

**Bundesministerium für
Wissenschaft und Verkehr**

Hochschulbericht 1999



Band 3



Bundesministerium für
Wissenschaft und Verkehr

Hochschulbericht 1999

Band 3

Über die Entwicklung der Bildung und
Berufsausübung von Frauen in Österreich

Autorinnen:

Ulrike Papouschek und Ulli Pastner

FORBA - Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt



Dem Nationalrat vom Bundesminister für
Wissenschaft und Verkehr gemäß Entschliebung
des Nationalrates vom 16. April 1998 (Nr. E 112)
vorgelegt.

Medieninhaber (Verleger):
Bundesministerium für
Wissenschaft und Verkehr
A-1010 Wien, Minoritenplatz 5

Alle Rechte vorbehalten. Auszugsweiser
Nachdruck nur mit Quellenangabe gestattet.

Gestaltung und Produktion:
dewiss, Wien

Umschlag:
Hannes Raunig unter Verwendung eines
Gemäldes von Elenor Friedrich und Ernst
Friedrich („ohne Titel“, 1992, Mischtechnik
auf Leinwand, 150 x 150)

Hersteller:
Druckerei Berger, 3580 Horn

Inhalt

Vorwort	5
1 Aktuelle Frauenbeschäftigung in Österreich	7
1.1 Trends in Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung: Frauen haben massiv aufgeholt	8
1.2 Überproportionale Betroffenheit von Frauen durch Arbeitslosigkeit	13
1.3 Nach wie vor: geteilter Arbeitsmarkt und ungleiche Einkommen	14
1.4 Wesentliche Einflussfaktoren auf die Erwerbstätigkeit von Frauen	19
2 Zur Bildungssituation von Mädchen und Frauen	23
2.1 Zum Bildungsstand der österreichischen Bevölkerung	23
2.2 Mädchen im Pflichtschulbereich und in der weiterführenden Ausbildung (Sekundaroberstufe)	26
2.3 Frauen in der postsekundären Ausbildung	30
2.4. Bildungsbarriere Geschlecht	33
3 Berufliche Weiterbildung und Arbeitsmarktpolitik für Frauen	39
3.1 Ungleiche Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern	40
3.2 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Frauen	42
4 Gute Ausbildung – schlechte Berufschancen	49
4.1 Berufseinstieg – Übergang vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem	50
4.2 Unterbrechung von Berufsverläufen und Wiedereinstieg	54
4.3 Frauen im Betrieb – Diskriminierung und positive Maßnahmen	57
5 Zusammenfassung	61
Literatur	66

Vorwort

In der EntschlieÙung vom 16. April 1998 „betreffend umfassende Gleichstellung von Frauen und Männern im Bildungsbereich sowie Förderung einer geschlechtsspezifischen Berufsorientierung“ wurde der Bundesminister für Wissenschaft und Verkehr ersucht, in enger Kooperation mit dem Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten, dem Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten sowie dem Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales dem Nationalrat im Rahmen des dreijährigen Hochschulberichts über die Entwicklung von Bildung und Berufsausübung von Frauen zu berichten. Angesichts der relativ geringen Zeitspanne bis zur Vorlage des nächsten Hochschulberichts und um einen wissenschaftlich fundierten Bericht über „die Entwicklung von Bildung und Berufsausübung von Frauen“ zu erhalten, wurde die Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA), die im Bereich der Arbeitsweltforschung und zunehmend in der Bildungsforschung ausgewiesen ist und durch frauenspezifische und nach Geschlecht differenzierende Forschungsarbeiten aufgefallen ist, mit einer diesbezüglichen Studie beauftragt. Den beiden Wissenschaftlerinnen, Ulrike Papouschek und Ulli Pastner, wurde ein Beirat aus Beamtinnen der in der EntschlieÙung genannten Ressorts beige stellt, die von der jeweiligen Ressortleitung nominiert wurden. Seitens des Unterrichtsministeriums gehörte Doris Guggenberger dem Beirat an, seitens des Sozialministeriums Agnes Kurtz und seitens des Wirtschaftsministeriums Margit Möslinger-Gehmayr. Für das Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr waren Eva Knollmayer und Maria Keplinger im Beirat vertreten. Der Beirat begleitete in sehr konstruktiver Arbeitsweise das gesamte Forschungsprojekt von der Konzeption, Zurverfügungstellung von Materialien und Daten bis zur Abnahme des Forschungsberichts.

Mit der vorliegenden Untersuchung als eigenständigem Teil des Hochschulberichts 1999

wird nunmehr dem Ersuchen des Nationalrates entsprochen. In dem Bericht wird die Entwicklung der Bildungs- und Berufssituation der österreichischen Frauen mit Hilfe von Datenanalysen und der Darstellung empirischer Forschungsarbeiten überblicksartig dargestellt. Besondere Berücksichtigung kommt dabei dem Zeitraum nach dem Erscheinen des letzten Frauenberichts zu. Dieser von der Frauenministerin 1995 herausgegebene Bericht liefert ein informatives Bild zur Lage der Frauen in Österreich – auch in den Bereichen (Aus-)Bildung und Beschäftigung – und erübrigt detailliertere Darstellungen bis zu diesem Zeitpunkt.

Die vorliegende Studie verdeutlicht zweierlei, nämlich dass eine Fülle an Forschungsarbeiten, Berichten, Datensammlungen zu den Bereichen Bildung bzw. Berufsausübung von Frauen vorliegt, zugleich aber zu einzelnen Fragen und Problemfeldern bislang Analysen völlig unterblieben sind. In Österreich wird mit diesem Bericht erstmals eine wissenschaftliche Untersuchung vorgelegt, die durch die Thematisierung der Entwicklung von Bildung und Berufsausübung die jeweilige Situation der Frauen in beiden Sphären – dem Bildungs- sowie dem Beschäftigungssystem – aufarbeitet, aufeinander bezieht und zusammenführt. In der Forderung nach einem frauenspezifischen Bericht trägt man dem gesellschaftlichen Wandel Rechnung. Denn geschlechtsneutrale Erklärungsansätze werden den spezifischen Änderungen im (Aus-)Bildungssystem und am Arbeitsmarkt nicht mehr gerecht. Vielmehr gilt es die bisherigen Verallgemeinerungen in Theorie und Politik um die „Gender“-Perspektive zu erweitern, d.h. die geschlechtsspezifischen Ursachen und Auswirkungen sozialer Phänomene sichtbar zu machen und in politischen Entscheidungen entsprechend zu berücksichtigen. Eine derartige Politik braucht sachliche Information, die mit diesem Bericht vorgelegt wird.

1 Aktuelle Frauenbeschäftigung in Österreich

Noch nie zuvor waren in Österreich so viele Frauen wie heute erwerbstätig. Das wachsende berufliche Selbstverständnis der Frauen trifft allerdings gegenwärtig auf eine Krise der Erwerbsarbeit. Das zeigt nicht zuletzt die dramatisch wachsende Arbeitslosigkeit, von welcher Frauen überproportional betroffen sind. Auch wenn die Struktur der Frauenbeschäftigung im Zeitverlauf markante Änderungen aufweist, bleibt doch eines beim Alten: Frauen sind im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen benachteiligt, u.a. was Einkommen, Stabilität und Attraktivität der Arbeitsplätze angeht. Dies hat nicht zuletzt seine Ursache darin, dass die Trennlinien der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung innerhalb und außerhalb der Berufsarbeit unverändert bleiben. Folgeschwerster Unterschied: Allein Frauen leisten nach wie vor das Gros der gesellschaftlich notwendigen – aber unbezahlten – Versorgungsarbeit.

Es spielt eine große Rolle, ob Menschen als weiblich oder männlich geboren werden. Unter heutigen gesellschaftlichen Bedingungen werden über die Kategorie Geschlecht maßgeblich Lebensweise und Lebenschancen der einzelnen Menschen bestimmt. Grund dafür ist eine eindeutig festgelegte Arbeitsteilung, die den Geschlechtern unterschiedliche Aufgaben zuteilt. Nach den Klischees der bürgerlichen Idealfamilie sollte der voll erwerbstätige Familienvater über seine kontinuierliche Erwerbsarbeit den eigenen und den Unterhalt seiner Frau und Kinder garantieren, die „Ganztages-Hausfrau“ dagegen den Haushalt, die Kinder und eventuell Kranke und Pflegebedürftige versorgen. Der Staat flankiert diesen Lebensentwurf durch ein entsprechend erwerbs- und familienzentriertes soziales Sicherungssystem.

Dieses mehr oder weniger stark in allen westlichen Industriestaaten „eingespielte institutionelle Gefüge von Erwerbsarbeit, Familie und

Sozialstaat“ (Gottschall 1995) ist in den letzten Jahren massiv ins Ungleichgewicht gekommen. Geschlechtsspezifisch geprägte Normalbiografien und Lebensformen erodieren, und auch traditionelle politische Lösungen und Strukturen geraten in Bedrängnis. Frauen sind zusehends besser qualifiziert und wollen – und müssen aber auch – zunehmend ihr Einkommen über Erwerbsarbeit verdienen.

Das wachsende berufliche Selbstverständnis der Frauen trifft gegenwärtig jedoch auf eine Krise der Erwerbsarbeit. Das Modell der Vollbeschäftigung, das historisch ohnehin bloß in den 60er und 70er Jahren funktioniert hat und bei genauerem Hinsehen eine Vollbeschäftigung von Männern war (bei ganz niedrigen Erwerbsquoten von Frauen), scheint unter bestehenden Bedingungen nicht mehr realisierbar.

Von den strukturellen Veränderungen in der Arbeitswelt sind Frauen und Männer betroffen. Nicht zu übersehen ist dabei jedoch, dass Frauen besonders anfällig sind für Verschlechterungen, weil sie – nicht zuletzt wegen ihres immer noch zugeschriebenen Status der „Dazuverdienerin“ – auf den unteren Ebenen der betrieblichen Hierarchien und an den marginalisierten Rändern des Arbeitsmarkts überrepräsentiert sind. Gerade dort kommt es jedoch zu drastischen Veränderungen.

Gleichzeitig kommen junge Frauen mit besten Qualifikationen in einem bisher nicht gekannten Ausmaß auf den Arbeitsmarkt und wollen sich nicht mehr mit der eindimensionalen Zuweisung auf Ehe und Familie begnügen. Sie akzeptieren die traditionellen Barrieren immer weniger und wollen die gleichen beruflichen Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten wie ihre männlichen Kollegen. Wie ihre männlichen Kollegen wollen sie zudem beides – Beruf und Familie, geraten dabei jedoch an eine Arbeitswelt, die in ihrer Organisation auf diesen Umstand keinerlei Rücksicht nimmt.¹

1.1 Trends in Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung: Frauen haben massiv aufgeholt

Frauen haben die Mehrheit in der österreichischen Bevölkerung, sind aber in den einzelnen Beschäftigungsgruppen sehr unterschiedlich vertreten. Das Ausmaß ihrer Beteiligung am Erwerbsleben, welches Anfang der 90er Jahre einen Höchststand erreicht hat, wird maßgeblich die Zukunft der Finanzierbarkeit des österreichischen Sozialsystems mitbestimmen. Die Beschäftigungszunahmen der 90er Jahre wurden vor allem von Frauen getragen. Allerdings ist dieser Zuwachs der Frauenbeschäftigung zu einem großen Teil auf atypische Arbeitsverhältnisse zurückzuführen.

1997 wurden in Österreich insgesamt knapp 8 Millionen Menschen gezählt. Frauen – sie werden in der öffentlichen Diskussion des öfteren als marginale Randgruppe dargestellt – machen tatsächlich die Mehrheit der Bevölkerung aus. So beträgt der Frauenanteil in der Bevölkerung 51,5%. Absolut leben demnach um rund 238.000 mehr Frauen als Männer in Österreich (ÖSTAT 1998:20).

Für den Arbeitsmarkt von zentraler Bedeutung ist die Bevölkerung im Alter von 15 bis 60 Jahren. Diese Personen im „erwerbsfähigen Alter“, sie haben 1997 mit einem Anteil von 63% an der Gesamtbevölkerung einen Höchststand erreicht (Hanika 1998:701), werden statistisch in Nicht-Erwerbspersonen² und Erwerbspersonen unterteilt. Letztere Gruppe der Erwerbspersonen³ gliedert sich wiederum in die Gruppen der Selbständigen, Mithelfenden, unselbständig Beschäftigten und Arbeitslosen.

Je nach Personengruppe variiert der Frauenanteil beträchtlich und ist erwartungsgemäß bei den Nicht-Erwerbspersonen (hier u.a. bei den Hausfrauen) mit knapp 60% überdurchschnittlich hoch (vgl. Tabelle 1). Andererseits ist etwa der Anteil der Frauen an den Selbständigen mit knapp 34% sehr gering. Hinter dieser Zahl stehen allerdings gegenläufige Strukturelemente und Tendenzen: So beträgt der Frauenanteil der Selbständigen und Mithelfenden in

der (schrumpfenden) Landwirtschaft 46%, in der (wachsenden) gewerblichen Wirtschaft dagegen nur 33% (vgl. AMS 1998a).⁴

An der mit rund 3 Millionen zahlenmäßig stärksten Beschäftigtengruppe der unselbständig Beschäftigten haben Frauen einen Anteil von 43%. Wie noch später zu sehen sein wird, unterscheiden sich Struktur und Dynamik der unselbständigen Frauenbeschäftigung wesentlich von jener der Männer.

Jüngste Prognosen zum Arbeitskräfteangebot gehen davon aus, dass die Zahl der Erwerbspersonen mittelfristig steigt und im Jahr 2012 den Höchststand erreichen wird. Danach kommt es aus demografischen Gründen (schwächere Geburtenjahrgänge, sinkende Geburtenraten, geringe Zuwanderung)⁵ zu einem kontinuierlichen Rückgang, und das Arbeitsangebot erreicht im Jahr 2030 wieder das Niveau der 80er Jahre (Biff/Hanika 1998).

Ein zentrales Element in der Voraus-

- 1 Ein Umstand, der in der Debatte um sinkende Geburtenraten zu wenig berücksichtigt wird. Wollen Frauen Kinder bekommen, bedeutet dies in der Regel Unterbrechung, Karriereverzicht und ökonomische Abhängigkeit von ihrem Mann. Geht die Partnerschaft in die Brüche, was immer öfter passiert, müssen Frauen diese Abhängigkeit teuer bezahlen.
- 2 Von den 2,7 Mio. Nicht-Erwerbspersonen über 15 Jahren gaben 1997 11% an, dass sie – bei geänderter persönlicher oder arbeitsmarktbezogener Situation – eigentlich gerne erwerbstätig wären (Hawlik 1998).
- 3 Anders ausgedrückt sind die Erwerbspersonen die Summe aus (selbständig, mithelfend und unselbständig) Erwerbstätigen und Arbeitslosen.
- 4 Wie eine aktuelle Studie zeigt, sind Frauen unter den BetriebsgründerInnen mit einem Anteil von rund einem Viertel unterrepräsentiert (vgl. IBE/ibw 1998).
- 5 Wichtige Quellen für Arbeitsmarktdaten sind die alle 10 Jahre stattfindenden Volkszählungen und die jährlichen Mikrozensusserhebungen des Statistischen Zentralamts (ÖSTAT), seit 1995 auch die international vergleichbaren EUROSTAT-Daten. Der EU-Beitritt verursachte einige Umstellungen in den statistischen Erhebungen, was Zeitvergleiche in den 90er Jahren in vielen Bereichen unmöglich macht. Weitere wichtige Quellen für unselbständige Beschäftigung bzw. Arbeitslosigkeit sind der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und das Arbeitsmarktservice. Eine wertvolle Zusammenfassung von Wirtschafts- und Sozialdaten bietet jährlich die Arbeiterkammer (BAK 1998). Die geschlechtsspezifische Gliederung der Daten ist in den statistischen Sammlungen tendenziell als unzureichend zu beurteilen. Eine positive Ausnahme ist die – leider schon etwas veraltete – Publikation von Gross et al. (1994).

Tabelle 1

Frauenanteile in den einzelnen Bevölkerungs- bzw. Beschäftigtengruppen, 1997

	Insgesamt (in 1.000 Pers.)	Frauen- anteil
Bevölkerung	8.072	51,5
Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15–60 Jahre)	5.086	49,3
Nicht-Erwerbspersonen	4.249	59,8
PensionistInnen	1.699	56,7
Ausschließlich Haushaltsführende	636	99,2
SchülerInnen, StudentInnen	1.246	49,6
Kinder im Vorschulalter	593	48,9
Sonstige	76	50,0
Erwerbspersonen	3.823	42,2
Selbständige	388	33,7
Mithelfende	93	70,1
Unselbständig Beschäftigte	3.342	42,5
Arbeitslose	195	45,3

Quelle: ÖSTAT, Mikrozensus; Daten nach LUK – Lebensunterhaltskonzept: Wertung als erwerbstätig erst ab 12 Stunden wöchentlicher Normalarbeitszeit (im Gegensatz zum LFK – Labour Force Konzept, nach welchem Erwerbstätigkeit bereits bei einer Beschäftigung von einer Wochenstunde beginnt).⁶

schätzung der Erwerbsbevölkerung ist die Stärke des Auftretens der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Der statistische Indikator für das Ausmaß der Integration der Frauen in das bezahlte Erwerbsleben ist der Anteil der Erwerbspersonen an der Wohnbevölkerung, die Erwerbsquote.

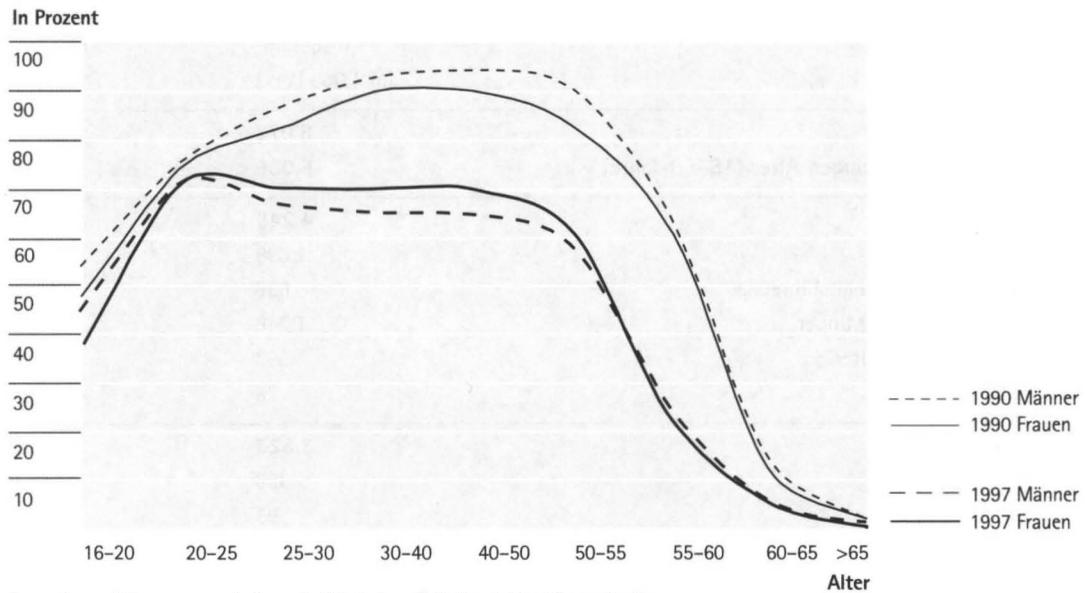
Langfristig gesehen ist die Erwerbsbe-

teiligung der Frauen kontinuierlich angestiegen. So betrug die Erwerbsquote der Frauen 1971 29,5% (Männer: 52,7%), 20 Jahre später bereits 36,4% (Männer: 56,6) (ÖSTAT 1995). Es macht jedoch nur bedingt Sinn, diese allgemeine Erwerbsquote als Indikator heranzuziehen,⁷ erlauben doch die altersspezifischen Erwerbsquoten wesentlich bessere Einsicht in die Struktur und Entwicklung der Beschäftigung. Diese zeigen nämlich, dass in den letzten Jahrzehnten u.a. die Erwerbsbeteiligung von Frauen in mittleren Jahren gestiegen ist (vgl. dazu Ladstätter 1994).

