschäftigungsformen, die nicht auf Vollzeit oder nicht auf Dauer angelegt sind und oft mit fehlender oder nur partieller sozialer Absicherung und niedrigem Einkommen einhergehen. Frauen sind überproportional in diesen prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Die ungleiche Verteilung der Pflege- und Sorgearbeit sowie die bestehende Geschlechter-Hierarchisierung am Arbeitsmarkt gehen Hand in Hand.

Der Non-Profit-Sektor in Österreich umfasst etwa 260.000 Beschäftigungsverhältnisse, wobei der Großteil der Beschäftigten Frauen sind. Der Sektor ist durch eine hohe Teilzeitquote, befristete Verträge und atypische Beschäftigungsformen geprägt – insbesondere in den Bereichen mit hohem Frauenanteil. Wie im allgemeinen Arbeitsmarkt zeigt sich im Dritten Sektor das Phänomen der horizontalen Segregation: Während der Frauenanteil im Bereich *Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung* niedrig ist, beträgt er im Sozialwesen über 80 Prozent. Der Gender Pay Gap ist im Dritten Sektor geringer als im privaten und öffentlichen Sektor und variiert je nach Managementebene und Beschäftigungsform. Die Lohnhöhe in Non-Profit-Organisationen wird zudem von Faktoren wie dem Anteil ehrenamtlich Mitarbeitender sowie der Höhe von Subventionen und Spenden beeinflusst.

Im Anschluss daran widme ich mich in Kapitel 5 dem Begriff „Karriereerfolg“ und der Frage, wie dieser gemessen werden kann. Karriereerfolg wird in der Fachliteratur als männlich beschrieben und unterscheidet sich nach subjektiven und objektiven Maßstäben. Während subjektiver Karriereerfolg von individuellen Zufriedenheitsfaktoren abhängt, bezieht sich objektiver Karriereerfolg auf messbare Kriterien wie Gehalt, Aufstieg und Prestige. Nach Steyrer et al. (2005) spielt bei objektivem Karriereerfolg soziale Herkunft eine wichtige Rolle, während bei subjektivem Karriereerfolg die Offenheit für soziale Kontakte wichtig ist. Betrachtet man Karriereverläufe nach Geschlecht, ist zu erkennen, dass Männer langfristig bessere Positionen und höhere Gehälter erhalten. Frauen schätzen sich auch bei geringem objektivem Erfolg subjektiv eher als erfolgreich ein, was eine andere Definition von Karriereerfolg als jene von Männern vermuten lässt. Im Non-Profit-Sektor spielen Selbstwirksamkeitswahrnehmung, Finanzierungserfolge, öffentliche Wahrnehmung und das Image der Organisation eine zentrale Rolle für den Karriereerfolg. Aus Studien zum deutschen Non-Profit-Sektor geht hervor, dass die Arbeitszufriedenheit trotz hoher atypischer Beschäftigung und zunehmendem Leistungsdruck hoch ist.

In Kapitel 6 erläutere ich zunächst die Methode des empirischen Untersuchungsteils dieser Arbeit. Ich habe die Daten mittels problemzentrierter Interviews erhoben, einer speziellen Form des Leitfadenterviews, die induktive und deduktive Elemente kombiniert. Diese Art der Interviews ermöglichte mir eine strukturierte, aber zugleich flexible Gesprächsführung. Die Methode basiert auf den Prinzipien der Problemzentrierung, Gegenstandsorientierung und Prozessorientierung. Der angewandte Interviewleitfaden umfasst die thematischen Schwerpunkte Organisation, Position, Person und Karriereerfolg. Die einzelnen Fragen wurden nach jedem Interview angepasst, sofern dies relevant erschien. Ich habe insgesamt vier Interviews durchgeführt. Die Auswahl der Befragten erfolgte mit dem Ziel, einen möglichst breiten Einblick in den Dritten Sektor zu erhalten, weshalb ich Personen aus unterschiedlichen Organisationen, Hierarchieebenen und Altersgruppen gewählt habe, die im österreichischen Non-Profit-Sektor beschäftigt sind. Die Interviews fanden zwischen November und Dezember 2024 statt und wurden anschließend transkribiert. Die Analyse der Daten erfolgte nach der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring, wobei zunächst deduktive Kategorien aus dem Interviewleitfaden abgeleitet und anschließend durch induktiv gebildete Kategorien ergänzt wurden. Die daraus entstandenen Kategorien decken Themen wie geschlechtsspezifische Aufgabenverteilung in der Organisation, Arbeitsplatzattraktivität und Karrierehindernisse ab. Der Kodierprozess wurde iterativ durchgeführt, um eine präzise Zuordnung der Aussagen der Interviewpartnerinnen sicherzustellen und diese auf die Forschungsfragen zu fokussieren.

Anschließend stelle ich die Ergebnisse meiner Befragung von Frauen im österreichischen Non-Profit-Sektor dar. Demnach sind in österreichischen Non-Profit-Organisationen geschlechtsspezifische Muster bei der Aufgaben- und Arbeitsplatzverteilung zu verzeichnen. Zwar gibt es in einigen Organisationen Bemühungen, Aufgaben geschlechtergerecht zu verteilen, doch erfordert dies aktives Einfordern seitens der Beschäftigten und entsprechendes Bewusstsein innerhalb der Organisationen. Auch die Balance zwischen Berufs- und Privatleben stellt für viele Beschäftigte eine Herausforderung dar, da viele Non-Profit-Organisationen rasch auf aktuelle Ereignisse reagieren müssen (insbesondere etwa im Gewaltschutz-, Pflege- oder tagespolitischen Bereich) arbeiten. Begrenzte personelle und finanzielle Ressourcen innerhalb der Organisationen verstärken dies. Dies wirkt sich wiederum auf die Arbeitsbelastung aus. Besonders intrinsisch motivierte Mitarbeitende haben Schwierigkeiten, der Arbeit Grenzen zu setzen – Frauen mehr als Männer. Obwohl das Problem der fehlenden Balance zwischen Berufs- und Privatleben bekannt ist, sind die Handlungsspielräume aufgrund struktureller Einschränkungen (fehlende Ressourcen, Bereitschaftsdienst, hohe Reaktivität) begrenzt.