Auf Grund der Krise des Arbeitsmarkts kam es in den 90er Jahren erstmals zu einem leichten Rückgang bzw. zu einer Stagnation der Erwerbsquote der Frauen. Betrug der Indikator bei seinem Höchststand 1993 (gemessen an allen Frauen im Alter von 15–60 Jahren) 62,0%, ging der Wert 1996 auf 61,5% zurück. Zudem ist in der grafischen Darstellung (vgl. Grafik 1) deutlich erkennbar: Die Kurve der altersspezifischen

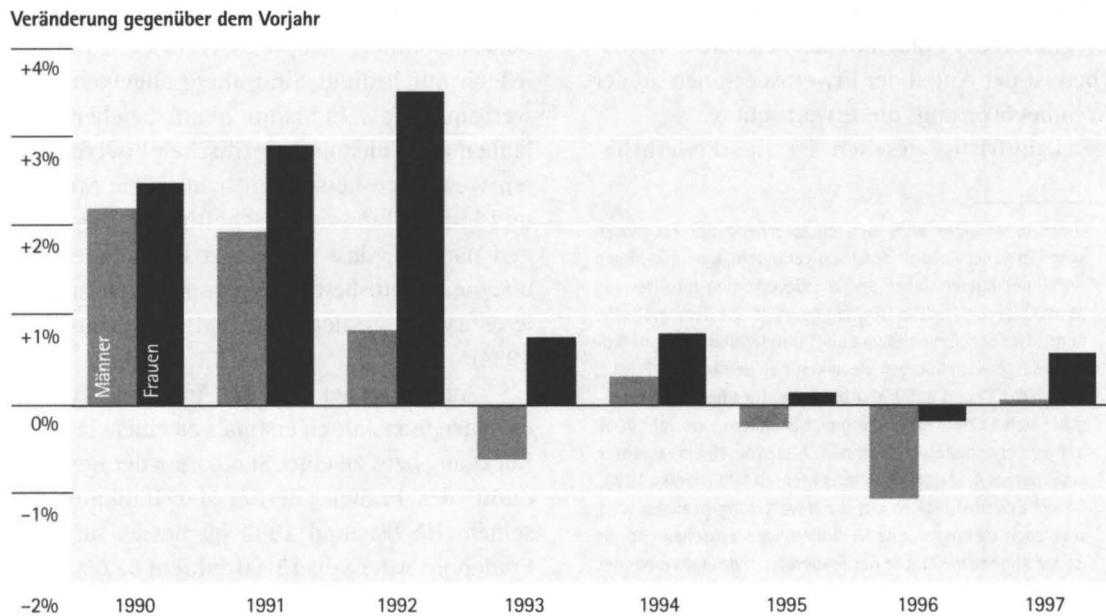
- 6 Die Altersstruktur wird sich entsprechend der Prognosen schon in naher Zukunft drastisch verändern, indem Zahl und Anteil der Kinder sinken und die Bevölkerung im Alter von über 60 Jahren stark an Gewicht gewinnt. Die demografische Kennziffer der „Gesamtbelastung“ (Kinder und Ältere in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung) beträgt 1997 58,7, wird 2020 71 und 2050 97,7 betragen. Dies bedeutet, dass – sollte sich an der Entwicklung nichts ändern – im Jahr 2050 auf jede erwerbsfähige Person im Alter von 15 bis 60 Jahren ein jüngeres Kind oder ein älterer Mensch fällt (Hanika 1998).
- 7 Da die Erwerbstätigkeit auf die Bevölkerung bezogen wird, sind auch demografische Veränderungen entscheidend. So ist die allgemeine Quote der Frauen auch deshalb niedriger, da es in der Wohnbevölkerung mehr (ältere) Frauen als Männer gibt und damit der Wert verzerrt wird. Sinnvoll ist es, die Erwerbsquote der Frauen auf die Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter zu beziehen (1971: 50,8%; 1991: 60,6%).

Grafik 1
Erwerbsquoten nach Alter und Geschlecht, 1990 und 1997



Anmerkung: Altersgruppen haben nicht in jedem Fall die gleiche Klassenbreite.
 Quelle: Wifo-Datenbank, AMS 1998a

Grafik 2
Jährliche Veränderung der unselbständigen Beschäftigung nach Geschlecht, 1990 bis 1997



Quelle: Hauptverband, AMS 1998a

Frauenerwerbsquoten hat nach wie vor einen deutlichen Knick bei den 20 bis 30-Jährigen, was bedeutet, dass die Frauen ihre Erwerbsarbeit (zumindest temporär) beenden.⁸ Bei den Männern gibt es keine vergleichbaren Einbrüche. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist zum Unterschied von jener der Männer stark abhängig von Alter, Familienstand, Kindern, Anzahl der Kinder und Bildung (vgl. dazu Abschnitt 1.4).

Die bereits angesprochene Prognose geht mittelfristig nicht von einer Steigerung der Frauenerwerbsquote aus. Gründe dafür werden nicht zuletzt in der aktuellen Politik⁹ gesehen: „Derzeit zielt die Familien- und Beschäftigungspolitik angesichts vergleichsweise hoher Arbeitslosigkeit auf eine Verknappung des Arbeitskräfteangebotes ab. Erst im Gefolge des demografisch bedingten Rückganges der Zahl der Erwerbspersonen Ende der ersten Dekade des nächsten Jahrhunderts dürften die Voraussetzungen für eine differenzierte Förderung der Frauenerwerbstätigkeit gegeben sein.“ (Biffi/Hanika 1998:403).

Wie hat sich nun die Beschäftigung zwischen 1990 und 1997 entwickelt? Geschlechtsspezifisch gesehen zeigt sich bei den selbständig Beschäftigten ein relativ einheitlicher Trend. In der Landwirtschaft ist die Beschäftigung (einschließlich Mithelfender) von 191.300 auf 127.500, also um ein Drittel (!), zurückgegan-

gen. Der Rückgang betrug bei den Frauen – sie machen den Großteil der Mithelfenden aus – 35%, bei den Männern 32%. In der gewerblichen Wirtschaft ist die Zahl der selbständig Beschäftigten im Berichtszeitraum dagegen von 224.600 auf 241.400, also um 7% gestiegen, bei den Männern um 8%, bei den Frauen um 6%. Allerdings beträgt, wie bereits weiter oben erwähnt, der Frauenanteil in der gewerblichen Wirtschaft bloß ein Drittel (AMS 1998a).

Die Entwicklung der unselbständig Beschäftigten verläuft für Frauen und Männer sehr unterschiedlich und damit völlig anders, als dies der Gesamttrend – bei einer geschlechtsneutralen Betrachtung – vermuten ließe. So hat die unselbständige Beschäftigung von 1990 bis 1997 insgesamt von 2.928.700 auf 3.055.600¹⁰ um 4,3% zugenommen. Dies bedeutete für Männer eine Zunahme von 1,3% (absolut: +20.800), für Frauen dagegen einen Anstieg von 8,8% (absolut: +106.100).

Anders ausgedrückt sind die Zuwächse in der Beschäftigung in den 90er Jahren überwiegend von der Zunahme der Frauenbeschäftigung getragen. Grafik 2 zeigt deutlich, dass selbst nach dem Konjktureinbruch 1993 die jährliche Entwicklung der Frauenbeschäftigung jeweils besser als die der Männerbeschäftigung verlief. Mit Ausnahme des Jahres 1996 ist die Frauenbeschäftigung jedes Jahr gewachsen, während dies für die Männerbeschäftigung nur im Jahr 1994 zutraf. Allerdings stagniert die Gesamtbeschäftigung seit 1993 nahezu, und die Trends sind nicht mit den Zuwachsraten vor 1993 vergleichbar.

Je detaillierter die Daten, umso deutlicher werden die geschlechtsspezifischen Trends. Während von 1995 bis 1997 die Anzahl der im Dienstleistungssektor beschäftigten Frauen um 27.400 stieg – Zuwächse gab es u.a. in den sozialen und öffentlichen Diensten – fiel jene der Männer um 1.800. Die Gegenläufigkeit dieser Entwicklungstendenzen ist insbesondere auf die deutlichen Beschäftigungsrückgänge in den männlich dominierten Wirtschaftsklassen Verkehr, Großhandel und Nachrichtenübermittlung zurückzuführen (vgl. Prenner/Mesch 1998:87; Mesch 1998).

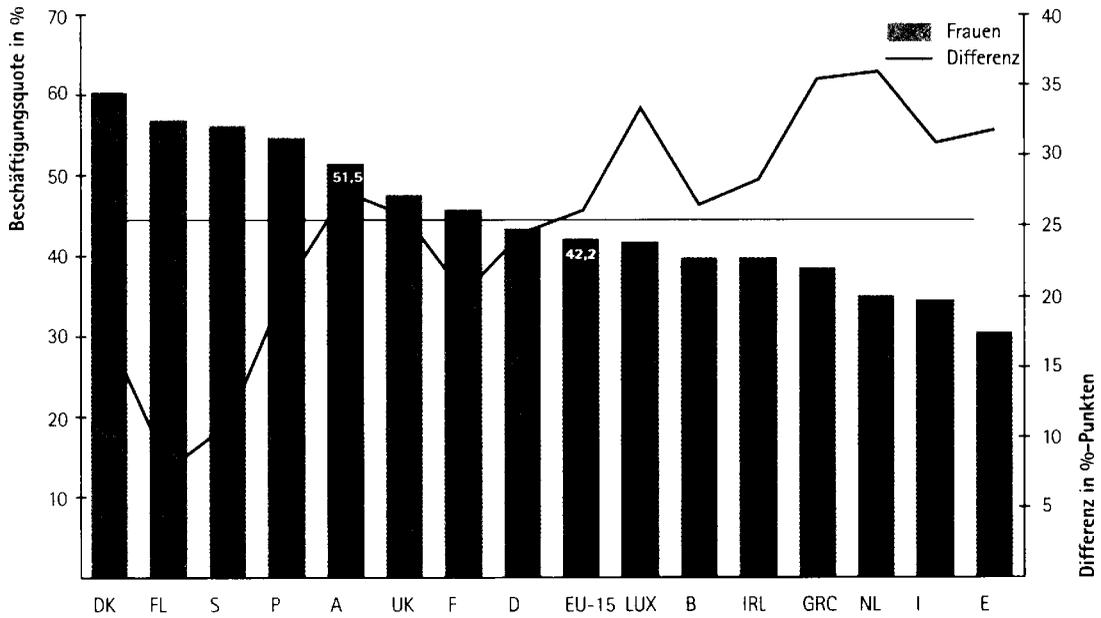
8 Zu bedenken ist, dass es sich bei dieser Darstellung um eine Querschnittsbetrachtung handelt. Aussagekräftiger wäre eine Darstellung nach Geburtskohorten, die zeigen würde, wie sich das Erwerbsverhalten von Frauen unterschiedlicher Altersgruppen verändert. Derartige Datenauswertungen werden in Österreich allerdings nicht regelmäßig vorgenommen.

9 In diesem Zusammenhang wird von den AutorInnen (Biffi/Hanika) angeführt, dass kein substantieller Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen und keine Förderung eines differenzierten Teilzeitarbeitsmarkts absehbar sind.

10 Bei dieser Zahl handelt es sich eigentlich um Beschäftigungsverhältnisse, die Differenz zu den beschäftigten Personen ist auf Mehrfachbeschäftigungen zurückzuführen. Im Juli 1997 waren rund 3.216.000 Personen beschäftigt. Zudem wurden 1997 22.000 Personen als beschäftigt gezählt, die an einer Schulungsmaßnahme des AMS teilgenommen haben. Ungenauigkeiten in den Beschäftigtenzahlen resultieren weiters daraus, dass Karenzurlauberrinnen mit aufrechtem Dienstverhältnis als beschäftigt erfasst werden und die Dauer der Karenz in den 90er Jahren zweimal verändert wurde (vgl. Hawlik 1998 bzw. Lechner/Pimminger 1998).

Grafik 3

Frauenbeschäftigung (Vollzeitäquivalente – VZÄ) in der Europäischen Union – Differenzen zur Männerbeschäftigung, 1997



Quelle: EC 1998, Joint Employment Report

Grafik 4

Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern, 1987 bis 1997



Quelle: AMS 1998a

Die Frauen haben zweifelsohne vom Ausbau des tertiären Sektors profitiert. Wie in einer Studie des Sozialministeriums zu Tendenzen der Frauenbeschäftigung im Dienstleistungssektor festgestellt wurde, entfielen in den letzten 20 Jahren rund zwei Drittel (!) der netto geschaffenen Arbeitsplätze auf Frauen (vgl. FINDER 1998). Doch, so konstatierte die Autorin, hat sich die relative Positionierung der Frauen in Berufsschicht und Einkommen – trotz einer enormen Erhöhung ihrer Qualifikationen – seit Anfang der 80er Jahre nicht wesentlich verbessert. Wichtige Ursache dafür ist, dass Frauen u.a. den Zuwachs von atypischen Beschäftigungsformen tragen und bei diesen überrepräsentiert sind. So entfielen von 1985 auf 1995 rund 70% der zusätzlichen Frauen-Arbeitsplätze auf Teilzeit, und diese Tendenz verstärkt sich in den letzten Jahren noch weiter (mehr zur Struktur der Frauenbeschäftigung in Abschnitt 1.3).

Im europäischen Vergleich zeigt sich, dass (um die großen Unterschiede in der Teilzeitbeschäftigung bereinigt) die höchsten Beschäfti-

gungsquoten von Frauen in den nordischen Ländern, in Dänemark, Finnland und Schweden, zu finden sind, die niedrigsten in den südlichen Ländern, in Italien und Spanien. Österreich schneidet in diesem Vergleich mit seiner Quote von 51,5% relativ gut ab (vgl. Grafik 3).

Wie auch in Österreich sind die Beschäftigungsquoten der Frauen in fast allen Ländern der EU in den letzten Jahrzehnten konstant gestiegen, wogegen jene der Männer stagnierten oder gesunken sind (vgl. Rubery/Fagan 1998). Im EU-Schnitt beträgt der Unterschied zwischen der Beschäftigungsquote von Männern und Frauen aber immer noch 26 Prozentpunkte. Nach Ländern gesehen divergiert dieser Wert beträchtlich. Wie aus Grafik 3 ersichtlich wird, beträgt der geschlechtsspezifische Unterschied („gender gap“) in Österreich 27 Prozentpunkte und ist damit nahe am EU-Schnitt.

1.2 Überproportionale Betroffenheit von Frauen durch Arbeitslosigkeit

Obwohl die Beschäftigung von Frauen steigt, nimmt auch ihre Arbeitslosigkeit zu. Die Arbeitslosenquoten der Frauen liegen dabei regelmäßig über jenen der Männer. Insbesondere Frauen mit geringer Ausbildung und Frauen zwischen 50 und 54 Jahren finden nur mehr sehr schwer eine Beschäftigung und sind überdurchschnittlich stark von Arbeitslosigkeit betroffen. Darüber hinaus steigt die Zahl der „schwer vermittelbaren“ Frauen mit Betreuungspflichten.

Österreichs Arbeitslosenquoten sind zwar im internationalen Vergleich nach wie vor gering¹¹, doch das sollte nicht davon ablenken, dass die steigende Arbeitslosigkeit seit den 80er Jahren zu einem der zentralsten Probleme der österreichischen (Wirtschafts-)Politik geworden ist. Die statistisch erfasste Arbeitslosigkeit ist bei den Frauen seit Mitte der 80er Jahre proportional höher als bei den Männern.¹² 1997 lag die Arbeitslosenquote (registrierte Arbeitslose in % des unselbständigen Arbeitskräftepotentials) gesamt bei 7,1%, die der Frauen bei 7,4%, jene der Männer bei 6,9% (vgl. Grafik 4).¹³ Diese

11 Österreichs Frauen-Arbeitslosenquote (1997) ist mit 5,3% nach Luxemburg die zweitniedrigste der EU (Arbeitslosenquote der Frauen: 12,4%). Im Vergleich dazu beträgt die Arbeitslosenquote-Gesamt für Österreich 4,4%, jene der EU 10,6%. (Zur Problematik der unterschiedlichen Berechnung von statistischen Kennziffern zur Arbeitslosigkeit vgl. Lechner/Pimminger 1998). Bis auf die Ausnahme von Schweden und UK liegen in allen europäischen Staaten die Arbeitslosenquoten der Frauen über jenen der Männer. Besonders groß ist dieser „gender gap“ in Spanien, Italien und Griechenland (vgl. Rubery/Fagan 1998).

12 Bei Frauen ist die versteckte Arbeitslosigkeit höher als bei Männern, was bedeutet, dass Frauen seltener als Männer als arbeitslos erfasst werden. Ein Grund dafür ist beispielsweise, dass sie seltener Anspruch auf Notstandshilfe haben und sich nicht mehr beim Arbeitsmarktservice vormerken lassen.

13 Das scheinbare „Paradoxon“, steigende Arbeitslosen- bei gleichzeitig steigenden Zahlen der unselbständig Beschäftigten, lässt sich durch die positive Entwicklung des Arbeitskräftepotentials erklären. Das Arbeitskräftepotential (= unselbständig Beschäftigte und Arbeitslose) hängt u.a. ab von demografischen Entwicklungen, vom Zuzug ausländischer Arbeitskräfte und dem Verhalten der sogenannten „stillen Reserve“. Zu letzteren zählen Personen, die nicht oder nur teilweise vom Erwerbseinkommen abhängig sind (darunter z.B. Hausfrauen) und welche dem Arbeitsmarkt je nach Konjunkturlage einigermaßen flexibel zur Verfügung stehen. Aber auch die Gestaltung von Sozialleistungen wirkt sich auf das Arbeitskräfteangebot aus (BMAGS 1998a und b).