Die Interviews zeigen zudem, dass die Befragten Karriere in herkömmlicher Weise als Aufstieg in der Hierarchie definieren und mit Prestige und höherer Entlohnung verbinden. Die Möglichkeiten, im Non-Profit-Sektor Karriere zu machen, sehen sie als begrenzt an. Vor allem jüngere Beschäftigte hinterfragen das herrschende Verständnis von Karriere. In den Organisationen übernehmen außerdem vor allem Frauen die Care-Tätigkeiten im Büro sowie jene Aufgaben, die sonst niemand machen möchte. Es stellt sich die Frage, ob eine gerechtere Verteilung dieser Aufgaben dazu beitragen würde, dass Frauen mehr zeitliche Ressourcen haben, Aufgaben mit höherem Ansehen zu bearbeiten, was sich wahrscheinlich auch auf ihre Entlohnung und ihre Position in der beruflichen Hierarchie auswirken würde.

Insgesamt zeigen die Interview-Ergebnisse, dass Frauen Karriereerfolg im österreichischen Non-Profit-Sektor mit gesellschaftlichem und politischem Impact verbinden. Erfolgreich zu sein, bedeutet für sie, dass ihre Arbeit von Gleichgesinnten und der Gesellschaft allgemein wahrgenommen wird und sie zu einer positiven Veränderung in der Gesellschaft beitragen können. Insofern betrachten die Befragten ihre Arbeit als sinnstiftend. Ungleiche Aufgabenverteilungen – insbesondere durch die Übernahme von Care-Arbeit im Arbeitskontext – erschweren die berufliche Weiterentwicklung von Frauen, da sie weniger Zeit für prestigeträchtigere Aufgaben haben. So artikulieren die Interviewpartnerinnen etwa, dass männliche Kollegen davon ausgehen, dass Frauen dafür zuständig sind, beispielsweise das Geschirr im Büro aufzuräumen. Einzelne Befragte erklären auch, dass sie die Aufgaben übernehmen, die sonst niemand macht, was dazu führt, dass sie Aufgaben erledigen, die nicht

Teil ihres Aufgabengebiets sind. Frauen müssen sich demnach nicht nur, wie Becker-Schmidt (2010) erklärt, um zwei unterschiedliche Lebensbereiche gleichzeitig kümmern, sondern Frauen übernehmen neben ihrer Familienarbeit und der Erwerbsarbeit auch im Arbeitskontext meist Care-Aufgaben, was zu einer zusätzlichen Belastung führt.

Der subjektive Karriereerfolg von Frauen im Dritten Sektor sowie die Kriterien, nach welchen sie ihren Arbeitsplatz auswählen, wird durch verschiedene Faktoren beeinflusst. Neben der gesellschaftlichen Relevanz ihrer Tätigkeit spielen persönliche und fachliche Weiterentwicklung eine Rolle. Mit persönlicher Weiterentwicklung verbinden die Befragten unter anderem eine Verbesserung der Balance zwischen Berufs- und Privatleben. Die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist so entscheidend, dass sich Frauen teilweise Führungspositionen ohne diese nicht zutrauen. Auch die Netzwerkarbeit wird von den Befragten unter persönlicher Weiterentwicklung genannt. Sie betrachten diese als essenziell, um Kontakte im Sektor zu knüpfen und die Wirkung des eigenen Handelns wahrzunehmen. Alle Befragten geben an, Netzwerk-Events zu besuchen. Manche Befragte depriorisieren sie jedoch aufgrund familiärer Verpflichtungen. Die finanzielle Unsicherheit der meisten Organisationen im Dritten Sektor stellt eine weitere Komponente der Arbeitsplatzattraktivität dar und belastet insbesondere jüngere Arbeitnehmerinnen mit befristeten Verträgen oder geringer Entlohnung. Ein zentraler Faktor für die Zufriedenheit von Frauen im Non-Profit-Sektor ist hingegen die Qualität der Zusammenarbeit im Team. Offene Kommunikation, ein positives Arbeitsumfeld und gute Zusammenarbeit im Team werden in den Interviews als wichtig genannt.

Im Anschluss gebe ich einen Überblick über Karrierehindernisse und deren Effekte auf Karriereentscheidungen von Frauen. Die Hindernisse lassen sich in drei Kategorien unterteilen: Sektorspezifische Hindernisse, mangelnde Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und fehlende Gleichstellung der Geschlechter. Ein zentrales Hindernis im Non-Profit-Sektor sind die begrenzten finanziellen Mittel und die hohe personelle Fluktuation an einzelnen Stellen der Organisationen. Aufgrund des knappen Budgets bleibt wenig Zeit für eine „gute situative Führung“, wie in einem Interview betont wurde, was sich im Weiteren auf die Arbeitszufriedenheit und Weiterentwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter_innen auswirken kann. Zudem gibt es in vielen Organisationen nur in bestimmten Bereichen personelle Fluktuation, während andere Positionen langfristig besetzt bleiben. Dies führt vor allem bei Berufseinsteigerinnen zu einem hohen Druck, da sie oft in instabilen und herausfordernden Strukturen arbeiten müssen.