Quote entspricht einem Jahresdurchschnittsbestand von 234.000 Personen, 105.000 Frauen und 129.000 Männern.¹⁴

Personen mit geringer Qualifikation und Ältere (über 50 Jahren) sind überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Das trifft besonders auch auf Frauen zu. So beträgt etwa 1997 die Arbeitslosenquote der 50 bis 54-jährigen Frauen 11,1% (Vergleichswert der Männer: 7,6%). Wie an Grafik 5 darüber hinaus deutlich sichtbar ist, sinkt das Risiko der Arbeitslosigkeit mit zunehmender Ausbildung. So beträgt die Arbeitslosenquote von Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss 13,6%, jene von Akademikerinnen ist mit 2,8% dagegen weit unterdurchschnittlich. Die Vergleichswerte der Männer betragen für den niedrigsten Bildungsabschluss 12,9%, für den höchsten 2,1%. Damit ist ihre Situation etwas günstiger als die der Frauen. Insgesamt macht der Anteil der beiden unteren Ausbildungskategorien an allen von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen 83% aus (Frauen: 76,5%; Männer: 88,5%) (BMAGS 1998c: 33).

Darüber hinaus steigt die Zahl der arbeitslosen Frauen mit Betreuungspflichten, die den Status „schwer vermittelbar“ erhalten. Frauen mit Kleinkindern haben es immer schwerer, Familie und Beruf zu vereinbaren. Von September 1997 auf September 1998 ist die Zahl der auf Grund von „Mobilitätseinschränkung“ schwer vermittelbaren Frauen von 24.800 auf 30.500 angewachsen, was einer Zunahme von 23% entspricht. Von allen weiblichen Arbeitslosen im Alter von 25 bis 39 wurde sogar mehr als jede zweite (59%) als schwer vermittelbar ausgewiesen, bei den Männern betrug der Vergleichswert nur 24% (AK Wien 1998:14). Die Entwicklung bei dieser Arbeitslosengruppe sowie die Zunahme der Altersarbeitslosigkeit stehen nicht zuletzt im Zusammenhang mit der Kürzung von Sozialtransfers (z.B. bei Karenzgeld, Sondernotstandshilfe und Sonderunterstützung für Ältere) für die betroffenen Personengruppen (ebenda sowie BMAGS 1998b).

Die Struktur der Arbeitslosigkeit ist von einer wachsenden Dauer der Arbeitslosigkeits-episoden bestimmt. 1997 betrug die durch-

schnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit bereits 122 Tage. Bei den Frauen lag sie mit 132 Tagen deutlich über jener der Männer, welche im Schnitt 115 Tage arbeitslos waren. Das Volumen der Arbeitslosigkeit ist überaus ungleich verteilt: Während die Gruppe mit der geringsten Arbeitslosigkeitsdauer (die untersten 10%) höchstens 19 Tage (Frauen: 21 Tage, Männer 17 Tage) arbeitslos war, kam der Personenkreis mit der längsten Dauer (die obersten 10%) auf mindestens 289 Tage (Frauen 303 Tage, Männer 277 Tage) (BMAGS 1998c:35). Einer der Gründe dafür ist, dass die Dauer der Arbeitslosigkeit in Saisonberufen (Land- und Forstwirtschaft, Bauwesen und Fremdenverkehr), in welchen Männer die Mehrheit (69%) stellen, wesentlich kürzer als in anderen Berufen ist.

Die geschlechtsspezifische Ungleichheit in der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit dürfte zukünftig nicht geringer, sondern eher größer werden. 1998 sah die Situation für Frauen besonders schlecht aus und wurde der Zuwachs der Arbeitslosigkeit mehrheitlich von Frauen getragen.

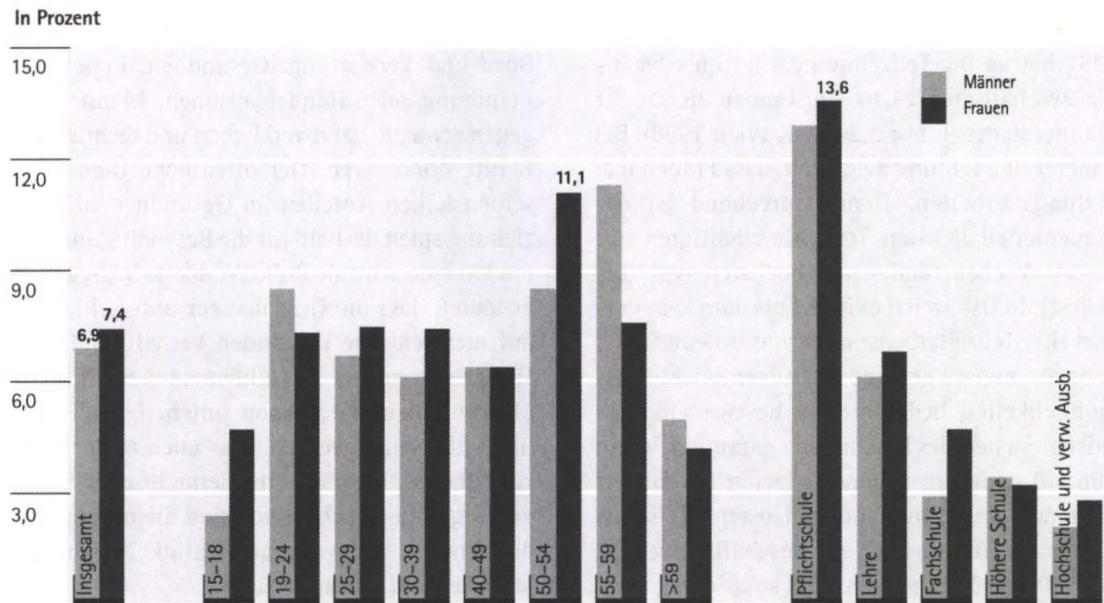
1.3 Nach wie vor: geteilter Arbeitsmarkt und ungleiche Einkommen

Bei genauerer Betrachtung des Arbeitsmarkts zeichnen sich eindeutige geschlechtsspezifische Trennlinien ab. Frauen und Männer arbeiten in unterschiedlichen Beschäftigungsformen, Tätigkeiten, Berufen, Wirtschaftsklassen und hierarchischen Ebenen. Diese Teilung des Arbeitsmarktes wirkt sich sehr zu Ungunsten der Frauen aus. So erzielen männliche Beschäftigte ein um rund die Hälfte höheres Nettoeinkommen als ihre Kolleginnen. Bereinigt um Arbeitszeitunterschiede verdienen Männer immer noch um 22% mehr als Frauen. Auch höhere Qualifikationen der Frauen ändern nichts am Einkommensvorteil der Männer.

¹⁴ Der Durchschnittsbestand ist eine Größe, die sich aus betroffenen Personen x Dauer der Arbeitslosigkeit berechnen lässt. Mindestens einen Tag im Jahr arbeitslos waren 1997 705.000 Personen, 294.000 Frauen und 411.000 Männer.

Grafik 5

Geschlechtsspezifische Arbeitslosenquoten nach Bildung und Alter, 1997



Quelle: BMAGS 1998c, AMS

Tabelle 2

Frauenanteile bei einzelnen Teilgruppen der unselbständig Beschäftigten, 1997

	Insgesamt (in 1.000 Pers.)	Frauen- anteil
Unselbständig Beschäftigte (HV)	3.056	43,1
Vollzeitbeschäftigte ¹ (LUK)	2.664	33,7
Teilzeitbeschäftigte (1-35 Wochenstunden) (MZ)	420	86,0
Teilzeitbeschäftigte (1-11 Wochenstunden) (MZ)	41	75,7
Teilzeitbeschäftigte (12-24 Wochenstunden) (MZ)	206	89,5
Teilzeitbeschäftigte (25-35 Wochenstunden) (MZ)	173	84,2
Geringfügig Beschäftigte (<3.740 ATS) (12/1997)	171	72,6
Primärer Sektor (HV)	26	34,0
Sekundärer Sektor (HV)	922	22,9
Tertiärer Sektor (HV)	2.241	55,4
ArbeiterInnen (HV)	1.285	32,6
Angestellte und BeamtInnen (HV)	1.770	50,7

1 1996; LUK: Lebensunterhaltskonzept (Beschäftigung von mehr als 12 Wochenstunden).

Quellen: ÖSTAT, Mikrozensus (MZ), Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (HV). Daten sind wegen der Verwendung unterschiedlicher Datenquellen inkonsistent.

Wie bereits angesprochen, sind Frauen vor allem in atypischen Beschäftigungsformen¹⁵ überrepräsentiert, was in direktem Zusammenhang mit ihrer traditionellen Familienrolle steht.¹⁶ 1997 betrug die Teilzeitquote aller unselbständig Beschäftigten 13,7%, für Frauen 28,6%, für Männer dagegen nur 3,2% (AK Wien 1998). Bei näherer Betrachtung zeigt sich, dass Frauen u.a. halbtags arbeiten. Dementsprechend ist der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten mit 12-24 Wochenstunden am höchsten (vgl. Tabelle 2). In Österreich existiert bis dato kein entwickelter Teilzeitarbeitsmarkt, was bedeutet, dass Teilzeit meist geringe Berufsentwicklungsmöglichkeiten bedeutet und bei weitem kein existenzsicherndes Einkommen garantiert. Wenn nun auf politischer Ebene Teilzeitarbeit forciert wird, wie das bspw. auch im österreichischen Nationalen Aktionsplan zur Beschäftigung (vgl. NAP 1998) angesprochen wird, sollte dabei nicht vergessen werden, dass dadurch zwar die Quantität der Beschäftigung steigt, nicht aber deren Qualität. Mit dem Ausbau von Teilzeit werden darüber hinaus geschlechtsspezifische Arbeitsteilungsmuster fixiert. Das heißt, Frauen leisten weiter allein die unbezahlte Familienarbeit, und Männer konzentrieren sich weiter allein auf die bezahlte Berufsarbeit.

Eine andere Form atypischer Beschäftigung ist die geringfügige Beschäftigung (Beschäftigte unter einem monatlichen Einkommen von 3.740 ATS¹⁷). Ihre Zahl ist in den letzten Jahren (allein von Oktober 1994 auf Oktober 1998 um 46%) drastisch gestiegen und erreichte im Oktober 1998 rund 178.000 Personen. Davon sind fast drei Viertel weiblich (Wörister 1998).¹⁸

Aber nicht nur, was die Beschäftigungsformen angeht, sind Frauen unterschiedlich vertreten. Tabelle 2 gibt einen Überblick über die Frauenanteile in einzelnen Teilgruppen der unselbständig Beschäftigten.

Nach wie vor bestimmen traditionelle Geschlechterstereotype unser Denken. Allgemein existieren Vorstellungen darüber, dass Frauen und Männer unterschiedliche Eigenschaften, Verhaltensweisen und Interessen hätten. Diese Zuschreibungen sind zwar historischen Veränderungen unterworfen und kulturell verschieden.

Dennoch sind diese Muster äußerst stabil und finden ihre Fortsetzung in der Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Horizontale Segregation bedeutet, dass Frauen u.a. Berufe im Bereich von Büro und Verwaltung, Gesundheit, Erziehung, Reinigung oder Handel ausüben, Männer dagegen etwa die handwerklichen und technischen Berufe dominieren. Der öffentliche Dienst mit seinen hohen Anteilen an Gesundheit und Erziehung spielt deshalb für die Beschäftigung von Frauen eine zentrale Rolle. Vertikale Segregation bedeutet, dass die Geschlechter unterschiedlich auf hierarchische Positionen verteilt sind. Wie sie sich verteilen, ist allgemein bekannt: die Männer oben, die Frauen unten. Es soll aber nicht übersehen werden, dass auch in der horizontalen Segregation ein hierarchischer Effekt verborgen liegt, schließlich sind die meisten der den Frauen zugewiesenen Tätigkeiten unterbewertet und gering bezahlt.

Das Ausmaß der beruflichen Konzentration zeigt sich in Österreich daran, dass drei Viertel aller Frauen in nur 12 von insgesamt 57 Berufsgruppen arbeiten (davon vier Berufsgruppen mit Frauenanteilen über 80%). Bei den Männern verteilen sich drei Viertel der Beschäftigten dagegen auf 23 Berufsgruppen (und gibt es 19 Berufsgruppen mit einem Frauenanteil von weniger als 10%)¹⁹ (vgl. Kreimer 1997). Die vertikale Segregation zeigt sich beispielsweise darin,

15 Eine aktuelle Zusammenfassung zur atypischen Beschäftigung in Österreich bietet Mühlberger 1998 bzw. Kreimer 1998.

16 1996 war von den 335.600 teilzeitbeschäftigten Frauen die Mehrheit, nämlich 76%, verheiratet (BAK 1998:79).

17 Dieser Betrag gilt für 1997, die Grenze wird jedes Jahr angehoben. Eine detaillierte Studie zur geringfügigen Beschäftigung bietet FINDER 1997.

18 Bis Ende 1997 hatten geringfügig Beschäftigte keine sozialrechtliche Absicherung (Pensions-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung). Nun wurde die Situation verbessert. Geringfügig Beschäftigte können sich freiwillig (Pensions- und Krankenversicherung) versichern lassen, was aber auch bedeutet, dass das Einkommen noch kleiner wird. Ende Oktober 1998 waren nur 8,3% der Frauen und 6,6% der Männer selbstversichert. Nach Sonderauswertungen des Hauptverbandes hat rund die Hälfte (47%) der Beschäftigtengruppe nur dieses eine geringfügige Beschäftigungsverhältnis.

19 Dazu muss jedoch einschränkend bemerkt werden, dass das Klassifikationssystem für Männerberufe detaillierter ist als für Frauenberufe.

dass 1993 von allen männlichen Angestellten und Beamten 18,8% eine „hochqualifizierte, führende“ Tätigkeit ausübten, von den weiblichen Angestellten hingegen nur 5%. Dagegen hatten 66% der weiblichen Angestellten oder BeamtInnen Tätigkeiten mit einfachem oder mittlerem Niveau, der Vergleichswert bei den Männern betrug nur 48% (Wiederschwinger 1995:239).

Ein Indikator, der in der Beschreibung der Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt alle anderen an Bedeutung übertrifft, ist das Einkommen. In Grafik 6 wird die Rangfolge von Männer- und Fraueneinkommen gut sichtbar (vgl. dazu und im Folgenden BMAGS 1998c).

Arbeiterinnen haben 1996 ein mittleres Nettoeinkommen von nur 8.000 ATS, gefolgt von weiblichen Angestellten mit 12.700 ATS. Auf den weiteren Stufen finden sich männliche Arbeiter, gefolgt von Beamtinnen.²⁰ Männliche Angestellte und männliche Beamte liegen an der Spitze der Einkommenshierarchie. So bekommt ein (durchschnittlicher) männlicher Angestellter jedes Monat um 2,5 mal mehr als eine (durchschnittliche) Arbeiterin auf die Hand.

Männer verdienen im Mittel um 48% mehr als Frauen.²¹ Im langfristigen Zeitvergleich reduzierte sich die Einkommensdifferenz u.a. in den 80er Jahren. In der ersten Hälfte der 90er Jahre hat der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied, u.a. bei den Angestellten, jedoch wieder deutlich zugenommen. Das mag zum einen auf die überdurchschnittliche Entwicklung der Teilzeit zurückzuführen sein, da die Einkommensschere u.a. bei den 30 bis 39-Jährigen, also

im typischen Wiedereinstiegsalter, größer wurde. Der Einkommensunterschied wurde aber auch bei den unter 20-Jährigen größer, eine Entwicklung, die nicht mit möglichen Arbeitszeitunterschieden zu erklären ist (vgl. AK Wien 1998).

Die bisher vorgestellten Daten sind nicht um Zeitdifferenzen (Teilzeit, nicht-ganzjährige Einkommen²²) bereinigt. Schätzungen gehen davon aus, dass etwa ein Drittel der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede auf die höhere Teilzeitquote der Frauen zurückzuführen ist. Wenn die Einkommensunterschiede mit dem Hinweis auf Teilzeitarbeit der Frauen begründet werden, sollte jedoch nicht vergessen werden, dass Frauen nicht in Teilzeit arbeiten, um mehr Freizeit zu haben. Vielmehr verrichten sie mit der unbezahlten Haus- und Familienarbeit eine gesellschaftlich wichtige Aufgabe, ohne welche das bestehende Erwerbssystem nach männlichem Muster nicht aufrechtzuerhalten wäre.

Eine andere Datenquelle macht es möglich, die Nettoeinkommen bereinigt um Arbeitszeitunterschiede darzustellen. Demnach werden Teilzeiteinkommen und überstundenbedingte Mehreinkommen auf eine 40-Stundenwoche standardisiert. Nach dieser Aufstellung verdienten Männer 1995 um 22% mehr als Frauen.²³ Interessant ist der Einkommensvorteil der Männer nach Qualifikationsstufen. Schließlich wurde lange Zeit der Einkommensunterschied mit dem Hinweis auf die Qualifikationsdefizite der Frauen legitimiert. Doch der Einkommensvorteil ist selbst bei gleichem Bildungsniveau und gleicher Arbeitszeit markant. Die mittleren Einkommen der Männer liegen zwischen 16% (bei den AbsolventInnen allgemeinbildender höherer Schulen) und 31% (bei AbsolventInnen von berufsbildenden höheren Schulen) über jenen der Frauen (vgl. Grafik 7).

Die Einkommensungleichheiten setzen sich bei den Sozialleistungen fort. 1997 war etwa das mittlere Arbeitslosengeld der Männer um ein Drittel höher als das der Frauen. Bei der Notstandshilfe betrug der Vorsprung der Männer etwas mehr als ein Viertel (27%) (AMS 1998a). Frauen erreichen zudem nur die halbe (Eigen-)Pensionshöhe der Männer (7.890 ATS im Vergleich zu 15.450 ATS)²⁴ (BAK 1998:340).

20 Die (relativ kleine) Gruppe der Beamtinnen weist einen sehr hohen Akademikerinnenanteil auf.

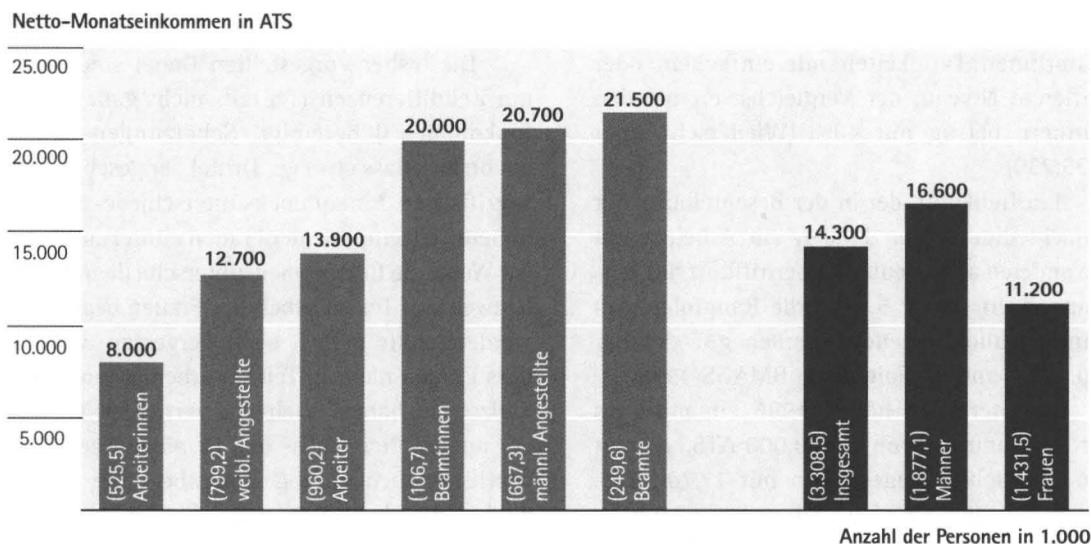
21 Nach den Daten der Lohnsteuerstatistik 1996 beträgt der Einkommensvorteil der Männer bei den Bruttoeinkommen 50%, bei den Nettoeinkommen – wie oben angeführt – 48%. Nach den Hauptverbandsdaten liegt der Vergleichswert bei 45% (vgl. dazu BMAGS 1998c).

22 Der Einkommensvorteil der Männer beträgt beim Vergleich der ganzjährigen Bezüge 40% (BMAGS 1998c, Datenband: 132).

23 In der Mikrozensushebung werden Einkommensunterschiede jedoch tendenziell unterschätzt (vgl. BMAGS 1998c).

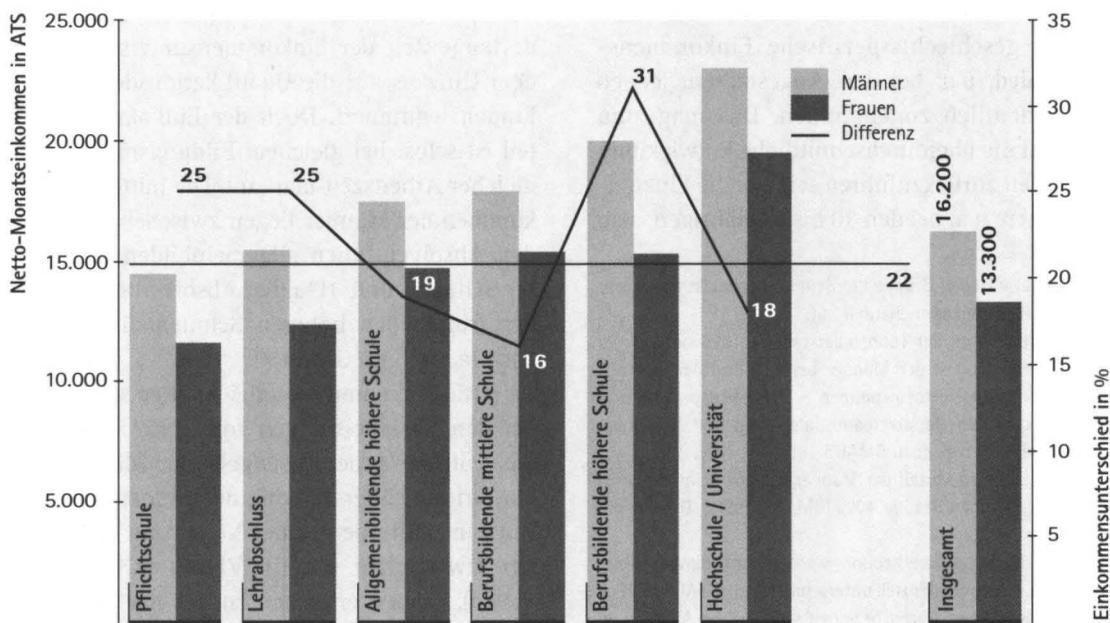
24 Die angegebenen Daten beziehen sich auf die Alters- und Invaliditätspension der Pensionsversicherung der Unselbständigen vom Dezember 1996.

Grafik 6
Mittlere Netto-Monatseinkommen unselbständig Beschäftigter nach Geschlecht und Beschäftigtengruppe, 1996



Quelle: BMAGS 1998c:166 bzw. Datenband:131. Daten der Lohnsteuerstatistik; Monatseinkommen entspricht 1/14 des Jahreseinkommens, inklusive Teilzeit und nicht ganzjährige Einkommen.

Grafik 7
Arbeitszeit-standardisiertes Netto-Monatseinkommen und Einkommensunterschiede von unselbständig Beschäftigten nach Geschlecht und Schulbildung, 1995



Quelle: BMAGS 1998c, Mikrozensusdaten 1995

1.4 Wesentliche Einflussfaktoren auf die Erwerbstätigkeit von Frauen

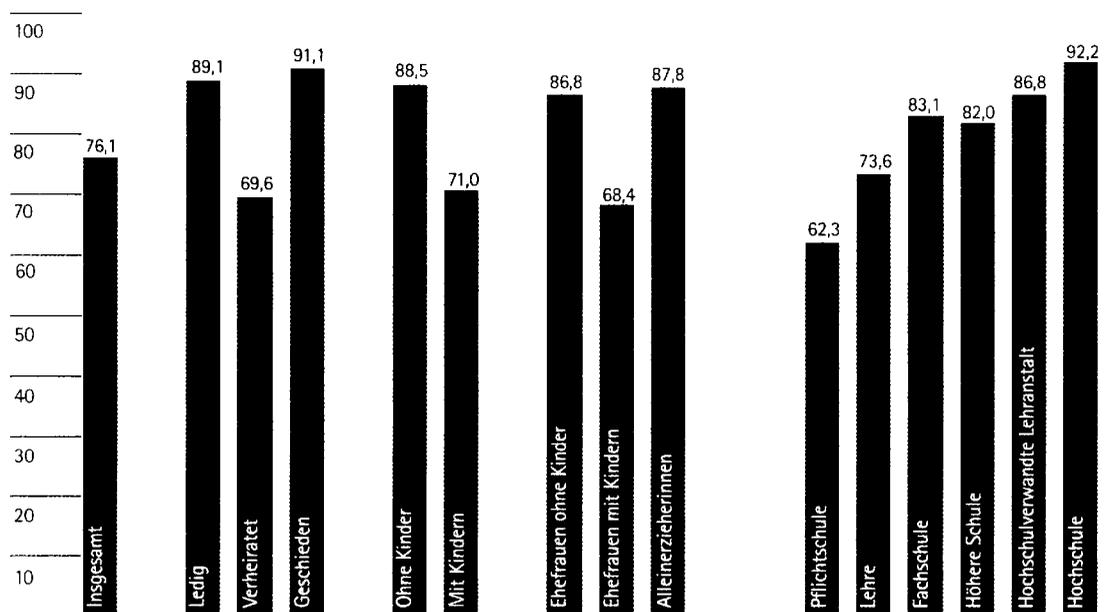
Trotz aller formalen Gleichstellung sind die mit den Geschlechterrollen verbundenen Aufgaben faktisch ungleich verteilt. Frauen leisten nach wie vor die unbezahlte Familien- und Pflegearbeit. Da in Österreich trotz steigender Scheidungsraten in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein „Hintereinander“ und nicht ein „Nebeneinander“ die kulturelle und politische Norm ist, ist die Erwerbstätigkeit der Frauen in erster Linie vom Vorhandensein von Kindern bzw. vom Familienstand abhängig. Das Erwerbsverhalten der Frauen variiert aber auch stark mit der Höhe des Bildungsniveaus.

Wie am Beispiel der Frauen im Alter von 30 bis 34 Jahren (vgl. Grafik 8) gut sichtbar wird, ist die „private, persönliche“ Situation der Frauen nicht von ihrem Auftreten am Arbeitsmarkt zu trennen. Ist es einerseits der Bildungsstand – Frauen mit Hochschulabschluss haben eine Erwerbsquote von 92,2%, mit Pflichtschulab-

schluss dagegen eine Erwerbsbeteiligung von nur 62,3% – ist es andererseits der Familienstand, genauer der Familienstand in Kombination mit dem Vorhandensein von Kindern, der das Erwerbsverhalten von Frauen deutlich prägt. So haben ledige (89,1%) und geschiedene Frauen (91,1%) eine wesentlich höhere Erwerbsquote als verheiratete Frauen (69,6%). Beim Vergleich der Daten zeigt sich allerdings, dass es nicht die Ehe an sich ist, sondern vielmehr das Vorhandensein von Kindern, welches die Erwerbstätigkeit von verheirateten Frauen reduziert. So haben Ehefrauen ohne Kinder eine Erwerbsquote von 86,8%, Ehefrauen mit Kindern dagegen eine Quote von nur 68,4%. Alleinerzieherinnen haben – so zeigt die Erwerbsquote von 87,8% – dagegen keine „Wahlfreiheit“, sie und ihre Kinder sind auf ein Erwerbseinkommen angewiesen. Gerade diese Gruppe von Frauen hat in den letzten Jahren durch die Kürzung bei Sozialleistungen (Karenzgeld, Sondernotstandshilfe) massive Verschlechterungen erfahren. Das Familienmodell alleinstehender Frauen mit Kindern wird – im Gegensatz zur traditionellen „männ-

Grafik 8

Erwerbsquoten von 30 bis 34-jährigen Frauen nach unterschiedlichen Merkmalen, 1997



Quelle: ÖSTAT, Mikrozensus, Labour Force Konzept (mindestens eine Wochenstunde Beschäftigung)

lichen-Ernährer-Familie“ – durch das österreichische soziale Sicherungssystem nicht unterstützt.

In einem EU-Länder-Vergleich wurden die europäischen Wohlfahrtsstaaten entlang eines Spektrums von starken zu schwachen „male breadwinner systems“ beurteilt (EC 1996). In einem „strong male breadwinner state“ werden Frauen als Abhängige definiert und erhalten verheiratete Frauen oder Mütter nur wenig Anreize, einer Erwerbsarbeit nachzugehen. In einem „weak male breadwinner system“ wird von allen Erwachsenen ungeachtet ihres Geschlechts angenommen, dass sie beschäftigt sind bzw. eine Arbeit aufnehmen wollen. Diese Staaten – dazu zählen vor allem die nordischen Länder – liefern Anreize in Form individualisierter Besteuerung, finanzieller Unterstützungsleistungen und einer entsprechenden öffentlichen Kinderbetreuung. Es ist nicht immer einfach, die einzelnen Länder diesen Extremtypen zuzuordnen, da die Systeme mitunter starke Widersprüchlichkeiten aufweisen. So wurde der Typus des „modified male breadwinner system“ eingeführt, der beide Elemente, „incentives“ (Anreize) und „disincentives“ (Hemmnisse), für die Beschäftigung von Frauen enthält. Österreich ist demzufolge mit seiner Individualbesteuerung²⁵ auf der einen Seite und den mangelnden Kinderbetreuungseinrichtungen bzw. der starken Ehe- bzw. Familien-Zentriertheit bei den Sozialleistungen auf der anderen Seite dem widersprüchlichen Modell, dem „modified male breadwinner system“, zuzurechnen.

1998 wurde eine im Auftrag des österreichischen Sozialministeriums durchgeführte, umfassende Studie zum Thema „Hemmnisse der Frauenerwerbstätigkeit“ fertiggestellt (Kapeller et al. 1998). In ihren Schlussfolgerungen machen die Autorinnen deutlich, dass in Österreich das stark erwerbszentrierte sozialpolitische System, welches objektiv in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Modell des „Nacheinander“ und nicht des „Nebeneinander“ unterstützt (Schiersmann 1995, zitiert in Kapeller et al. 1998), sehr widersprüchliche Wirkungen auf die Arbeits- und Lebenssituation von Frauen hat.

So bedeutet etwa die Verlängerung des

Karenzurlaubs eine kurzfristige Verbesserung für die Situation der Frauen, langfristig wird damit jedoch die traditionelle Arbeitsteilung und damit die ökonomische Abhängigkeit vom Ehemann festgeschrieben und müssen auch die Betriebe in ihrer Arbeitsorganisation nicht auf die Bedürfnisse von Eltern Rücksicht nehmen. Kurzfristig gesehen haben Mütter Zeit, sich ihren kleinen Kindern zu widmen – ein durchaus verständlicher Wunsch –, langfristig gesehen verzichten Frauen – unter gegebenen Bedingungen – aber auf berufliche Entwicklung und existenzsicherndes Einkommen und Sozialleistungen, u.a. auf eine eigenständige Alterssicherung.

Nicht zu unterschätzen ist die Wirkung von kulturellen Werten und Normen. So ist es für die meisten Frauen selbstverständlich, dass sie ihre berufliche Laufbahn mindestens für die Dauer einer Karenzzeit unterbrechen – tun sie es nicht, laufen sie Gefahr, als „Rabenmütter“ von ihrer Umwelt stigmatisiert zu werden. Auf der anderen Seite haben auch junge Väter, die partnerschaftlich ihren Teil der Erziehung übernehmen wollen, mitunter Probleme mit der gesellschaftlichen Akzeptanz.

Hemmnisse zur Frauenerwerbsarbeit treten meist kumuliert auf. Mangelnde Kinderbetreuungseinrichtungen und eine verschärfte Arbeitsmarktsituation etwa verstärken das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Um die Hemmnisse für Frauen abzubauen und die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen, bräuchte es demnach einen Maßnahmenmix in allen Politikbereichen, so z.B. in der Arbeitsmarkt-, Infrastruktur- und Sozialpolitik. Dabei müssen die Interdependenzen von Erwerbsarbeit und Familienarbeit sowie die zentrale Rolle von Normen und Einstellungen erkannt und berücksichtigt werden. Überaus wichtig ist, dass die einzelnen Politikbereiche konsistent gestaltet werden, d.h. dass grundsätzlich die Erhöhung weiblicher Erwerbstätigkeit und finanzieller Unabhängigkeit von Frauen als gesellschaftspoliti-

²⁵ Ein Konzept, das allerdings durch die vorhandenen – in den letzten Jahren angehobenen – Absetzbeträge für Alleinverdiener und Kinder abgeschwächt wird.

sches Ziel erkennbar sein muss und in klaren politischen Aussagen zum Ausdruck kommt.

Im österreichischen Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung wurde – als ein Schritt in diese Richtung – bereits festgestellt, dass das Ziel, die Gesamtbeschäftigung zu erhöhen, über das Erhöhen der Frauenbeschäftigung zu erreichen ist, wofür auch entsprechende Rahmenbedingungen

zu setzen sind: „Eine weitere Erhöhung der Beschäftigungsquote, die auch für die Sicherung der sozialen Systeme eine zentrale Voraussetzung darstellt, ist insbesondere durch verstärkte Einbeziehung von Frauen in den Erwerbsprozess möglich. Dazu sind Maßnahmen, wie WiedereinsteigerInnenprogramme und Ausbau der Kinderbetreuung, zu setzen.“ (NAP 1998:4).

2 Zur Bildungssituation von Mädchen und Frauen

Ein Blick auf den Bildungsstand der Bevölkerung zeigt: Obwohl sich in den letzten Jahrzehnten der Bildungsstand nicht zuletzt durch eine kontinuierlich wachsende weibliche Bildungsbeteiligung wesentlich erhöht hat, sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Bildungsabschlüssen nach wie vor deutlich. Die jungen Frauen haben vor allem in der höheren Bildung aufgeholt, auf Maturaniveau die Männer überholt, am unteren Ende des Bildungsspektrums verlassen sie jedoch noch immer häufiger früher das Bildungssystem als Burschen. Auch geschlechtsspezifische Unterschiede nach Ausbildungsbereichen (geschlechtsspezifische Segregation) sind weiter aufrecht: Zwar haben sich weibliche Fachwahlen in den letzten Jahrzehnten ausdifferenziert und den Männern angeglichen, gleichzeitig konzentrieren sich Mädchen auch heute noch in Ausbildungsgängen, die der traditionellen Mädchenbildung entsprechen. In den technischen Ausbildungsgängen sind sie hingegen marginal vertreten.

Eine quantitative Betrachtung kann die Bildungssituation von Frauen in Österreich nur eindimensional dokumentieren, denn sie lässt Aussagen über subtile Mechanismen der Ausschließung und Diskriminierung, die nach dem Wegfall formaler Zugangsbarrieren in den letzten 20 Jahren an Bedeutung gewonnen haben, nicht zu. Sie gibt jedoch Auskunft über Entwicklungen und Eckpunkte nach wie vor bestehender geschlechtsspezifischer Benachteiligung im Bildungswesen. Die Beschreibung der Beteiligung von Frauen und Mädchen im Bildungssystem kann in zweierlei Weise erfolgen: zum einen über den Bildungsstand der Bevölkerung, der das langfristige Resultat der Bildungsprozesse in Form der geschlechtsspezifischen Verteilung der formalen Bildungsabschlüsse zeigt, und zum

anderen über die Beteiligung in den Bildungseinrichtungen, die sich aber nur auf diejenigen bezieht, die sich zur Zeit im Bildungswesen befinden, also Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene.

Bei der Analyse des Bildungsstands geht es um „die Absolventinnen und Absolventen der verschiedenen Bildungseinrichtungen, deren Bildungslaufbahnen ziemlich weit in die Vergangenheit zurückreichen. Aktuelle Veränderungen werden in dieser Betrachtungsweise nur eher sehr gedämpft und indirekt sichtbar – gleichzeitig ergibt sich ein Eindruck von den Zeiträumen, die Veränderungen brauchen.“ (Bauer/Lassnigg 1997:13). Die Analyse der Bildungsbeteiligung macht hingegen die Wirkungen der Bildungsexpansion und anderer reformatorischer Bildungsmaßnahmen zur Erreichung von Chancengleichheit im Bereich der Schulbezeichnungen, Bildungsziele und Lehrpläne für die gegenwärtige Mädchengeneration sichtbar. Mädchen gelten gemeinhin als die Gewinnerinnen der Bildungsexpansion. Auf der formalen Bildungsebene haben junge Frauen aufgeholt, auf Maturaniveau sogar Männer überholt. Diese Mädchengeneration ist zweifellos, was ihre schulischen Abschlüsse betrifft, die höchstqualifizierte Frauengeneration aller Zeiten.

2.1 Zum Bildungsstand der österreichischen Bevölkerung

Der Bildungsstand der österreichischen Bevölkerung ist in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich gestiegen. Besonders hohe Zuwächse finden sich bei den Frauen. Doch nach wie vor sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Bildungsabschlüssen deutlich. Wenn die Bildungsentwicklung im gleichen Tempo wie in den letzten 30 Jahren weitergeht, dauert es noch mehr als 100 Jahre, bis sich das Bildungsniveau der Frauen dem der Männer angeglichen hat.²⁶

²⁶ Nach Berechnungen von Bauer/Lassnigg (1997:17).