Ein weiteres zentrales Karrierehindernis ist, wie die Interviews bestätigen, die mangelnde Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Vor allem jene Befragten, die Kinder haben und schon länger im Sektor beschäftigt sind, berichten von Herausforderungen in diesem Zusammenhang. Meist müssen Frauen, die nach der Elternkarenz wieder in den Beruf einsteigen, beruflich zurückstecken, sei es durch eine Reduzierung der Arbeitsstunden oder das Ablehnen einer Führungsposition aufgrund mangelnder Vereinbarkeit mit Betreuungsverpflichtungen. Befragte Führungskräfte bestätigen, dass Frauen nach der Rückkehr aus der Karenz oft zugunsten der Familie auf Karrierechancen verzichten, weil eine Work-Life-Balance nicht gegeben ist. Generell fehlt es den meisten Befragten an einer ausgewogenen Balance von Berufs- und Privatleben. Die krisengeprägte Arbeit des Sektors sowie begrenzte personelle und finanzielle Ressourcen der Organisationen und eine starke intrinsische Motivation der Mitarbeitenden erhöhen den Druck auf Mitarbeiter_innen im Non-Profit-Sektor. Frauen fällt es dabei offenbar besonders schwer, Aufgaben abzulehnen. Generell sehen sich Mitarbeiter_innen einem zusätzlichen Legitimationsdruck hinsichtlich ihrer eigenen Tätigkeit ausgesetzt, wenn sie in Organisationen mit ehrenamtlichen Mitarbeitenden tätig sind.

Die fehlende Gleichstellung der Geschlechter bleibt ein Problem im Non-Profit-Sektor. Strukturelle Benachteiligungen und traditionelle Rollenbilder bestärken die Hierarchie der Geschlechter. Sexismus und die Belastung durch unbezahlte Care-Arbeit führen dazu, dass Frauen im Beruf oft doppelt gefordert sind. Die traditionellen Rollenbilder spiegeln sich auch innerhalb der Organisationen wider, etwa in Form der geschlechtsspezifischen Aufgaben- und Arbeitsplatzverteilung. Während es in vielen Organisationen ein Bewusstsein für die ungleiche Verteilung von Aufgaben und Positionen gibt und in manchen Organisations-Statuten sogar eine gleichmäßigere Verteilung von Arbeitsplätzen verankert wurde, findet sich in den Organisationen nach wie vor eine ungleiche Verteilung der geschlechtsspezifischen Aufgaben und Arbeitsplätze.

Um nachhaltig mehr Gleichstellung im Non-Profit-Sektor zu erreichen, sind gezielte Maßnahmen auf struktureller und organisatorischer Ebene erforderlich. Politische Reformen, wie progressive Karenzmodelle, könnten dazu beitragen, traditionelle Rollenmuster aufzubrechen und eine gerechtere Verteilung von Betreuungs- und Erwerbsarbeit zu ermöglichen. Maßnahmen wie etwa Mentoring-Programme, die gezielt Frauen fördern, könnten die vertikale Segregation verringern. Interviewpartnerin D erklärt dazu:

„Insgesamt braucht es da ein Zusammenspiel von Politik, Gesellschaft, aber auch Unternehmen und Organisationen. Erst dann, wenn Diversität wirklich ernst genommen

wird, und das betrifft ja nicht nur Frauen und Männer, werden wir uns Schritte weiter bewegen können.“ (Interview D, S. 12)

Im Folgenden möchte ich auf die Limitationen der vorliegenden Masterarbeit eingehen. Eine zentrale Einschränkung ist der Mangel an umfassenden Daten zum österreichischen Non-Profit-Sektor, die über Geschlecht hinaus auch Faktoren wie Bildung und Herkunft sowie Hautfarbe berücksichtigen. Darüber hinaus möchte ich betonen, dass verfügbare Daten weiterhin binär sind, obwohl in Österreich rechtlich mehr als zwei Geschlechter anerkannt sind, was eine differenziertere Analyse aktuell nicht möglich macht. Zudem war meine eigene Auswahl der Interviewpartnerinnen nicht divers in Bezug auf Hautfarbe. Ich habe lediglich weiße Personen interviewt, was bedeutet, dass meine empirische Forschung Aspekte von Diversität und Diskriminierung nicht abdeckt. Aufgrund der geringen Anzahl an Interviewpartnerinnen lassen sich die Ergebnisse meiner Masterarbeit zudem nicht für den gesamten Dritten Sektor verallgemeinern, weshalb weitere empirische Forschung notwendig ist, um die Ergebnisse meiner Arbeit zu überprüfen.

Bezogen auf die Feministische Ökonomik legen die Ergebnisse der vorliegenden Masterarbeit folgende drei Forschungsstränge nahe: Karriereerfolgsmodelle, die ökonomische Bewertung unbezahlter Care-Arbeit und strukturelle Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern. Das herrschende Verständnis von Karriere und Karriereerfolg bezieht sich überwiegend auf Kriterien wie Einkommen, Autorität oder Prestige, die in einer männerdominierten Arbeitswelt zentrale Dimensionen von Hierarchisierung darstellen sind. Diesbezüglich sollten alternative Kategorien zur Erfolgsmessung in Betracht gezogen werden, die auch Aspekte wie Care-Arbeit, gesellschaftlichen Impact oder Balance von Berufs- und Privatleben einschließen. Zukünftige Forschung könnte sich mit einem detaillierten Vergleich zwischen Frauen, Männern und nicht-binären Menschen hinsichtlich ihrer individuellen Definition von Karriere befassen. Dies könnte aufzeigen, inwiefern geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich des Karrierebegriffs bestehen und welche Faktoren jeweils als zentral für Karriereerfolg betrachtet werden. In diesem Zusammenhang wäre eine Weiterentwicklung bestehender Karrieremodelle sinnvoll, da sich aktuelle Modelle wie etwa jenes von Steyrer et al. (2005) Karriere vor allem an Kriterien wie Autorität und Gehaltsentwicklung festmachen – Aspekte, die der vorliegenden Untersuchung zufolge für Frauen im Non-Profit-Sektor weniger relevant sind. Es wäre interessant, ob dies auch für den allgemeinen Arbeitsmarkt gilt und ob die bestehenden Karriere-Modelle eine passende Grundlage zur Analyse der Karriereverläufe von Frauen im Non-Profit-Sektor bieten oder ob dafür neue Modelle erforderlich sind.

Eine wesentliche Frage für weitere Forschung wäre zudem die nach dem Einfluss der fehlenden Balance zwischen Berufs- und Privatleben auf den Karriereverlauf von Frauen – insbesondere, inwiefern diese Problematik Frauen daran hindert, Führungspositionen anzustreben oder zu übernehmen. Zudem bleibt offen, ob eine geschlechtergerechte Verteilung von Care-Arbeit im Büro sowie jener Aufgaben, die in der jeweiligen Organisation sonst niemand übernehmen möchte, dazu beitragen könnte, dass Frauen mehr Ressourcen und Kapazitäten für prestigeträchtige Tätigkeiten erhalten, was wiederum ihre Karrierechancen verbessern könnte.

Zudem könnten systemische Hindernisse analysiert werden, die Frauen davon abhalten, Führungspositionen zu übernehmen oder ihre Karriere nach ihren eigenen Maßstäben zu definieren. Daraus könnten neue Wege hervorgehen, Karrierehürden abzubauen.

Zum Abschluss möchte ich festhalten, dass die Aussage „Du musst dich nur genug anstrengen, dann kannst auch du Karriere machen!“, die darauf anspielt, dass Frauen und Männer gleiche Karrierechancen haben, schlicht falsch ist. Strukturelle Faktoren und traditionelle Rollenbilder verhindern gleiche Chancen für Frauen am Arbeitsmarkt. Eine meiner Interviewpartnerinnen erklärte, dass man familiäre und berufliche Netzwerke oft zwingen müsse, um Veränderung zu erreichen. Veränderungen passieren nicht von heute auf morgen, allerdings kann jede Person den eigenen Einfluss nutzen, das patriarchale System einen Schritt weit zu verändern.

8. Literaturverzeichnis

- Achatz, Juliane (2008). Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt. In: Arbeitsmarktsoziologie: Probleme, Theorien, empirische Befunde, von Abraham, Martin; Hinz, Thomas, 263-301. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- ACPP (2022). Austrian Corona Panel Project. Panelumfrage zur Corona-Krise. Online: <https://viecer.univie.ac.at/coronapanel/> (Zugriff am 16.04.2022)
- Arbeiterkammer. Teilzeitarbeit. Online: <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitszeit/SonderformenderArbeitszeit/Teilzeitarbeit.html> (Zugriff am 14.04.2024)
- Arbeiterkammer (2024). Was bedeutet geringfügige Beschäftigung? Online: <https://www.arbeiterkammer.at/geringfuegig> (Zugriff am 13.04.2024)
- Avula, Kavita; McKay, Lisa; Galland, Sébastien (2019). Amnesty International Staff Wellbeing Review. London: The Konterra Group
- Becker-Schmidt, Regina (2010). Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In: Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung, von Becker, Ruth; Kortendiek, Beate. 65-74. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Berghammer, Caroline (2020). Alles traditioneller? Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen in der Corona-Krise. Online: <https://viecer.univie.ac.at/coronapanel/> (Zugriff am 16.04.2022).
- Ehlert, Gudrun (2016). Kritik, Reflexion und Dekonstruktion. Der Einfluss der Frauen- und Geschlechterbewegungen auf die Soziale Arbeit. Soziale Passagen (Springer Fachmedien) 8: 217-233
- Europäische Kommission (1998). Sexual harassment in the workplace in the European Union. Online: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/shworkpl.pdf> (Zugriff am 18.08.2024)
- Fitzgerald, Louise F.; Shullman, Sandra L; Bailey, Nancy; Richards, Margaret; Swecker, Janice; Gold, Yael; Ormerod, Mimi; Weitzman, Lauren (1988). The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. Journal of Vocational Behavior, Nr. 32 (2): 152-175
- Geisberger, Tamara (2021). Entwicklung und Verteilung der Niedriglohnbeschäftigung in Österreich und in der EU. Wien: Statistik Austria, 9
- GFMA-G (2017). 104. Bundesgesetz: Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat – GFMA-G. Online: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2017_I_104/BGBLA_2017_I_104.html (Zugriff am 16.04.2022)
- Gottschall, Karin (2018). Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In: Handbuch Arbeitssoziologie, von Böhle, Fritz; Voß, Günter; Wachtler, Günther. 361-395. Wiesbaden: Springer Fachmedien
- Grafl, Andreas (2012). Atypische Beschäftigungsverhältnisse: segmentationstheoretische Erklärung und empirische Analyse der Entwicklung in Österreich. Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
- Haider, Astrid (2010). Die Lohnhöhe und Lohnstreuung im Nonprofit-Sektor. Eine quantitative Analyse anhand österreichischer Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Daten. Frankfurt am Main: Peter Lang