Tabelle 3

Wohnbevölkerung im Alter von mehr als 15 Jahren nach höchster abgeschlossener Ausbildung nach Geschlecht in Prozent, 1961, 1971, 1981 und 1991

Bildungsebene	1961		1971		1981		1991	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Hochschule	0,6	3,2	0,9	3,5	1,6	4,4	2,6	5,5
Hochschulverw. Lehranstalten ¹			0,1	0,0	0,7	0,3	1,6	0,7
Berufsbildende Höhere Schule	1,8	3,3	0,8	2,4	2,1	3,8	3,7	5,6
Allgemeinbildende Höhere Schule	1,6	3,1	3,7	5,0	4,0	4,7	5,1	5,2
Fachschule	8,2	5,0	8,9	4,8	13,3	7,0	14,9	7,5
Lehre			12,6	35,9	16,6	39,4	21,4	44,0
Pflichtschule ²	87,7	85,5	73,0	48,4	61,7	40,4	50,6	31,5
Gesamt (RD)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

1 Hochschulverwandte Lehranstalten sind in Österreich erst in Folge der Schulreform von 1962 entstanden.

2 Die Volkszählung 1961 unterscheidet nicht zwischen Pflichtschule und Lehre.

Quelle: Volkszählung; Bauer/Lassnigg 1997:14; RD: Rundungsdifferenzen

Tabelle 4

Wohnbevölkerung nach höchster abgeschlossener Ausbildung nach Geschlecht und Alter, 1997

... % haben abgeschlossen

	Pflicht- schule	Lehre	BMS	Höhere Schulen	Hochschul- verwandte Lehranstalt	Hoch- schulen	Insgesamt (RD)
25 bis unter 30-Jährige	16,0	40,7	11,2	24,0	2,3	5,7	100
Frauen	19,1	33,8	15,0	24,1	3,1	4,9	100
Männer	13,1	47,7	7,7	23,9	1,5	6,0	100
30 bis unter 40-Jährige	18,3	43,0	12,4	16,2	2,3	7,9	100
Frauen	23,7	33,3	16,2	16,6	3,1	7,1	100
Männer	13,2	52,2	8,8	15,7	1,5	8,6	100
40 bis unter 50-Jährige	28,2	41,1	10,8	11,2	2,6	6,3	100
Frauen	35,4	31,7	14,4	11,5	3,1	4,0	100
Männer	21,1	50,2	7,2	10,9	2,1	8,6	100
50 bis unter 60-Jährige	35,5	37,5	10,9	9,8	1,3	5,1	100
Frauen	44,5	28,1	13,9	9,7	1,3	2,5	100
Männer	26,4	47,0	7,8	9,9	1,3	7,7	100

Quelle: Mikrozensus 1997; RD: Rundungsdifferenzen

Im langfristigen Vergleich ist das Bildungsniveau der österreichischen Bevölkerung in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich gestiegen. Dabei haben die Frauen – bei einer allerdings viel geringeren Ausgangsbasis – höhere Zuwächse zu verzeichnen als die Männer. Den Höhepunkt erreichte die Bildungsexpansion in den 70er Jahren: Nach Berechnungen von Bauer/Lassnigg (1997) nahm in diesem Zeitraum beispielsweise der Anteil von Fachschulabsolventinnen um 60% zu, bei den Universitätsabsolventinnen kam es fast zu einer Verdoppelung, und auch in der Lehrlingsausbildung betrug der Zuwachs bei den Frauen rund 40%. In den 80er Jahren schwächte sich diese Entwicklung leicht ab, und der Wachstumsvorsprung der Frauen gegenüber den Männern hat sich in der Folge verringert (vgl. Tabelle 3).

Aber auch in den 90er Jahren unterscheiden sich die Geschlechter nach wie vor auffällig im AkademikerInnenanteil, bei den abgeschlossenen Lehren und beim Anteil der PflichtschulabsolventInnen. Nach der Volkszählung 1991 hatte rund die Hälfte der österreichischen Frauen gegenüber 31% der Männer keine über den Pflichtschulabschluss hinausgehende Ausbildung. Dagegen verfügen nahezu doppelt so viele Männer (44%) wie Frauen über einen Lehrberuf. Eine AHS-Matura haben anteilmäßig gleich viele Männer wie Frauen. Einen Hochschulabschluss haben wiederum mehr Männer als Frauen (5,5% zu 2,6%).

Erwartungsgemäß bestimmen natürlich das Bildungsverhalten bzw. die Bildungschancen früherer Generationen wesentlich die eben be-

schriebene Bildungsstruktur der Gesamtbevölkerung. Um die Veränderungen der Bildungschancen von Frauen deutlich zu machen, daher noch eine kurze Betrachtung der Bildungsabschlüsse 1997 nach Altersgruppen (vgl. Tabelle 4). Dabei zeigt sich: Die unter 40-jährigen Frauen haben sich vor allem im Bereich der höheren Bildung den Männern angenähert: Bei den höheren Schulen haben sie ihre männlichen Alterskollegen bereits überholt, bei den Hochschulabschlüssen nähern sie sich langsam den Männern an.

Deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen zeigen sich – auch in den jüngeren Altersgruppen – vor allem bei den PflichtschulabgängerInnen und bei den LehrabsolventInnen. Frauen haben immer noch öfter als Männer nur einen Pflichtschulabschluss, das heißt keine darüber hinausgehende Ausbildung. In jeder Altersgruppe sind zudem die Anteile der Frauen mit einem Lehrabschluss wesentlich geringer als bei den Männern.

Wie verhält es sich nun mit dem Bildungsstand der österreichischen Frauen und Männer im internationalen Vergleich? Eine Möglichkeit, den geschlechtsspezifischen Unterschied im Bildungsstand darzustellen, besteht darin, die Differenz der durchschnittlichen Verweildauer von Frauen und Männern in den formellen Bildungsgängen abzuschätzen.²⁷ Das Ergebnis: In fast allen OECD-Ländern sind 1996 Männer in der Altersgruppe der 24 bis 65-Jährigen durchschnittlich länger zur Schule gegangen als Frauen derselben Altersgruppe.²⁸ In Österreich beträgt der Unterschied rund ein halbes Jahr. In Deutschland beträgt er ungefähr 0,8 Jahre und in der Schweiz über 1,2 Jahre. Länder wie Italien, Dänemark, Spanien, Frankreich, Finnland, Norwegen weisen hingegen geringere geschlechtsspezifische Bildungsunterschiede in der Altersgruppe der 24 bis 65-Jährigen auf (zwischen 0,3 und 0,1 Jahre). Zurückzuführen sind diese Unterschiede zum Großteil auf die großen geschlechtsspezifischen Unterschiede beim Bildungsstand der älteren Altersgruppen. In der jüngeren Bevölkerung weisen Frauen in 14²⁹ der 24 OECD-Länder durchschnittlich mehr Bildungsjahre auf als Männer. Österreich gehört

27 Die Schätzung der durchschnittlichen Schuldauer kann allerdings nur annäherungsweise erfolgen, da u.a. Unterschiede beim Einschulungsalter und das Ausmaß an vorzeitigen Bildungsabbrüchen nicht berücksichtigt werden. Unberücksichtigt bleibt auch, dass für ältere Alterskohorten die Dauer der Bildungsgänge in der Vergangenheit kürzer gewesen sein kann (vgl. Zentrum für Forschung und Innovation im Bildungswesen 1998).

28 Eine Ausnahme stellen Irland, Portugal und Schweden dar. In diesen drei Ländern weisen Frauen in der Altersgruppe der 24 bis 65-Jährigen einen längeren Schulbesuch auf als Männer derselben Altersgruppe.

29 Diese 14 Länder sind Irland, Schweden, Portugal, Belgien, USA, Norwegen, Kanada, Finnland, Frankreich, Spanien, Dänemark, Italien, Ungarn und Griechenland.

Tabelle 5
Schülerinnen und Schüler nach Schularten, 1997/98

Schulart	Insgesamt	Frauen- anteil
Allgemeinbildende Pflichtschulen	685.208	47,5
Allgemeinbildende höhere Schulen	184.007	54,1
Sonstige allgemeinbildende Schulen (Statut)	5.380	49,2
Berufsbildende Pflichtschulen	125.039	31,2
Berufsbildende mittlere Schulen	67.501	61,2
Berufsbildende höhere Schulen	113.417	48,4
Lehrerbildende mittlere Schulen	4.005	27,1
Lehrerbildende höhere Schulen	9.267	96,1
Berufsbildende Akademien	4.137	75,3
Lehrerbildende Akademien	7.607	76,2
Insgesamt	1,205.568	48,3

Quelle: ÖSTAT; Statistisches Jahrbuch 1998:81

nicht zu diesen 14 Ländern. Auch in der Altersgruppe der 25 bis 34-Jährigen sind in Österreich Männer durchschnittlich 0,3 Jahre länger zur Schule gegangen als Frauen derselben Altersgruppe (vgl. Zentrum für Forschung und Innovation im Bildungswesen 1998).

Bis zur formalen Bildungsgleichstellung beider Geschlechter in der österreichischen Bevölkerung ist es nach Berechnungen von Bauer/Lasnigg (1997) noch ein langer Weg: Wenn die Entwicklung im gleichen Tempo weitergeht, dauert es noch mehr als 100 Jahre, bis in der Bevölkerung keine formalen geschlechtsspezifischen Bildungsunterschiede vorhanden sind.

2.2 Mädchen im Pflichtschulbereich und in der weiterführenden Ausbildung (Sekundaroberstufe)

Während sich im Pflichtschulbereich keine Benachteiligungen von Mädchen erkennen lassen, werden in der weiterführenden Ausbildung geschlechtsspezifische Unterschiede deutlich sichtbar. Zwar ist die weibliche Bildungsbeteiligung vor allem in den höheren Schulen in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich gestiegen, gleichzeitig verlassen nach wie vor mehr Mädchen

früher das Bildungssystem als männliche Jugendliche. Obwohl alle Ausbildungseinrichtungen beiden Geschlechtern offenstehen, ist die Segregation weiterhin stark ausgeprägt: auf der einen Seite Mädchen in Hauswirtschafts- und Bekleidungsschulen, in höheren Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe etc., auf der anderen Seite Burschen in technischen Ausbildungsgängen.

In Österreich beginnt die allgemeine Schulpflicht mit dem auf die Vollendung des 6. Lebensjahres folgenden 1. September und dauert neun Schuljahre. Die Schulpflicht wird durch den Besuch der nachstehend angeführten Schularten erfüllt:

- In den ersten vier Schuljahren durch den Besuch der Grundschule (Volksschule) oder Sonderschule;
- Im 5. bis 8. Schuljahr durch den Besuch der Hauptschule, der allgemeinbildenden höheren Schule, der Volksschul- oder einer Sonderschuloberstufe;
- Im 9. Schuljahr durch den Besuch der Polytechnischen Schule, den Weiterbesuch einer Volks-, Haupt- oder Sonderschule, oder durch den Besuch einer mittleren bzw. höheren Schule.

Das Sekundarschulwesen ist durch eine

Vielzahl von Typen allgemeinbildender und berufsbildender mittlerer und höherer Schulen sehr stark differenziert.³⁰ Jugendliche, die nach der Pflichtschule eine FacharbeiterInnenausbildung erwerben, besuchen in Ergänzung zur betrieblichen Ausbildung die Berufsschule.

Die Schulstatistik weist für das Schuljahr 1997/98 in Österreich rund 700.000 Kinder in allgemeinbildenden Pflichtschulen, 125.000 in berufsbildenden Pflichtschulen (BPS), rund 200.000 in allgemeinbildenden höheren Schulen (AHS), rund 70.000 in berufsbildenden mittleren Schulen (BMS) und 115.000 in berufsbildenden höheren Schulen (BHS) aus (vgl. Tabelle 5).

Die Volksschule wird von fast 100% der 6 bis 10-jährigen Mädchen und Knaben besucht. Ein geringer Anteil der Schülerinnen und Schüler wird in Sonderschulen unterrichtet. Mädchen werden sowohl in den Schulstufen 1-4 als auch in den Schulstufen 5-8 in geringerem Ausmaß in Sonderschulen überstellt als ihre Mitschüler. Die weibliche Sonderschulquote beträgt seit einigen Jahren relativ konstant zwei Fünftel.

30 Die übliche internationale Bezeichnung der Pflichtschule ist Grundschule oder Primarbereich für die Volksschule und Sekundarstufe I bzw. Sekundar-Unterstufe für Hauptschule und Unterstufe der allgemeinbildenden höheren Schulen. Die Sekundarstufe II umfasst Berufsschulen, berufsbildende mittlere und höhere Schulen sowie allgemeinbildende höhere Schulen.

In der Terminologie nach dem österreichischen Schulorganisationsgesetz gliedern sich die Schulen nach ihrem Bildungsinhalt in: allgemeinbildende Schulen, berufsbildende Schulen, Anstalten der Lehrer/innenbildung und der Erzieher/innenbildung; nach ihrer Bildungshöhe in: Primarschulen, Sekundarschulen, Akademien.

Primarschulen sind die Volksschule bis einschließlich der 4. Schulstufe sowie die entsprechenden Stufen der Sonderschule.

Sekundarschulen sind die Oberstufe der Volksschule, die Hauptschule, die Polytechnische Schule, die entsprechenden Stufen der Sonderschule, die Berufsschulen, die mittleren Schulen sowie die höheren Schulen.

Akademien sind: die Akademie für Sozialarbeit, die Pädagogische und die Berufspädagogische Akademie, das Pädagogische Institut.

Pflichtschulen sind: die Allgemeinbildenden Pflichtschulen (Volksschulen, Hauptschulen, Sonderschulen, Polytechnische Schulen) und die berufsbildenden Pflichtschulen (Berufsschulen).

31 Für den Hochschulzugang ist allerdings – trotz steigender Studierquote bei den MaturantInnen der berufsbildenden höheren Schulen – die Differenzierung zwischen allgemein-

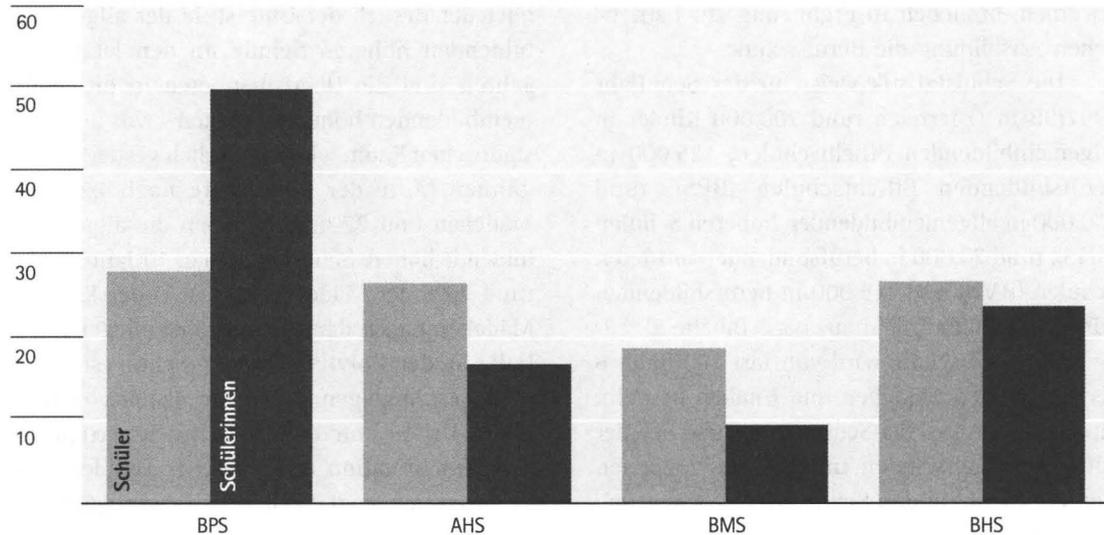
Beim Übergang von der Volksschule in die Sekundarstufe I ergibt sich die erste Entscheidungs- und Wahlmöglichkeit für die weitere Schullaufbahn: der Besuch einer Hauptschule oder der Besuch der Unterstufe der allgemeinbildenden höheren Schule. In den letzten 10 Jahren sind die Übertrittsquoten in die allgemeinbildenden höheren Schulen – vor allem im städtischen Raum – kontinuierlich gestiegen. Begannen Mitte der 80er Jahre noch 22% der Mädchen und 22% der Knaben die allgemeinbildende höhere Schule, waren es 10 Jahre später rund 29% der Mädchen und 26% der Knaben. Mädchen haben damit ihre Alterskollegen überholt. In der Polytechnischen Schule sind die Mädchen hingegen mit einem Anteil von rund einem Drittel unterdurchschnittlich vertreten.

Zur Situation ausländischer SchülerInnen in Österreich liegt nach Fraiji/Lassnigg (1995) nur wenig Datenmaterial vor: Festzuhalten ist, dass ausländische Kinder in überproportionalem Ausmaß Sonderschulen besuchen, wenn auch diese Quote rückgängig ist. Gleichzeitig sinkt der Anteil der ausländischen Kinder in den höheren Schulen. Aus geschlechtsspezifischer Perspektive deuten, so Fraiji/Lassnigg (1995), einige Indikatoren daraufhin, dass die Bildungssituation ausländischer Mädchen günstiger ist: Ihre Sonderschulquote ist niedriger und ihre AHS-Quote ist höher als die der ausländischen Burschen.

Der Bereich der Sekundarstufe II umfasst alle Schulformen der 9. bis 13. Schulstufe allgemeinbildender und berufsbildender Schulen. Nach der 8. Schulstufe stellt sich die nächste Entscheidung für den weiteren Ausbildungsverlauf. Zur Wahl stehen: die Lehrausbildung, der Besuch einer berufsbildenden mittleren Schule (BMS), einer berufsbildenden höheren (BHS) oder einer allgemeinbildenden höheren Schule (AHS) sowie einer Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik bzw. Sozialpädagogik. Mit dem Abschluss der berufsbildenden höheren Schule und der allgemeinbildenden höheren Schule sowie einer Bildungsanstalt für Kindergarten- bzw. Sozialpädagogik (= lehrerbildende höhere Schulen) wird gleichzeitig auch die Hochschulberechtigung³¹ erworben.

Grafik 9

Verteilung der Schülerinnen und Schüler der 10. Schulstufe auf Schularten in %, Schuljahr 1997/98



Quelle: Schulstatistik

Anfang der 80er Jahre setzte als Folge der geburtenschwachen Jahrgänge ab Mitte der 60er Jahre ein Rückgang der SchülerInnenzahlen in der weiterführenden Ausbildung ein, dies vor allem in den berufsbildenden mittleren Schulen, deren SchülerInnenzahlen in den letzten 10 Jahren fast um die Hälfte sanken. Vom Schuljahr 1994/95 auf das Schuljahr 1995/96 haben die SchülerInnenzahlen nach mehrjährigen Rückgängen erstmals wieder geringfügig zugenommen. Auch im Bereich der Lehrlingsausbildung sinkt seit den 80er Jahren die Zahl der Auszubildenden kontinuierlich.³² Großteils ist dies auf die demografische Entwicklung zurückzuführen, gleichzeitig sind aber auch die schulischen Ausbildungen attraktiver geworden. Mädchen sind in den berufsbildenden mittleren Schulen überrepräsentiert. Die Lehrlingsausbildung wird traditionell von männlichen Jugendlichen dominiert (siehe Grafik 9).

In der Oberstufe der allgemeinbildenden höheren Schulen begannen die Schuljahrgänge erst verspätet – Ende der 80er Jahre – schwächer zu werden. 1994 war mit 13.580 MaturantInnen der Tiefpunkt erreicht. Ab 1995 begannen die Absolutzahlen wieder zu steigen. Etwas anders

verlief die Entwicklung der SchülerInnenzahlen an den berufsbildenden höheren Schulen.³³ Sie sanken 1993 kurzfristig, um ab 1994 wieder anzusteigen.

Prozentuell ist die höhere Bildungsbeteiligung jedoch kontinuierlich gestiegen und sie steigt nach wie vor. So hat sich die MaturantInnenquote³⁴ von 20,7% im Jahr 1981³⁵ auf 31% im Jahr 1991 und auf 41% im Jahr 1997 erhöht.

bildenden und berufsbildenden höheren Schulen von wesentlicher Bedeutung, denn die Entscheidung für eine AHS nimmt die Entscheidung für den Besuch einer postsekundären Bildungseinrichtung in gewisser Weise vorweg. Die AbsolventInnen der AHS verfügen im Unterschied zu den BHS-AbsolventInnen über keine Berufsausbildung und setzen daher ihre Bildungslaufbahn in der Regel fort.