- Heitzmann, Karin; Simsa, Ruth (2004). From Corporatist Security to Civil Society Creativity: The Nonprofit Sector in Austria. In: Future of Civil Society: Making Central European Nonprofit-Organizations Work, von Salamon, Lester M. (Autor); Zimmer, Annette; Priller, Eckhard (Eds.). 713-731. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Hewitson, Gillian (1999). Feminist Economics. Interrogating the Masculinity of Rational Economic Man. Cheltenham: Elgar
- Holzinger, Laura (2023). Der große Karriere-Guide für Frauen. Online: <https://www.woman.at/karriere/karriere#moeglichkeiten> (Zugriff am 17.08.2024)
- Hoppe, Hella (2002). Feministische Ökonomik. Gender in Wirtschaftstheorien und ihren Methoden. Berlin: Sigma
- Hudelist, Simone; Haager, Theresa (2024). Frauen Management Report 2024. Wien: Verlag Arbeiterkammer Wien
- Karriere.at (2023). Frauen, traut euch! 4 Tipps für zukünftige Führungskräfte. Online: <https://www.karriere.at/c/a/tipps-fuer-frauen-in-fuehrung> (Zugriff am 17.08.2024)
- Leichter, Käthe (1927). Frauenarbeit und Arbeiterinnenschutz in Österreich. Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte in Wien
- Leisch, Robert; Pennerstorfer, Astrid; Schneider, Ulrike (2016). Aktualisierte Daten für den Non-Profit-Bereich. Nr. 5
- Mader, Katharina; Schultheiss, Jana (2011). Feministische Ökonomie – Antworten auf die herrschenden Wirtschaftswissenschaften? PROKLA. Zeitschrift für Kritische Sozialwissenschaft. 405–422
- Mayrhofer, Wolfgang; Schiffinger, Michael; Dunkel, Amanda; Meyer, Michael (2005). Spieglein, Spieglein an der Wand ... Zum Verhältnis von objektivem und subjektivem Karriereerfolg. In: Macht? Erfolg? Reich? Glücklich?: Einflussfaktoren auf Karrieren, von Mayrhofer, Wolfgang; Meyer, Michael; Steyrer, Johannes. 25-50. Wien: Linde Verlag
- Mayring, Philipp (2015). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 12. Auflage. Weinheim: Beltz Verlagsgruppe
- Meyer, Michael; Aghamanoukjan, Anahid; Leitner, Johannes (2008). Ein Leben für die Organisation. Sozialwirtschaft, 18 (2): 25-28
- Meyer, Michael; Schneider, Ulrike; Neumayr, Michaela (2010). Bits and Pieces: Daten zum österreichischen Nonprofit-Sektor. Fachzeitschrift für Verbands- und Nonprofit-Management, 36. 2: 34-47
- Meyer, Michael; Simsa, Ruth (2013). NPOs: Abgrenzungen, Definitionen, Forschungszugänge. Bd. 5. Auflage, in Handbuch der Nonprofit-Organisation: Strukturen und Management, von Simsa, Ruth; Meyer, Michael; Badelt, Christoph. 3-14. Stuttgart: Schäffer-Poeschl
- Michalitsch, Gabriele (2012). Geschlechter regieren – Geschlechter reproduzieren. Arbeit, Ökonomie und ihre Krisen. In: Arbeitswelten im Wandel. Interdisziplinäre Perspektiven der Arbeitsforschung, von Kubicek, Bettina; Miglbauer, Marlene; Muckenhuber, Johanna; Schwarz, Claudia. 45-62. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG
- Michalitsch, Gabriele (2013). Arbeit und Geschlecht: Macht- und Wahrheitseffekte der Krise. In: Arbeit – Demokratie – Geschlecht. Macht oder ökonomisches Gesetz? Zum Zusammenhang von Krise und Geschlecht, von Kurz-Scherf, Ingrid; Scheele, Alexandra. 125-140. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Misoch, Sabina (2015). Qualitative Interviews. Berlin: De Gruyter Oldenbourg

- Neumayr, Michaela; Schneider, Ulrike; Meyer, Michael; Haider, Astrid (2007). The Non-profit Sector on Austria – An economic, legal und political appraisal. Institut für Sozialpolitik, WU Vienna University of Economics and Business. Working Papers / Institut für Sozialpolitik No. 01/2007. 2007. Online: <https://doi.org/10.57938/857484d6-47e4-4e64-abad-38fdd5d1229d>. (Zugriff am 16.10.2024)
- O'Neill, Sean (2018). Amnesty International calls in investigators after second staff suicide. The Sunday Times
- Pennerstorfer, Astrid; Schneider, Ulrike; Badelt, Christoph (2013). Der Nonprofit-Sektor in Österreich. In: Handbuch der Nonprofit-Organisation: Strukturen und Management, von Simsa, Ruth; Meyer, Michael; Badelt, Christoph, 55-76. Stuttgart: Schäffer-Poeschl
- Pennerstorfer, Astrid; Schneider, Ulrike; Reitzinger, Stephanie (2015). Nonprofit Organisationen in Österreich 2014. Wien: Institut für Sozialpolitik, WU Vienna University of Economics and Business. Forschungsbericht
- Pennerstorfer, Astrid; Schneider, Ulrike (2022). Der Nonprofit-Sektor in Österreich. In: Der Nonprofit-Sektor in Österreich. Handbuch der Nonprofit-Organisation: Strukturen und Management, von Meyer, Michael; Simsa, Ruth; Badelt, Christoph, 55-72. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag
- Prenner, Peter; Scheibelhofer, Elisabeth (2001). Qualifikation und Erwerbsarbeit von Frauen von 1970 – 2000 in Österreich. Wien: Institut für Höhere Studien
- Reichel, Astrid; Chudzikowski, Katharina; Schiffinger, Michael; Mayrhofer, Wolfgang (2010). Mehr Unabhängigkeit im neuen Karrierekontext? Der Kampf um Arbeit und die rosa Brille der Karriereforschung. In: Der Kampf Um Arbeit, von Schweiger, Gottfried; Brandl, Bernd. 379-402. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften GmbH
- Reichel, Astrid; Schiffinger, Michael; Mayrhofer, Wolfgang (2008). Doing good versus doing well? Reasons for discrepancies between objective and subjective career success. In: Wettbewerbsvorteile durch organisationales und individuelles Kompetenzmanagement, von Kasper, Helmut; Mühlbacher, Jürgen. 107-124. Wien: Linde
- Rigler, Edith (1976). Frauenleitbild und Frauenarbeit in Österreich: Vom ausgehenden 19. Jahrhundert bis zum Zweiten Weltkrieg. Herausgeber: Hoffmann, Alfred; Mitterauer, Michael. Bd. 8. München: R. Oldenbourg Verlag
- Rigler, Iris (2015). Nähen ist ein Teil meines Lebens. Frauen in der Textilwirtschaft in den 1950er Jahren im südöstlichen Niederösterreich. Diplomarbeit, Wien: Universität Wien
- Robeyns, Ingrid (2000). Is there feminist economic methodology? Online: https://www.academia.edu/621278/Is_There_A_Feminist_Economics_Methodology (Zugriff am 16.10.2024)
- Sandberg, Berit (2017). Entgeltdiskriminierung auf Führungsebene – Empirische Befunde zum Gender Pay Gap in Nonprofit-Organisationen. In: Nonprofit-Organisationen und Nachhaltigkeit, von Theuvsen, Ludwig; Andeßner, René; Gmür, Markus; Greiling, Dorothea. 411-418. Wiesbaden: Springer Gabler
- Schmeißer, Claudia (2013). Die Arbeitswelt des Dritten Sektors: Atypische Beschäftigung und Arbeitsbedingungen in gemeinnützigen Organisationen. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- Schmeißer, Claudia (2013). Die Arbeitswelt des Dritten Sektors: Atypische Beschäftigung und Arbeitsbedingungen in gemeinnützigen Organisationen. WZB Discussion Paper, No. SP V 2013-30, Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)