32 Betrug die Zahl der Lehrlinge 1980 194.089, lag sie 1996 bei 119.932.

33 In den berufsbildenden höheren Schulen haben sich die SchülerInnenzahlen seit 1980 verdoppelt. Die Verdoppelung ist auf eine Zunahme der SchülerInnenzahlen in den Handelsakademien, den höheren Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe, den höheren Lehranstalten für Fremdenverkehr und für Bekleidung zurückzuführen.

34 Die MaturantInnenquote ist eine altersspezifische Ausbildungsquote, in der die Zahl der Maturanten und Maturantinnen in Beziehung zur gleichaltrigen Wohnbevölkerung (Durchschnitt der 18 bis 19-Jährigen) gesetzt wird.

35 1971 lag sie bei 16%.

Tabelle 6

Die 10 häufigsten Lehrberufe der weiblichen und männlichen Lehrlinge, 1996

Lehrberuf von Frauen	in %	Lehrberuf von Männern	in %
Einzelhandelskauffrau	28,8	Kraftfahrzeugmechaniker	9,7
Friseurin und Perückenmacherin	14,3	Tischler	9,3
Bürokauffrau	13,6	Elektroinstallateur	9,0
Restaurantfachfrau und Köchin	5,0	Maurer	5,7
Köchin	4,4	Gas- u. Wasserleitungsinstallateur und	
Restaurantfachfrau	3,4	Zentralheizungsbauer	4,9
Hotel- und Gastgewerbeassistentin	2,9	Einzelhandelskaufmann	4,5
Konditorin	2,2	Maschinenschlosser	3,8
Industriekauffrau	2,1	Schlosser	3,2
Blumenbindern und -händlerin	2,1	Maler und Anstreicher	2,9
		Koch	2,7
Insgesamt	78,8	Insgesamt	55,7

Quelle: BMWA, Berufsbildungsbericht 1997

Dabei ist vor allem die Quote bei den Maturantinnen gestiegen: 1997 betrug sie 45%.

Bleiben wir bei den altersspezifischen Ausbildungsquoten³⁶ als zweitem Indikator für die Bildungsbeteiligung der Mädchen. Zum ersten ergibt sich bereits Bekanntes: Mädchen besuchen in höherem Ausmaß als männliche Jugendliche Schulen, gleichzeitig aber haben mehr 15 bis 18-jährige Mädchen als gleichaltrige Knaben das Bildungssystem bereits verlassen. Nach den Volkszählungsdaten 1991 hat jede 8. Frau im Alter von 16 Jahren die Ausbildung beendet, aber nur jeder 13. Mann dieses Alters (vgl. Bauer/Lassnigg 1997).

Was die Fachbereiche der Ausbildungen betrifft, zeigt sich: Mädchen realisieren ihre Ausbildungswahl nach der Pflichtschule in anderen Segmenten des Ausbildungsspektrums als ihre Mitschüler. Von den Lehrberufen ist eine starke Konzentration von Mädchen auf sehr

wenige traditionelle Frauenberufe bekannt.³⁷ Beispielsweise wurden 1996 in Österreich 57% aller weiblichen Lehrlinge in nur drei Lehrberufen ausgebildet: Einzelhandelskauffrau, Friseurin und Bürokauffrau. Fast 80% der weiblichen Lehrlinge konzentrieren sich auf zehn Lehrberufe (vgl. Tabelle 6). Die berufliche Konzentration bei den männlichen Lehrlingen ist weniger stark ausgeprägt: Auf die 10 beliebtesten Lehrberufe entfallen 56% der männlichen Lehrlinge.

Gleich der Lehrausbildung finden sich auch in der schulischen Ausbildung Ausbildungsbereiche, die von Mädchen dominiert werden und die der Ausrichtung der traditionellen Mädchenbildung entsprechen. Bei den berufsbildenden mittleren Schulen konzentrieren sich die Mädchen – neben den nach wie vor bestehenden ein- bis zweijährigen Haushaltungs- bzw. Hauswirtschaftsschulen – auf den Bereich Bekleidung und auf die sozialberuflichen Fachschulen. Gering bis kaum vertreten sind Mädchen hingegen in den Fachschulen für Elektrotechnik, Elektronik und Maschinenbau sowie in den Fachschulen der Land- und Forstwirtschaft. Auch bei berufsbildenden höheren Schulen wer-

36 In der altersspezifischen Ausbildungsquote wird die Zahl der Schülerinnen und Schüler bzw. der Lehrlinge aufgeschlüsselt nach dem Alter in Beziehung zur gleichaltrigen Wohnbevölkerung gesetzt.

37 Die Konzentration hat sich allerdings in den letzten zehn Jahren leicht abgeschwächt.

den die Fachrichtungen Bekleidung, Wirtschaftsberufe und Erzieherbildung fast ausschließlich von Mädchen besucht. Die Mädchenanteile in den höheren technischen Lehranstalten haben sich – mit Ausnahme der HTL für Chemie – in den letzten Jahren kaum verändert. Sie erreichen – mit Schwankungen zwischen den Fachrichtungen – derzeit (Schuljahr 1997/98) nur 8,8% (1990/91 waren es 7,5%) (vgl. Schulstatistik).

2.3 Frauen in der postsekundären Ausbildung

Auch in der postsekundären Ausbildung haben Frauen einerseits ihren quantitativen Nachteil aufgeholt, andererseits haben sich geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Wahl der Ausbildungsbereiche erhalten. Frauen dominieren den außeruniversitären postsekundären Ausbildungsbereich,³⁸ im Besonderen Pädagogische und Berufspädagogische Akademien und Akademien für Sozialarbeit bzw. den Bereich des Gesundheitswesens. An der Universität sind sie in den Geisteswissenschaften überrepräsentiert und in technischen Studienrichtungen nur gering vertreten.

Zum postsekundären Bildungsbereich zählen auf der einen Seite die Universitäten, auf der ande-

ren Seite Pädagogische Akademien und verwandte Lehranstalten, Akademien für Sozialarbeit, Akademien für gehobene medizinisch-technische Dienste sowie Kollegs³⁹ und Speziallehrgänge. Mit der Einrichtung von Fachhochschul-Studiengängen wurde in Österreich im Herbst 1994 begonnen.

Im Studienjahr 1997/98 studierte die Mehrheit, nämlich 64%, der erstsemestrigen Studierenden⁴⁰ einer postsekundären Bildungsinstitution an einer Universität. Die zweite Stelle nehmen die Kollegs und Speziallehrgänge mit rund 12% ein. Die Akademien⁴¹ im Bereich der LehrerInnenbildung und die 1994 eingerichteten Fachhochschul-Studiengänge werden derzeit von rund 9% der Studierenden im ersten Semester besucht (vgl. Tabelle 7). Jahrzehntlang war der außeruniversitäre postsekundäre Ausbildungsbereich Frauendomäne. Auch 1997 sind noch 58% der StudienanfängerInnen an diesen Institutionen weiblich. Allerdings hat sich der Frauenanteil in den letzten Jahren durch die Einrichtung der Fachhochschul-Studiengänge⁴² und den Ausbau der Kollegs⁴³ um rund 15% verringert (vgl. BMWV, Statistisches Taschenbuch 1998).

Von den MaturantInnen des Maturajahrganges 1995 haben rund 56% innerhalb der folgenden drei Semester an einer Universität inskribiert. Die Übertrittsrate der AbsolventInnen der allgemeinbildenden höheren Schulen liegt mit 76% höher als die der AbsolventInnen von

38 Der gegenwärtige nicht-universitäre Postsekundärbereich ist als solcher in Österreich erst in Folge der Schulreform von 1962 entstanden. Die PflichtschullehrerInnenausbildung, die Ausbildung für Sozialberufe und die Ausbildung für nicht-ärztliche medizinische Berufe erfolgten bis in die 60er Jahre ausschließlich im Rahmen der berufsbildenden Schulen durch Schulen der Sekundarstufe II. 1962 wurden die Lehrerbildungsanstalten in viersemestrige Pädagogische Akademien umgewandelt. Nach Schulversuchen wurde 1975 eine sechssemestrige Ausbildung von HauptschullehrerInnen und SonderschullehrerInnen an den Pädagogischen Akademien endgültig institutionalisiert. 1985 wurde auch die VolksschullehrerInnenausbildung auf sechs Semester erweitert. Die Akademien für Sozialarbeit entwickelten sich aus Fürsorgerinnenschulen. Mitte der 80er Jahre wurde die Ausbildungsdauer von vier auf sechs Semester erhöht. Die Ausbildungen für den gehobenen medizinisch-technischen Dienst dauern ebenfalls sechs Semester.

39 Die Kollegs sind seit 1982 Bestandteil des Regelschulwesens. Sie vermitteln in einem drei- bis viersemestrigen Bildungsgang AbsolventInnen von höheren Schulen ergänzend das Bildungsgut der jeweiligen berufsbildenden höheren Lehranstalt.

40 Die Erstzugelassenen sind nicht ident mit den MaturantInnen des Jahrganges. Seit Anfang der 80er Jahre verschiebt sich die Altersstruktur der Erstzugelassenen in Richtung älterer StudienanfängerInnen.

41 Inkl. der Pädagogischen und Berufspädagogischen Akademien, der land- und forstwirtschaftlich berufspädagogischen Akademien und der Religionspädagogischen Akademien.

42 Die Fachhochschul-Studiengänge haben durchschnittlich einen Frauenanteil von 29%.

43 Kollegs werden mittlerweile in allen Ausbildungsbereichen der berufsbildenden höheren Schulen geführt. Interessant ist, dass in den technischen Fachrichtungen der Frauenanteil höher liegt als in den höheren technischen Lehranstalten, nämlich bei rund einem Drittel. Die Kollegs für Bekleidung, Tourismus, Kunstgewerbe, Handel, wirtschaftliche Berufe und Erzieherausbildung haben Frauenanteile zwischen zwei Drittel und 90%. Sie entsprechen ungefähr den Mädchenanteilen in den jeweiligen berufsbildenden höheren Schulen.

Tabelle 7

Inländische ordentliche Studierende im ersten Semester bzw. ersten Jahrgang nach Institutionen des postsekundären Bildungsbereiches und Geschlecht, Wintersemester 1979/80, 1984/85, 1989/90, 1993/94 und 1997/98

Institution		1979/80	1984/85	1989/90	1993/94	1997/98
Universitäten	insgesamt	14.503	18.362	18.622	19.479	16.684
	Frauen in %	46,3	50,3	50,0	51,4	58,4
Universitäten der Künste	insgesamt	616	635	668	504	287
	Frauen in %	42,0	45,0	46,3	48,2	56,1
Fachhochschul-Studiengänge	insgesamt	-	-	-	-	2.462
	Frauen in %	-	-	-	-	28,7
Pädagogische Akademien	insgesamt	2.746	2.257	1.757	2.848	1.793
	Frauen in %	80,4	79,9	84,2	84,1	82,8
Sonstige pädagogische Akad. ⁴⁴	insgesamt	509	779	475	728	360
	Frauen in %	52,1	61,4	55,2	58,9	36,7
Akademien für Sozialarbeit	insgesamt	272	264	273	482	606
	Frauen in %	78,3	79,2	82,8	70,9	74,9
Kollegs- und Speziallehrgänge	insgesamt	1.658	1.735	2.972	2.826	3.091
	Frauen in %	55,5	54,1	55,2	45,9	61,1
Gehobener Med.techn. Dienst	insgesamt	606	673	699	942	657
	Frauen in %	91,9	94,0	90,6	87,4	81,3
Insgesamt	insgesamt	20.910	24.705	25.466	27.809	25.940
	Frauen in %	53,3	54,9	54,4	55,9	58,2

Quelle: BMWV, Hochschulbericht 1996, Band 2:99; BMWV, Statistisches Taschenbuch 1998

berufsbildenden höheren Schulen mit rund 41%.⁴⁵ In beiden Schultypen liegen allerdings – trotz kontinuierlicher Annäherungen – die Übertrittsraten der Maturanten nach wie vor über denen der Maturantinnen.

Die Zahl der inländischen Studierenden an Universitäten hat sich insgesamt zwischen 1970 und 1980 verdoppelt und von 1980 auf 1990 um weitere 68% erhöht. Dieser Zuwachs wurde überproportional von Frauen getragen und resul-

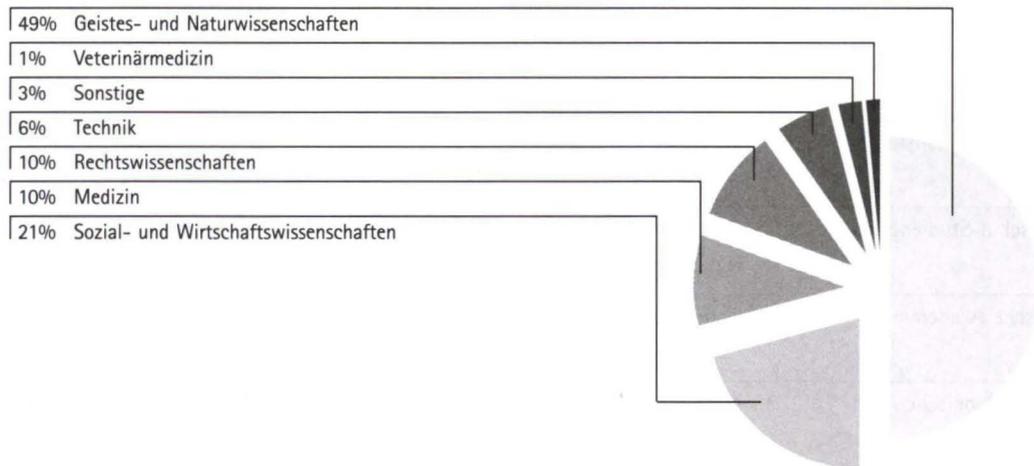
tierte in einer laufenden Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden. Anfang der 90er Jahre haben erstmals mehr Frauen als Männer an der Universität immatrikuliert (vgl. Tabelle 7). Die Studentinnenzahlen sind also gestiegen, aber wie steht es um den Studienerfolg der jungen Frauen? Im Unterschied zur Schule sind Frauen an den Universitäten weniger erfolgreich als Männer: Sie brechen ihr Studium häufiger ab. Dabei ist nach Dell'mour/ Landler (1994) das Risiko, das Studium in den ersten Jahren abzubrechen, bei den Studentinnen besonders hoch. Eine 1998 vom Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr durchgeführte Studienerfolgsanalyse des AbsolventInnenjahr-

44 Sonstige lehrerbildende Akademien sind die Berufspädagogischen Akademien, die land- und forstwirtschaftlichen berufspädagogischen Akademien und die Religionspädagogischen Akademien.

45 1970 betragen die Übertrittsraten der AHS 63%, BHS 25%.

Grafik 10

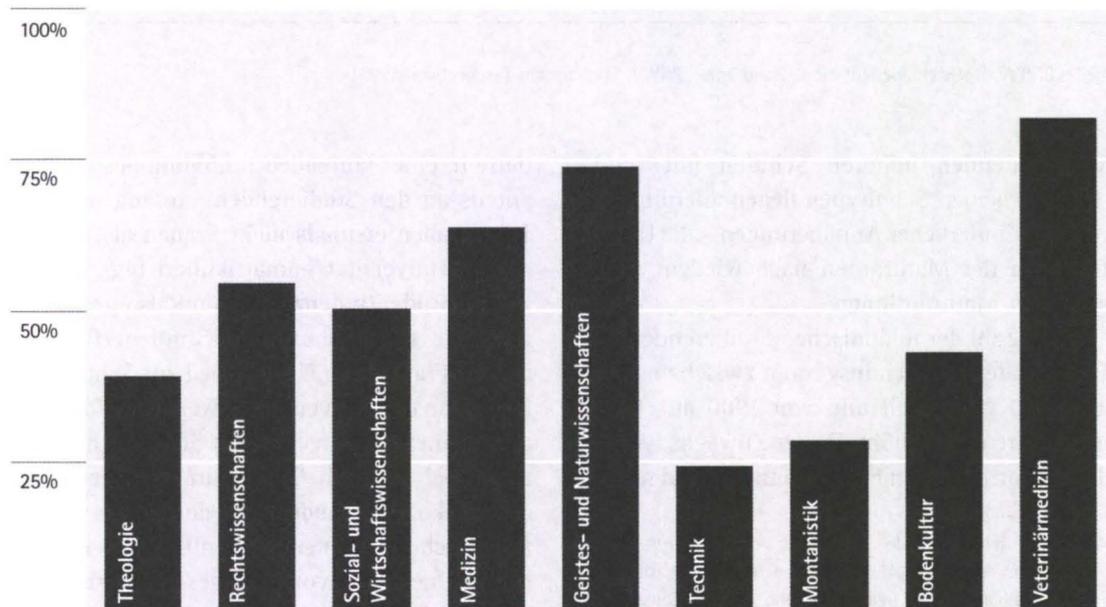
Verteilung der weiblichen Erstzugelassenen nach Studienrichtungsgruppen in %, Wintersemester 1997/98



Quelle: BMWV, Statistisches Taschenbuch 1998

Grafik 11

Frauenanteile der Erstzugelassenen in Studienrichtungsgruppen, Wintersemester 1997/98



Quelle: BMWV, Statistisches Taschenbuch 1998

gangs 1996/97⁴⁶ ergab zudem, dass Akademikerkinder höhere Studienerfolgsquoten aufweisen als Arbeiterkinder. Bei Frauen ist dieser Zusammenhang stärker ausgeprägt als bei Männern: Lag bei den erstzugelassenen Frauen der Anteil der Akademikerkinder bei rund 17%, betrug er bei den Absolventinnen 21%. Umgekehrt verhält es sich bei den Arbeitertöchtern: 11% bei den Erstzugelassenen stehen 9% bei den Absolventinnen gegenüber.

Bei den Studienfachwahlen zeigt sich bei den Frauen nach wie vor eine hohe Konzentration auf die Geistes- und Naturwissenschaften. Rund 49% der weiblichen Erstzugelassenen finden sich in diesem Studienbereich⁴⁷ (vgl. Grafik 10). Innerhalb dieser Studienrichtungsgruppe gibt es eine Bandbreite von Studienrichtungen mit Frauenanteilen zwischen 70% und 80% wie die Übersetzer- und Dolmetscherausbildung, philologische Studien oder Pharmazie. Bei den Naturwissenschaften ist der Frauenanteil in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Die technischen Studienrichtungen werden von den Frauen kaum begonnen. 6% der weiblichen Erstzugelassenen – im Vergleich zu 24% der männlichen Studienanfänger – wählten ein Studium an der Technik. Dabei ist jedoch auf die unterschiedlichen Verteilungen innerhalb der technischen Studienrichtungen hinzuweisen. Denn während Frauen in den Studienrichtungen Architektur und Raumplanung sowie Bauingenieurwesen mit einem Anteil von rund einem Drittel vertreten sind, ist ihre Präsenz in den Studienrichtungen Elektrotechnik und Maschinenbau nach wie vor sehr gering – rund 3%. Segregation besteht also auch an den Universitäten weiter fort, wenn auch Frauen in einigen Fachrichtungen, die in der Vergangenheit eher männlich dominiert waren, wie Rechtswissen-

schaften, Medizin und Veterinärmedizin, mittlerweile zumindest bei den StudienanfängerInnen die Mehrheit stellen (vgl. Grafik 11).