- Schneidhofer, Thomas M.; Schiffinger, Michael; Mayrhofer, Wolfgang (2010). Mind the (Gender) Gap. Gender, Gender Role Types, and Their Effects on Objective Career Success over Time. *Management Revue* 21(4): 437–457
- Schober, Christian; Littich, Edith; Schober, Christian; Lintschinger, Lisa (2011). Die unterschiedlichen Finanzierungsquellen von NPOs. Ausgewählte deskriptive Ergebnisse zur NPO. Online: https://research.wu.ac.at/ws/portalfiles/portal/37981217/finanzierungsbefragung_2010.pdf. (Zugriff am 13.04.2024)
- Schumacher, Sarah (2017). Ein Vergleich der Auswirkungen der Weltkriege auf die Frauenarbeit in Österreich. Diplomarbeit, Wien: Universität Wien
- Seiz, Janet (1995). Epistemology and the tasks of feminist economics. *Feminist Economics* 1, Nr. 3: 110-118
- Simsa, Ruth; Mayer, Fabian; Muckenhuber, Sebastian; Schweinschwaller, Thomas (2021). Rahmenbedingungen für die Zivilgesellschaft in Österreich. Berlin: Maecenata Institut für Philanthropie und Zivilgesellschaft
- Statistik Austria (2018). Verdienststrukturerhebung. Online: https://www.statistik.at/fileadmin/pages/335/Hauptergebnisse_VSE2018_11_2020.pdf (Zugriff am 13.04.2024)
- Statistik Austria (2022). Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich. Prävalenzstudie, Wien: Statistik Austria
- Statistik Austria (2023a). Frauen verbringen mehr Zeit mit Arbeit als Männer. Online: <https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2023/12/20231218ZVE20212022.pdf> (Zugriff am 04.08.2024)
- Statistik Austria (2023b). Teilzeitarbeit, Teilzeitquote. Online: <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote> (Zugriff am 13.04.2024)
- Stepstone (2023). So machen Frauen Karriere. Online: <https://www.stepstone.at/Karriere-Bewerbungstipps/die-frauen-sind-oft-selbst-schuld/> (Zugriff am 17.08.2024)
- Steyrer, Johannes; Strunk, Guido; Schiffinger, Michael; Mayrhofer, Wolfgang; Meyer, Michael (2005). Objective and subjective career success – empirical findings from the Vienna Career Panel Project based on the notion of "Career habitus". Online: <https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/o/vicapp/carsux05.pdf> (Zugriff am 13.07.2024)
- Strunk, Guido; Hermann, Anett; Prashak, Susanne (2005). Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen. In: *Macht? Erfolg? Reich? Glücklich?: Einflussfaktoren auf Karrieren*, von Mayrhofer, Wolfgang; Meyer, Michael; Steyrer, Johannes. 211-242. Wien: Linde Verlag
- Strunk, Guido; Steyrer, Johannes (2005). Dem Tüchtigen ist die Welt nicht stumm – es ist alles eine Frage der Persönlichkeit. In: *Macht? Erfolg? Reich? Glücklich? Einflussfaktoren auf Karrieren*, von Mayrhofer, Wolfgang; Meyer, Michael; Steyrer, Johannes. 51-77. Wien: Linde Verlag
- Teubner, Ulrike (2010). Beruf: Vom Frauenberuf zur Geschlechterkonstruktion im Berufssystem. In: *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*, von Becker, Ruth; Kortendiek, Beate. 499-506. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Vienna Career Panel Project (2024). Projektinformation. Online: <https://www.wu.ac.at/vicapp/project> (Zugriff am 13.07.2024)
- WEF (2021). Global Gender Gap Report 2021. Online: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf (Zugriff am 16.04.2022)

- WEF (2023). Global Gender Gap Report 2023. Online:
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf (Zugriff am 13.04.2024)
- Weiss, Alexandra (2018). Von der industriellen Reservearmee zur Ich-AG: Frauenarbeit in Österreich im Strukturwandel des Kapitalismus. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)
- Wetterer, Angelika (1995). Das Geschlecht (bei) der Arbeit. Zur Logik der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit. In: Konstruktion von Geschlecht, von Braun, Friederike; Pasero, Ursula. 199-224. Herbolzheim
- Zimmer, Annette; Priller, Eckhard (2020). Wir schaffen das? Frauen in Führungspositionen in NPOs und im Fundraising. In: Handbuch Fundraising, von Urselmann, Michael. 477-494. Wiesbaden: Springer Fachmedien

9. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Unselbständig Erwerbstätige (ILO) nach Wirtschaftszweig und Geschlecht – Jahresdurchschnitt 2022	32
Tabelle 2: Berufliche Tätigkeit unselbständig Erwerbstätiger nach höchster abgeschlossener Schulbildung und Geschlecht 2022	35
Tabelle 3: Kategoriensystem	56
Tabelle 4: Zitate der Kategorie K5 „Arbeitsplatzattraktivität“	58

10. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Verhältnis von subjektivem und objektivem Karriereerfolg (Mayrhofer et al. 2005, 34).....	45
--	----

11. Anhang

11.1. Interviewleitfaden

1. War's schon immer Ihr Wunsch, im Non-Profit-Sektor zu arbeiten?

Organisation

1. Organisationsstruktur:
 - a. Wie viele Menschen sind in der Organisation beschäftigt?
 - b. Wie viele Hierarchieebenen gibt es?
2. Wie groß ist die Fluktuation der Mitarbeiter_innen?
3. Gibt es in der Organisation ehrenamtliche Mitarbeiter_innen?
 - a. Können Sie eine ungefähre Anzahl nennen?
4. Wie viele Männer arbeiten in der Organisation?
5. Arbeiten alle Mitarbeiter_innen gemeinsam an einem Standort oder sind sie im Home Office tätig?
6. Wie würden Sie die geschlechtsspezifische Aufgabenverteilung im Büro beschreiben?
 - a. Nachfragen:
 - i. Wer macht im Allgemeinen den Kaffee?
 - ii. Wer räumt den Geschirrspüler aus?
 - iii. Wer gießt die Pflanzen?
7. Wie sieht es im Allgemeinen mit Work-Life-Balance aus?
 - a. Wie häufig würden Sie sagen, Sie arbeiten nach 18 Uhr noch?
 - b. Arbeiten Sie an Wochenenden?
8. Wie sieht es mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben aus?

Position

1. Wie kam es dazu, dass Sie in der Organisation arbeiten, in der Sie jetzt tätig sind?
 - a. Waren Sie vorab im privaten oder öffentlichen Sektor tätig?
2. Wie lange sind sie schon in der Organisation tätig, in der Sie derzeit arbeiten?
3. In welcher Position sind Sie in die Organisation eingestiegen?
4. Welche Position haben Sie in der Organisation derzeit inne?
 - a. Haben Sie in dieser Position Entscheidungsbefugnisse?
 - b. Auch strategische?
 - c. Oder sind Sie in einer beratenden Funktion?
 - d. Sind Sie Vollzeit beschäftigt?

Person

1. Besuchen Sie Networking-Events?
 - a. Würden Sie sagen, es fällt Ihnen leicht, Kontakte zu knüpfen?
2. Wie würden Sie die Zusammenarbeit mit Kollegen bzw. Kolleginnen beschreiben. Gibt es dabei einen Unterschied?

Karriereerfolg

1. Was ist Ihr Karriere-Ziel in dieser Organisation?
 - a. Wo sehen Sie sich in 3 Jahren?
 - b. Und in 10?
2. Wie würden Sie Karriereerfolg im Allgemeinen beschreiben?
 - a. Was ist Ihnen in einer Beschäftigung allgemein wichtig?
 - b. Wonach haben Sie Ihren Arbeitsplatz ausgewählt?

- c. Was ist Ihnen mit Blick auf Ihre eigene Karriere wichtig?
 - d. Gehört es im Rahmen Ihrer Tätigkeit zu Ihren Aufgaben, Menschen zu managen?
 - e. Gehört es zu Ihrer Tätigkeit, mediale Aufmerksamkeit für die Organisation zu generieren?
 - f. Sind Sie in Ihrer Position dafür verantwortlich Funds für die Organisation zu lukrieren?
 - g. Nehmen Sie die Wirkung Ihres eigenen Handelns im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit wahr?
 - h. Ihrer Einschätzung nach: Würden Sie sagen, dass sie in dieser Organisation Karriere machen können?
 - i. Würden Sie sagen, Sie sind mit Ihrem Karriereverlauf bisher zufrieden?
 - i. Warum? Was ist der Grund für Ihre Un-/Zufriedenheit ?
 - j. *Gegebenenfalls eine Nachfrage zur eigenen Definition der Person.*
3. Nehmen Sie Stolpersteine/Hindernisse in ihrer Karriere wahr?
- a. Haben Sie das Gefühl, Sie bekommen im Vergleich zu männlichen Kollegen, die in vergleichbaren Positionen arbeiten, andere Aufgaben zugeteilt?
 - i. Inwiefern unterscheiden sich die verteilten Aufgaben?
 - b. Würden Sie sagen, das hängt damit zusammen, dass Sie eine Frau sind?
 - c. Gibt es Kollegen, die in ähnlichen Positionen wie Sie begonnen haben zu arbeiten?
 - i. In welcher Position arbeiten sie jetzt?

Abschluss

- 1. Gibt es noch etwas, das Sie ergänzen wollen? Etwas, das Ihnen wichtig ist/Ihnen eingefallen ist und wir bisher noch nicht besprochen haben?