2.4 Bildungsbarriere Geschlecht

Bildungsbarrieren für Mädchen – vor allem die Beharrlichkeit geschlechtsspezifischer Segregation im Bildungswesen – beruhen auf einem komplizierten Gefüge kultureller Normen und Werte, geschlechtlicher Arbeitsteilung, objektiver Arbeitsmarktrisiken, schulischer Strukturen, geschlechtsspezifischer Sozialisation etc. Sie sind – wie auch die österreichischen Erfahrungen zeigen – mit Einzelmaßnahmen schwer aufzubrechen. Soll auch im Bildungswesen die Gleichstellung der Geschlechter erreicht werden, bedarf es verstärkter gesellschaftlicher Anstrengungen in vielen Bereichen – von Maßnahmen in der Schule bis hin zu Maßnahmen zur gesellschaftlichen Sensibilisierung.

Die Lage von jungen Frauen und Mädchen hat sich im Bildungswesen in den letzten Jahrzehnten zweifellos entscheidend verbessert. Frauen sind im Bildungswesen weiter vorangekommen als in anderen gesellschaftlichen Bereichen. In einer Gesellschaft, in der insbesondere der Schulabschluss als Voraussetzung für die später zu erreichende berufliche Position gilt, scheint dies ein wichtiger Schritt in Richtung Gleichstellung der Geschlechter. Eine genauere Analyse zeigt jedoch, dass die Freude verfrüht ist: Denn zum ersten setzen sich die höheren Bildungsabschlüsse der Frauen nicht in dem Maß in berufliche Positionen um wie bei Männern (dazu siehe genauer Kapitel 4) – die sogenannte „meritokratische Triade“, das engmaschige Dreiecksverhältnis zwischen Bildungsvoraussetzung, beruflicher Position und Einkommen (vgl. Rabe-Kleberg 1995), scheint für Frauen nicht gültig. Zum zweiten weist die geschlechtsspezifische Segregation im Bildungswesen eine Beharrlichkeit auf, die immer wieder erstaunt und zeitweise auch Ratlosigkeit erzeugt, da allen erzieherischen Ambitionen zum Trotz althergebrachte Geschlechtsrollenbilder nur schwer zu lockern sind. Es ist zweifellos auch die Komplexität des

46 Berücksichtigt werden konnten bei den Analyse allerdings nur AbsolventInnen des Studienjahres 1996/97, deren Erstzulassungsdatum spätestens im Wintersemester 1989/90 war, also Abschlüsse von Studierenden, deren Studienzeit im langjährigen Durchschnitt oder darunter liegt (absolut 7.000 Fälle, 56% aller Erstabschlüsse von 1996/97).

47 Obgleich sich dieser Anteil in den letzten Jahren leicht reduziert hat. Mitte der 80er Jahre begannen 52% der weiblichen Studienanfängerinnen ein Studium der Geistes- oder Naturwissenschaften.

Zusammenhangs von objektiver Geschlechterhierarchie und individueller Aneignung in Sozialisationsprozessen, die diesen Veränderungsprozess so schwierig macht.

Deutlich wird allerdings, dass die mit der Einführung der Koedukation⁴⁸ verbundene Hoffnung nicht eingelöst wurde, dass es durch den gemeinsamen Unterricht Mädchen ebenso wie Burschen ermöglicht wird, gemäß ihren Interessen und Fähigkeiten Bildungswege und berufliche Tätigkeiten zu wählen und dadurch geschlechtsspezifische Disparitäten zu beseitigen. Denn längst ist bekannt: Mädchen passen sich leichter an den Schulalltag an, erhalten bessere Noten als ihre männlichen Mitschüler, wiederholen seltener eine Klasse, und dennoch vermögen sie diese Leistungen nur in geringem Maß in stärkeres Selbstvertrauen und Selbstbewußtsein umzumünzen. Was ihre schulischen Fachvorlieben, Interessen und daran geknüpfte weitere Ausbildungsentscheidungen betrifft, gilt offensichtlich nach wie vor der „heimliche Lehrplan konventioneller Geschlechtsrollenmuster“ (vgl. Rodax/Rodax 1996).

An diesem Punkt setzte die vermehrte Beschäftigung mit geschlechtsspezifischer Sozialisation im koedukativen Schulbereich an. Schwerpunktthemen sind geschlechtsspezifische Lehr- und Lernformen, Schulbücher und Lehrmaterialien, Interaktionsstrukturen in Koedukationsschulen sowie die Auseinandersetzung mit bisher männlich bestimmten Lehrinhalten in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern.

Die Lehrbuchanalysen machen deutlich, dass in Lehrbüchern nach wie vor Leistungen von Mädchen und Frauen eher ignoriert und überholte weibliche und männliche Rollenklischees dargestellt werden. Das bewirkt, dass Mädchen ihre eigene Lebenssituation nicht erkennen können, keine Vorbilder haben, was bei den Mädchen in Folge zu Identitätsschwierigkeiten und zu geringerem Selbstbewußtsein führt (vgl. Ostleitner/Simek 1991, Preinsberger/Weisskirchner 1997⁴⁹).

Die Forschungsergebnisse zum Unterrichtsalltag zeigen indes, dass Knaben den Unterricht dominieren und dabei von den LehrerInnen gestützt werden. Dies behindert die fachliche und

persönliche Entwicklung der Mädchen und leistet der traditionellen Frauenrolle Vorschub. Diese Praxis verfestigt zum einen die Abgrenzung der Geschlechter zueinander und verstärkt zum zweiten den „Druck des Überlegenheitsimperativs, demzufolge Knaben besser seien als Mädchen“ (Rodax/Rodax 1996:21). Da Knaben aber gleichzeitig das Problem haben, diesen Anspruch faktisch nicht erfüllen zu können, kaschieren sie diese Diskrepanz oft mit Aggression. Auf Grund dieses aggressiven Verhaltens erhalten sie öfters Zurechtweisungen seitens der LehrerInnen, ihre intellektuellen Fähigkeiten werden aber parallel dazu ebenso häufiger gelobt als diejenigen der Mädchen. Dadurch erhalten sie im Unterschied zu den Mädchen wesentlich mehr Aufmerksamkeit und Zuwendung seitens der LehrerInnen. Bei den Mädchen führt dies – so die Forschungsergebnisse – dazu, dass sie sich daran gewöhnen, weniger beachtet zu werden, ohne dass sie dies als ungerecht empfinden. Den Hintergrund dieser geschlechtsspezifischen Verhaltensunterschiede bilden Rollenerwartungen und Fähigkeitszuschreibungen, die – nicht unbedingt bewußt – von den LehrerInnen durch geschlechtsspezifisches Beurteilungs- und Sanktionsverhalten gestützt werden. Es hat sich gezeigt, dass vor allem in den technischen, mathematischen und naturwissenschaftlichen Fächern bei gleicher Ausgangslage bzw. Arbeitsleistungen Knaben von den LehrerInnen als begabter eingestuft wurden als Mädchen. Knaben und Mädchen übernehmen in der Folge diese Zuschreibungen. Eines der Resultate ist in weiterer Folge in der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Fachausbildungswahl zu sehen (vgl. Beerman/Heller/Menacher 1992).

Auch das dritte von der Forschung untersuchte Thema bezieht sich auf geschlechtsspezifisch unterschiedliche Verhaltensweisen im

48 In Österreich wurde 1975 das Primat der Geschlechtertrennung in den öffentlichen Schulen aufgehoben und das Konzept der Koedukation institutionalisiert.

49 Preinsberger/Weisskirchner (1997) kamen bei ihrer Analyse von Mathematikbüchern zum interessanten Ergebnis, dass Mädchen in den Schulbüchern positiver dargestellt wurden als Frauen und dass Frauen vom Bereich Naturwissenschaften ausgeschlossen sind, Mädchen hingegen gleichberechtigt neben den Buben auftreten.

Unterricht. Während Knaben mit LehrerInnen im Unterricht eher konkurrieren, verhalten sich Mädchen kooperativer. Kooperativ meint, dass sie Verständnisfragen stellen, versuchen, Kommunikation in Gang zu setzen, was letztlich der Qualität des Unterrichts zugute kommt. Wiederum ergibt sich daraus das Problem: Die kooperativen Umgangsformen der Mädchen werden als „natürliches“ Mädchenverhalten als selbstverständlich angenommen und nicht als soziale und intellektuelle Leistungen der Mädchen von den LehrerInnen anerkannt. Das Ergebnis dieser Unterrichtspraxis drückt sich langfristig in unterschiedlichem Selbstbewußtsein und Selbstwertgefühl der SchülerInnen aus und hat einen wesentlichen Einfluss auf die Bildungsaspirationen der Knaben und Mädchen (vgl. Rodax/Rodax 1996).

Nicht zuletzt auf Grund der Erkenntnis, dass die Koedukation scheinbar nicht zur Veränderung geschlechtsspezifischer Ungleichheit beiträgt, wurde sie erneut diskutiert. Ein Lösungsvorschlag war die „bewusste Koedukation“ d.h. die bewusste Auseinandersetzung mit Geschlechterdifferenzen, ihre Berücksichtigung und Thematisierung im Unterricht, wobei Mädchen und Burschen insbesondere durch einen entsprechend methodisch und inhaltlich gestalteten Unterricht dieselben Chancen zur Entfaltung ihrer Fähigkeiten, Interessen und Lebensperspektiven erhalten sollen. Einen zusätzlichen Impuls erhielt diese Forderung durch feministische Schulkonzepte und Forschungsergebnisse zum positiven Zusammenhang von Mädchenschulen und Technik, denn es zeigte sich, dass sich Schülerinnen in Mädchenschulen in höherem Aus-

maß für mathematisch-technische Fächer interessierten und in ihren weiteren Ausbildungsentscheidungen diese Fachrichtungen häufiger wählten.⁵⁰ Ohne auf die bildungspolitische Debatte um Koedukation oder Non-Koedukation näher einzugehen, muss eines festgehalten werden: Bloß gemeinsamer Unterricht der Geschlechter, der die unterschiedlichen – empirisch nachweisbaren – Verhaltensmuster und Bedürfnisse von Schülerinnen und Schülern nicht in Rechnung stellt, ist, wie die Erfahrung zeigt, nicht geeignet Gleichheit zu erreichen und das Selbstbewußtsein von Mädchen zu stärken. Zu verweisen ist in diesem Zusammenhang auf die vom Bundesministerium für Unterricht herausgegebenen Projektberichte von Schulen in der Reihe „Schulqualität und geschlechtssensible Lernkultur“. Anliegen dieser Projekte war die Auseinandersetzung mit Geschlechterdifferenzen auch im Rahmen von geschlechtshomogenen Gruppen, um so einen Beitrag zur Reflexion und Weiterentwicklung der Koedukation zu leisten.⁵¹

Ohne die Bedeutung der Schule für die geschlechtsspezifische Sozialisation schmälern zu wollen, erscheint es doch überzogen, einzig Lehrer und Lehrerinnen über die Unterrichtspraxis bzw. Interaktionsformen im Unterricht als „die prägenden Sozialisationsagenten für sex-typing“ (Bilden 1980:786) zu bestimmen. Schülerinnen und Schüler kommen nicht als „tabula-rasa“ in die Schule. Es ist ein Arrangement verschiedener Umwelten, von den Eltern über Geschwister und Gleichaltrigengruppen, die in der geschlechtsspezifischen Sozialisation einen wichtigen Platz einnehmen.

Übersehen werden darf in der Diskussion um weibliche Bildungsbarrieren aber auch nicht, dass neben dem Geschlecht die soziale Herkunft die Bildungschancen der Einzelnen in hohem Ausmaß beeinflusst. So zeigen Lechner/Reiter (1998) in ihrer Untersuchung über schichtspezifische Bildungsbeteiligung, dass Kinder aus Arbeiterfamilien in deutlich geringerem Ausmaß eine weiterführende Schule besuchen als Beamtenkinder. Hinsichtlich der sozialen Ungleichheitsrelationen im Hochschulzugang erweist sich, dass insgesamt keine grundlegende Änderung in den Ungleichheitsrelationen stattfand,

50 Zu vermuten ist allerdings, dass die in koedukativen Schulen stärkeren geschlechtsspezifischen Diskrepanzen bei den Fächerwahlen nicht nur mit unterschiedlichen Förderungen durch LehrerInnen etc. zu tun haben, sondern auch mit der prekären psychologischen Situation heranwachsender Jugendlicher, sich ihrer Geschlechtsrollenidentität zu vergewissern. In koedukativen Schulen erfolgt dies vermutlich eher über Abgrenzungen gegenüber dem anderen Geschlecht, was heißt, dass Schüler und Schülerinnen stärker dazu tendieren, traditionell weibliche und traditionell männliche Verhaltensweisen zu aktivieren.

51 Vgl. Schriftenreihe des BMUK „Schulqualität und geschlechtssensible Lernkultur“, insbesondere: Hackl et al. 1997 und Tschennett 1997.

wenn es auch vor allem in der Hochschulexpansionsphase zu Nivellierungstendenzen zwischen den sozialen Gruppen gekommen ist (vgl. Lechner/Reiter 1998). Dies gilt auch für Mädchen. Soziale Herkunft hat jedoch nicht nur Einfluss auf die formale Bildungslaufbahn, sie bestimmt auch die Fachrichtungsentscheidungen wesentlich mit. In ihrer Untersuchung über Bildungsmotivation kommen Lechner et al. (1997) zum Ergebnis, dass Mädchen zwar langsam aber doch zunehmend zu einer „offensiven Inbesitznahme männlicher Domänen“ in der Ausbildung und im Beruf bereit sind. „Allerdings lassen sich hier auch bildungs- und schichtspezifisch unterschiedliche Erosionsgeschwindigkeiten feststellen. Mädchen aus höheren Schulen, die damit tendenziell auch eher den Mittelschichten zuzuordnen sind, lassen sich deutlich weniger von den traditionellen ideologischen Zuweisungsmechanismen beeindrucken. Dies wird auch dadurch bestätigt, dass mit höherem Bildungsgrad der Eltern die Bereitschaft zur ungewöhnlichen Berufswahl zunimmt. Es ist also davon auszugehen, dass in Unterschichtmilieus erheblich rollenbeständigere Orientierungsmuster vorherrschen.“ (Lechner et al. 1997:165).

Auch eine Repräsentativbefragung über Ausbildungswünsche von AHS-MaturantInnen und deren Umsetzung kommt zu einem ähnlichen Ergebnis. Es sind überdurchschnittlich häufig Töchter von Akademikern, die ihren Wunsch nach einem Technikstudium realisieren (Papouschek 1999).

Vergessen werden dürfen schließlich auch nicht die Restriktionen des Arbeitsmarktes bei den Ausbildungsentscheidungen, die in der Phase der Ausbildungs- und Berufswahl primär lehrstellensuchende Mädchen treffen: Deutsche und auch eine österreichische Untersuchung (Buchinger/Gödl 1992) zeigen, dass die Streuung der angestrebten Berufe bei den Mädchen zunächst ziemlich breit ist. In der Suche nach einem Ausbildungsplatz stehen sie dem Angebot des Arbeitsmarktes relativ offen gegenüber. Aufgenommen werden sie aber fast ausschließlich in typischen Frauenberufen.

Zum Abbau geschlechtsspezifischer Disparitäten im Bildungswesen sind in den letzten

Jahren in Österreich vielfältige Maßnahmen gesetzt worden. Schulpolitische Maßnahmen zielten etwa darauf ab, Bildungsbereiche, die traditionell von einem Geschlecht dominiert wurden, beiden Geschlechtern zu öffnen. Zu diesen Maßnahmen gehören beispielsweise die Veränderungen der Schulbezeichnungen, die sich nur auf ein Geschlecht bezogen hatten, und damit verbunden auch Veränderungen geschlechtsspezifischer Bildungsziele und Lehrpläne.

Schon seit 1980 gibt es in Österreich „Richtlinien für eine realitätsbezogene Darstellung von Frau und Mann in den österreichischen Schulbüchern“ (im Sinne von Empfehlungen), die wiederholt Anlaß für einschlägige Veranstaltungen mit AutorInnen, Verlagen und Mitgliedern von Gutachterkommissionen waren (vgl. Guggenberger 1997). 1998 wurde die Verordnung über die Gutachterkommissionen von Unterrichtsmitteln dahingehend geändert, dass das Gutachten nunmehr auch eine Feststellung in Bezug auf die Erfüllung der Erfordernisse u.a. hinsichtlich der „Gleichbehandlung von Frauen und Männern“ zu enthalten hat.

Bereits 1984 initiierte das Frauenstaatssekretariat spezifische Berufsorientierungsmaßnahmen für Mädchen. Unter dem Titel „Töchter können mehr – Berufsplanung ist Lebensplanung“ wurden technische Vorbereitungskurse für Schülerinnen geschaffen, ein Aktionstelefon für Mädchen, Eltern und Unternehmen in Fragen nichttraditioneller Berufswahl eingerichtet, Enqueten und Diskussionsveranstaltungen an Schulen veranstaltet und spezifische Informationsmaterialien zur Berufsorientierung von Mädchen erstellt.

Die Maßnahmen – sie zeitigten bislang nur begrenzt Erfolge – wurden nicht zuletzt auch unter dem Gesichtspunkt des Nationalen Aktionsplanes für Beschäftigung (NAP) in folgenden Richtungen durch das Unterrichtsministerium intensiviert und ausgebaut: Einer der Schwerpunkte des Aktionsplans 2000 des BMUK zur Förderung der Gleichstellung im Bereich von Schule und Erwachsenenbildung (Laufzeit 1997–2000) wurde in der Berufsorientierung für Mädchen und deren Förderung im Bereich nicht-

traditioneller Ausbildungen und Berufsfelder gelegt. Neben Informationsbroschüren für LehrerInnen und Schülerinnen wurde eine Reihe von Aktionen initiiert: Plakataktion *„Dein Geschlecht kannst du dir nicht aussuchen! Den Beruf schon!“*; Aktion *„Geschlechter-Kultur macht Schule“*: Schulen können Fachfrauen und Fachmänner in (für ihr Geschlecht) eher „untypischen“ Arbeitsbereichen sowie Expertinnen für das Thema „Frauen am Arbeitsmarkt“ einladen, das BMUK stellt Mittel zur Teilfinanzierung der ReferentInnen-Honorare zur Verfügung. Die Aktion *„Schülerinnen/Schüler fragen Fachfrauen/Fachmänner in untypischen Berufen“* – umfasst Direktkontakte im Rahmen von Gesprächsrunden an Berufsinformationszentren des Arbeitsmarktservice. Die Aktion *„MiT – Mädchen/Frauen in die Technik“* an technischen Schulen zielt auf eine Erhöhung des Anteils von Mädchen und Frauen in technischen Ausbildungen ab.

Schwerpunkte im Bereich der Aus- und Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer sollen die Sensitivität gegenüber Geschlechterfragen fördern, z. B. über Seminare für Bildungs- und SchülerberaterInnen zur geschlechtssensiblen Berufsorientierung.