11.2. Kodierleitfaden

Kürzel	Kategorie	Definition	Musterbeispiel
K1	Geschlechtsspezifische Aufgabenverteilung	Alle Textpassagen, aus denen ersichtlich wird, wie die geschlechtsspezifische Aufgabenverteilung in der jeweiligen Organisation ist.	Interview A, S. 4: „Ich würde sagen ja Blumengießen macht entweder die Buchhaltung oder die Organisationsassistentin, also Frauen.“
K2	Geschlechtsspezifische Jobverteilung	Alle Textpassagen, aus denen ersichtlich wird, wie die geschlechtsspezifische Jobverteilung in der jeweiligen Organisation ist.	Interview A, S. 3: „Also ich würde sagen, ich glaube so diese klassischen Assistenzberufe sind weiblich (...) und die Geschäftsführung ist männlich.“
K3	Balance von Berufs- und Privatleben	Passagen, in denen die Person erklärt, wie sie Berufs- und Privatleben vereinbaren kann.	Interview D, S. 4: „Das ist kein Beruf, der dafür sorgt, dass man besonders ausgeglichenes Privat- und Berufsleben hat. Das ist ein schwerwiegender Überhang an Beruf, weil wir krisengeprägt sind.“
K4	Netzwerk	Alle Passagen, in denen die Person erklärt, ob sie gerne zu Netzwerk-Events geht und wie es ihr dabei ergeht.	Interview A, S. 7: „Ja, habe ich schon versucht dahin zu gehen, mit Leuten zu sprechen, die jetzt auch so ein bisschen außerhalb von so NGO-Kontexten sind, da irgendwie Kontakte zu knüpfen, aber das fällt mir jetzt nicht so leicht.“
K5	Arbeitsplatzattraktivität	Alle Textpassagen, in denen erkennbar ist, was der Person hinsichtlich Beschäftigung wichtig ist oder wonach sie ihren Arbeitsplatz ausgewählt hat.	Interview D, S. 7: „Es muss die Bezahlung stimmen und der Job muss einfach Sinn machen. Also das Wort Erfüllung ist ein bisschen ein inflationär benutztes, aber es macht durchaus Sinn. Also ich muss schon Erfüllung finden in meinem Tun.“
K6a	Karriere	Alle Textpassagen, in denen deutlich wird, was die Person unter dem Begriff „Karriere“ versteht.	Interview A, S. 7: „Die klassische Karriere von, ich arbeite da jetzt 15 Jahre und dann steige ich auf.“
K6b	Karriere im österreichischen Non-Profit-Sektor	Alle Textpassagen, in denen deutlich wird, inwiefern die Personen Karriere im Non-Profit-Sektor als möglich erachten.	Interview C, S. 15: „Natürlich wird man jetzt nicht unendlich viel Geld verdienen. Oder einen Dienstwagen kriegen. Das würde halt auch nicht passen.“

K7	Subjektiver Karriereerfolg	Alle Textpassagen, in denen deutlich wird, was die Person unter dem Begriff „Karriereerfolg“ versteht und wie sie diesen wahrnimmt.	Interview A, S. 8: „Karriereerfolg für mich wäre einfach, also gar nicht unbedingt jetzt irgendwie so aufsteigen oder sowas, sondern einfach, dass ich das Gefühl habe, ich gestalte die Arbeit so, wie ich es richtig halte und andere Menschen profitieren davon, wie ich die Arbeit gestalte und können irgendwie gut mitarbeiten und die haben das Gefühl, dass es so einen guten symbiotischen Austausch gibt.“
K8	Karrierehindernis	Alle Textpassagen, in denen deutlich wird, was die Person unter Hindernisse bezogen auf ihre Karriere versteht.	Interview A, S. 12: „Deswegen würde ich sagen, ich sehe halt in dem Sektor an sich Stolpersteine, weil es einfach sehr begrenzte Mittel gibt, weil auch die Fluktuation in Organisationen nur an manchen Stellen auch wirklich gegeben ist. Sonst halt schon so sehr etabliert und die Leute kennen sich und so.“
K9	Befugnisse	Alle Textpassagen, in denen ersichtlich ist, welche Rechte die Person im Rahmen ihrer Tätigkeit hat und welche Aufgaben Teil ihrer Position sind.	Interview A, S. 10: „Ja, und ich würde mich schon auch so verstehen, wenn ich jetzt bei irgendwelchen Veranstaltungen bin, bin ich halt schon irgendwo auch Vertreterin der Organisation.“
K10	Zufrieden mit Karriereverlauf	Alle Textpassagen, in denen klar wird, ob die Person mit ihrem Karriereverlauf zufrieden ist oder nicht.	Interview D, S. 8: „Ich bin grundsätzlich zufrieden. Wäre ich ein Mann oder wäre ich mein Mann, wäre ich wahrscheinlich schon weiter.“
K11	Selbstwirksamkeitswahrnehmung	Alle Textstellen, in denen deutlich wird, inwiefern die Person die Wirkung ihres eigenen Handelns wahrnimmt.	Interview A, S. 11: „Ich glaube unmittelbar, wenn ich mit Menschen zusammenarbeite und wenn es darum geht, ok ich moderiere jetzt eine Veranstaltung oder ich mache jetzt, ich strukturier ein Treffen oder so. Dann ja. Ehm, ich finde, politisch ist es manchmal ein bisschen schwierig einzuschätzen, weil man halt als NGO doch irgendwie ein Akteur ist von so sehr vielen. (...) Ja, das heißt, ich würde sagen, eher weniger, wenn man halt auf den großen Rahmen schaut, aber auf den kleinen Rahmen vielleicht schon.“
K12	Awareness bzgl. geschlechtsparitätische Besetzung von Stellen	Alle Textstellen, in denen ersichtlich wird inwiefern in der Organisation geschlechtsparitätische Besetzung von Stellen ein Diskussionspunkt ist.	Interview D, S. 3: „Nein, das [Anm. ausgeglichener Frauen- und Männeranteil] ist nach einer Organisationsentwicklungsphase, das war vor mir, dann auch im Statut festgehalten worden.“
K13	Karriereziel	Alle Textstellen, die verdeutlichen, was das Karriereziel der Person ist.	Interview D, S. 7: „Wahrscheinlich ein bisschen mehr Work-Life-Balance in Zukunft. (...) ein bisschen mehr Zeit für sich selber und auch zum Innehalten im Job, mehr strategische

K14	Maßnahmen zu Geschlechtergleichstellung	Alle Textstellen, die erklären, welche Schritte in Organisationen im Non-Profit-Sektor gesetzt werden könnten, um geschlechtsspezifische Gleichstellung zu verbessern.	Interview D, S. 11: „Das, was wir brauchen, neben struktureller Gleichstellung, dazu brauchen wir die Politik, da bin ich grundsätzlich davon überzeugt zu 100 Prozent, dass wir andere Karenzmodelle brauchen.“
------------	---	--	--