Für Mädchen gibt es u.a. Schnupperprogramme im Bereich der Technik, Physik und

Chemie an HTL-Kollegs, Fachhochschulen und Universitäten, Computer/Internet-Veranstaltungen (auch in den Ferien) bzw. Veranstaltungen zur Berufsorientierung, bei denen Mädchen anhand von konkreten Informationen und praktischen Übungen einen Zugang und Einblick in neue Berufsfelder innerhalb der neuen Kommunikations- und Informationstechnologien erhalten. Anlauf- und Beratungsstellen für Mädchen und junge Frauen, die sich der Situation von Mädchen am Arbeitsmarkt und der Berufsberatung von Mädchen widmen, über unübliche Ausbildungswege informieren, mit den Schulen zusammenarbeiten und Berufsorientierungskurse, Berufsorientierungswochenenden oder Sommerwochen für Mädchen anbieten, werden während der Laufzeit des Aktionsplanes 2000 finanziell unterstützt.

Derartige Maßnahmen müssen zweifellos einer genaueren Analyse hinsichtlich ihrer Ziele und Wirkungen unterzogen werden. Deutlich scheint aber auch: Schulpolitische Maßnahmen allein werden nicht genügen, soll auch im Bildungswesen die Gleichstellung der Geschlechter erreicht werden. Dazu bedarf es vielmehr verstärkter gesellschaftlicher Anstrengungen auf allen Ebenen, von der öffentlichen Sensibilisierung bis hin zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

3 Berufliche Weiterbildung und Arbeitsmarktpolitik für Frauen

Berufliche Weiterbildung und Qualifizierungsmaßnahmen sollen vor allem die Anpassung der Beschäftigten an die Änderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und den organisatorischen und technologischen Wandel sichern. Die Anforderungen an die Beschäftigten in den Unternehmen steigen und sind nicht mehr nur mit fachlicher Höherqualifizierung zu begegnen. Zum einen werden zunehmend Schlüsselqualifikationen nachgefragt, zum anderen werden wachsende Ansprüche an zeitliche Verfügbarkeit und funktionelle wie räumliche Flexibilität häufig als Qualifikationserfordernisse definiert. Eine Entwicklung, die eindeutig bestimmte Beschäftigtengruppen, darunter u.a. Frauen mit außerberuflichen Verpflichtungen, benachteiligt.

War zu Beginn der 70er Jahre berufliche Weiterbildung noch mit bildungsreformerischen Zielen eines Nachholens verpasster Bildungschancen, einer Korrektur von Berufsverläufen und mit Persönlichkeitsentfaltung verbunden, wird sie heute fast ausschließlich als Mittel zur Anpassung an wirtschaftliche Veränderungen und zur Lösung von Arbeitsmarktproblemen gesehen. So sollen die Qualifizierungsmaßnahmen des Arbeitsmarktservice strukturelle Diskrepanzen von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt abbauen helfen.

Allen arbeitsmarktpolitischen Anstrengungen zum Trotz bleiben am Arbeitsmarkt jedoch u.a. quantitative Ungleichgewichte bestehen, die die Konkurrenz um Arbeitsplätze steigen und die Ansprüche der Betriebe an potentielle BewerberInnen wachsen lässt. Formale Bildungsab-

schlüsse und Weiterbildungszertifikate spielen bei der Rekrutierung der Unternehmen eine große Rolle. Mittlerweile ist ein Ausbildungsabschluss nahezu zur Einstiegsvoraussetzung in das Beschäftigungssystem geworden, verbunden mit der Notwendigkeit, die individuellen Wissensbestände ständig an die immer dynamischeren Änderungen der Arbeitswelt anzupassen.

Ostöffnung, EU-Beitritt und Internationalisierung haben die Umbrüche in den ökonomischen und politisch-rechtlichen Rahmenbedingungen beschleunigt und Österreichs Wirtschaft in den 90er Jahren vor neue Herausforderungen gestellt. Vor allem der aus dieser Entwicklung resultierende zunehmende Wettbewerbsdruck hatte in vielen Bereichen organisatorische Restrukturierungsmaßnahmen, eine verstärkte Marktbearbeitung und zunehmende Kundenorientierung zur Folge. Der rasante technische Wandel hat nach dem produzierenden Sektor nun auch den (von Frauen dominierten) Dienstleistungssektor voll erfasst. EDV und neue Formen von Informations- und Kommunikationstechnik sind mittlerweile nahezu in allen wirtschaftlichen Bereichen von zentraler Bedeutung. All diese Neuerungen lassen die Arbeitsplätze und Anforderungen an die Beschäftigten nicht unbeeinflusst, im Gegenteil, die Auswirkungen auf den Qualifikationsbedarf sind enorm.⁵²

Neue Managementmodelle wie „Lean Production“, „Total Quality Management“, „Business Reengineering“ oder „die lernende Organisation“ stellen idealtypisch auf ein neues Menschenbild ab und verbinden traditionelles, „hartes“ ökonomisches Kostendenken mit der Nutzung „weicher“ Ressourcen wie Motivation, Kooperation und ArbeitnehmerInnenbeteiligung (vgl. Flecker/Krenn 1997). Bestimmten Beschäftigtengruppen kommen diese neuen Leitbilder zugute. Zu den VerliererInnen betrieblicher Restrukturierung zählen u.a. gering Qualifizierte. Frauen sind in dieser Gruppe überdurchschnitt-

52 Die Änderungen führen in Teilbereichen aber auch zu Dequalifizierungsprozessen und zur Entwertung beruflichen Wissens. Zudem lassen sich auch Beispiele dafür finden, dass Unternehmen ungelernete Arbeitskräfte formal Qualifizierten vorziehen, um die Arbeitskosten gering zu halten, so etwa in Teilen der Gastronomie, des Transportwesens oder des Einzelhandels (vgl. dazu: Papouschek et al. 1998).

lich stark vertreten. Das neue Menschenbild der modernen Managementkonzepte zielt – idealtypisch gesehen – auf unternehmerisch denkende, leistungsbereite, motivierte, flexible und dynamische Persönlichkeiten ab. Meist sind damit in der Praxis junge, gut qualifizierte, jederzeit verfügbare und frei von jeder außerberuflichen Verpflichtung seiende – und demnach tendenziell männliche – Menschen gemeint. Frauen passen in dieses Bild nur, solange sie keine Kinder bzw. keine anderen Versorgungspflichten haben.

Die steigenden und zum Teil neuen Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten verlangen einerseits ständige fachliche Weiterbildung, wobei sich die notwendige Wissenspalette auf Grund der Auflösung von Disziplinengrenzen zunehmend verbreitert. Andererseits wird auch die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen (soziale und kommunikative Kompetenzen, reflexive Fähigkeiten, etc.) immer zentraler. Zudem werden seitens der Unternehmen immer öfter wachsende Ansprüche an „Belastbarkeit“ und „Flexibilität“⁵³ als Qualifikationserfordernis an die Beschäftigten artikuliert, obwohl es sich dabei eigentlich nicht um Qualifikationen im eigentlichen Sinn handelt. Flexibilität und Belastbarkeit werden in der Regel als Persönlichkeitsmerkmale definiert, die als nicht trainierbar gelten und bestimmten Personengruppen mehr als anderen zugeschrieben werden (Jüngeren mehr als Älteren, Männern mehr als Frauen, Frauen ohne Familie mehr als Frauen mit Familie etc.) und nach denen Beschäftigte abgebaut bzw. neue rekrutiert werden (vgl. dazu ausführlich: Papouschek et al. 1998).

Angesichts der betrieblichen Praxis sollte darüber hinaus nicht vergessen werden, dass sich betriebliche Weiterbildung nicht nur an idealtypischen Zielen wie Wissensvermittlung und Fortentwicklung orientiert, sondern auch eine Reihe zusätzlicher Funktionen erhält. Vielfach werden Weiterbildungsentscheidungen als innerbetriebliches Belohnungsinstrument und als Instrument der Personalselektion mit Segmentierungs- und Polarisierungsfolgen eingesetzt.

Qualifizierung wird in der allgemeinen politischen Diskussion allzusehr als genereller

Lösungsansatz für alle bestehenden Arbeitsmarktprobleme angeführt. Die bisherigen Ausführungen sollten dazu dienen, diesen Universalanspruch etwas abzubauen und berufliche Weiterbildung – ob individuell, betrieblich oder arbeitsmarktpolitisch induziert – etwas differenzierter zu sehen.

3.1 Ungleiche Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern

Obwohl das Schlagwort vom lebenslangen Lernen heute in aller Munde ist, ist die Datenlage zur Situation der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung äußerst unbefriedigend. Die verfügbaren Informationen geben ein teilweise widersprüchliches und wenig aktuelles Bild. Fest steht, dass Frauen in der beruflichen Weiterbildung unterrepräsentiert sind, was einerseits damit zu tun hat, dass das Weiterbildungsangebot in den Rahmenbedingungen von Zeit und Ort nicht auf ihre spezifischen Bedürfnisse abgestimmt ist, andererseits aber auch, dass Frauen im Zugang zur betrieblichen Weiterbildung diskriminiert werden. Das Ausmaß der Weiterbildungsaktivitäten der Beschäftigten in Österreich korreliert zudem mit der Höhe ihrer betrieblichen Position, und Frauen sind in höheren Positionen weniger oft als Männer zu finden. Vielmehr sind sie in den Randbelegschaften und Arbeitnehmergruppen der unteren hierarchischen Ebenen überrepräsentiert.

Österreich verfügt über ein gut ausgebautes System der Erstausbildung, welches die Diskussion und Maßnahmen der Bildungs- und berufsbezogenen Qualifizierungspolitik dominiert. Weiterbildung dagegen scheint – obwohl die Bedeutung des lebensbegleitenden Lernens immer wieder betont wird – als eher von Ausbildung abgeleiteter, mehr subsidiärer denn eigenständiger Bereich gesehen zu werden. Genaue Befunde zur Funktionsfähigkeit und Effizienz

⁵³ Was unter Flexibilität genau verstanden wird, wird selten präzisiert. Flexibilität wäre dabei jedoch in zeitlicher, funktionell-aufgabenbezogener oder räumlicher Hinsicht zu differenzieren. Außerdem ist Flexibilität jedweder Art nur schwer losgelöst vom jeweiligen Situationskontext beurteilbar.

des Weiterbildungssystems⁵⁴ sind dabei schwer abzuleiten, da keine ausreichende Datengrundlage existiert. Bestehende Erhebungen haben teilweise widersprüchliche Ergebnisse⁵⁵, sind nicht vergleichbar oder nicht aktuell genug (Lassnigg 1996).

Die Auswertungen der Mikrozensuserhebungen zur beruflichen Fortbildung – die letzte stammt aus dem Jahre 1989 – zeigen die ungleiche Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern. Positiv ist zu vermerken, dass die Teilnahmequote von Frauen von 1973 auf 1989 überdurchschnittlich stark von 6,6% auf 10,6% gestiegen ist. 1989 liegt sie jedoch nach wie vor unter dem Vergleichswert der Männer von 12,6% (1973: 10,4%). Zentrale Unterschiede zeigen sich u.a. in der Struktur der Weiterbildung. So sind Frauen bei betrieblich intendierter Weiterbildung unterdurchschnittlich, bei freiwilliger Weiterbildung jedoch überdurchschnittlich stark vertreten. In Kursen von Volkshochschulen, Fernlehrinstituten oder öffentlichen Einrichtungen liegt der Frauenanteil über 50%. Aber nur ein Fünftel der Frauen in Weiterbildung im Vergleich zu einem Viertel der Männer kommt in den Genuss betrieblicher Weiter-

bildungsmaßnahmen (Wiederschwinger 1995; Frajji/Lassnigg 1992).

Anteilmäßig besuchen mehr Frauen als Männer EDV-Kurse, Sprachkurse und Kurse mit kaufmännischen, rechtlichen und betriebswirtschaftlichen Inhalten. Männer dagegen sind in Kursen zur Persönlichkeitsbildung und Mitarbeiterführung bzw. in der Kategorie „sonstige Kurse“ überrepräsentiert. In bestimmten Beschäftigtengruppen zeigen Frauen allerdings bereits eine ähnlich hohe Weiterbildungsbeteiligung wie ihre männlichen Kollegen, nämlich in der Altersgruppe der 18 bis 24-Jährigen, bei den HochschulabsolventInnen, BeamtInnen, FacharbeiterInnen sowie führenden und hochqualifizierten Angestellten (ebenda).

Eines der best dokumentierten Probleme im System der Weiterbildung ist das Faktum, dass die Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen mit dem Erstausbildungsabschluss steigt. Nach Mikrozensusdaten beträgt die Weiterbildungsquote der HochschulabsolventInnen 1989 das Siebenfache der PflichtschulabsolventInnen.⁵⁶ Der österreichische Bildungsexperte Lassnigg spricht in diesem Zusammenhang vom „Mattihausprinzip“ – „wer viel hat, dem wird gegeben, wer wenig hat, dem wird das auch noch genommen.“ (Lassnigg 1996:17)

Dass die Weiterbildungsbeteiligung u.a. bei den un- und angelernten ArbeiterInnen weit unter dem Durchschnitt der berufstätigen Weiterbildungsaktiven liegt (22% im Vergleich zu 58%!), zeigt auch eine jüngere Erhebung von 1996 (vgl. dazu und im Folgenden Ulram 1997; BMWA 1997). In der Befragung, in welcher unter Weiterbildung nicht nur Kursbesuch, sondern auch das „Lesen von Fachliteratur“, „Bildungssendungen im ORF“ oder „Selbststudium“ definiert wird, zeigen sich ebenfalls Differenzen im Weiterbildungsverhalten von weiblichen und männlichen Berufstätigen: Frauen liegen nach dieser Erhebung mit einer Beteiligung von 52% um 10 Prozentpunkte unter dem Wert der Männer (62%).

Geschlechtsspezifische Unterschiede sind auch hier bei den Inhalten und Themenbereichen der Weiterbildung festzumachen. Sind die Unterschiede bei EDV oder Sprachen weniger deutlich,

54 Die berufliche Weiterbildung ist in Österreich im Gegensatz zur Erstausbildung weitgehend marktmäßig strukturiert, wobei die Frage der Ergänzung durch staatliche Interventionen kontrovers diskutiert wird. Allgemein gibt es geteilte (und verfestigte) Ansichten darüber, wie berufliche Aus- und Weiterbildung organisiert sein sollte: „Wenn man (...) die bildungspolitischen Auseinandersetzungen in Österreich betrachtet, so hat man es eher mit einer Art Minenfeld der Polarisierung zu tun, wo die Mehrheit der Beiträge mehr oder weniger offen als Beiträge zur Anheizung der doktrinen Debatten zu verstehen sein dürfte.“ (Lassnigg 1996:13)

55 Teilweise lässt sich dieser Umstand auf Definitionsunterschiede zurückführen. So kann beispielsweise unterschiedlich definiert werden, welche Aktivitäten zur beruflichen Weiterbildung zählen und welche nicht (wie etwa das Lesen von Fachzeitschriften oder die Fachdiskussion mit KollegInnen). Auch der Abgrenzung von beruflicher und außerberuflicher Weiterbildung liegt nicht immer eine einheitliche Definition zu Grunde.

56 Im Vergleich zum Durchschnitt der Berufstätigen liegt die Teilnahmequote der Personen mit Pflichtschulabschluss sehr deutlich unter dem Durchschnitt (bei etwa einem Drittel des Durchschnittswertes), während die HochschulabsolventInnen eine fast dreimal so hohe Teilnahmequote wie die Erwerbstätigen insgesamt aufweisen.

bilden sich erwartungsgemäß bei anderen Themenbereichen die segregierten Berufsbereiche von Frauen und Männern deutlich ab: So hatte jede fünfte berufstätige Frau als Thema „Erziehung“ (8% der Männer) und nur jede 25. das Thema „Technik, Naturwissenschaften“ (18% der Männer) als Weiterbildungsinhalt angegeben. Die Nutzung der Weiterbildungseinrichtungen differiert ebenfalls nach Geschlecht: Berufstätige Frauen besuchten an erster Stelle Volkshochschulen (zu 37%), gefolgt vom Wirtschaftsförderungsinstitut (WIFI) (31%), privaten Anbietern (18%) und Berufsförderungsinstitut (BFI) (15%). Bei Männern dagegen steht das WIFI mit 41% an allererster Stelle, mit Abstand gefolgt von Volkshochschulen (21%), privaten Anbietern (20%) und BFI (20%).

Frauen kommen – auch nach den Ergebnissen von Ulram (1997) – seltener in den Genuss von „speziellen Schulungen des eigenen Betriebs“: Während jeder zweite berufstätige Mann (50%) angab, im eigenen Betrieb geschult worden zu sein, betrug der Anteil bei den Frauen bloß 41%⁵⁷. 69% der Frauen haben als Weiterbildungsform Kurse besucht (Männer: 66%), 62% lasen Fachliteratur (Männer: 59%), 67% besuchten Seminare (Männer: 52%), 46% Vorträge (Männer: 38%), und 28% der berufstätigen Frauen sahen sich Bildungssendungen im ORF an (Männer: 25%).

Auch bei den vom Arbeitsmarktservice geförderten betrieblichen Maßnahmen zeigt sich, dass Frauen in den Unternehmen weniger oft als Männer in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen werden (siehe dazu Punkt 3.2). Daraus lässt sich ableiten, dass die öffentliche Förderung von beruflicher Weiterbildung, die auf Individuen oder bestimmte von Frauen vorwiegend in Anspruch genommene Weiterbildungseinrichtungen (wie z.B. Volkshochschulen) abzielt, besonders Frauen zugute kommt. Frauen sind demnach in der beruflichen Fortbildung – in weit größerem Ausmaß als Männer – auf öffentliche Mittel angewiesen.

Das bestehende Angebot an beruflicher Weiterbildung ist wenig auf die Bedürfnisse von Frauen abgestimmt⁵⁸, was sich auch am Beispiel des zweiten Bildungswegs veranschau-

lichen lässt. Als zweiter Bildungsweg wird das Nachholen von Schulabschlüssen in eigenen Schulen für Berufstätige bezeichnet. Der zweite Bildungsweg wird von Frauen sehr viel seltener als von Männern in Anspruch genommen, was mit der stark technischen Ausrichtung des Angebots in Zusammenhang steht. Sind Frauen im allgemeinbildenden Zweig, den Gymnasien und Realgymnasien noch stark vertreten (1994 mit rund 50%), bilden sie im berufsbildenden Bereich, welcher den zweiten Bildungsweg mehrheitlich ausmacht, eine Minderheit von weniger als 20% (Fraiji/Lassnigg 1995).

3.2 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Frauen

Gemessen an der Zahl der Förderfälle sind Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen erfasst. Einschränkend zu diesem an sich positiven Befund ist zu bemerken, dass keine Aussagen zur geschlechtsspezifischen Verteilung der finanziellen Fördermittel gemacht werden können und dass Frauen beispielsweise bei geförderten, betrieblichen Maßnahmen unterdurchschnittlich vertreten sind. Nach jüngsten Studien wird zudem deutlich, dass gerade Frauen mit den größten Problemen, in das Beschäftigungssystem wiedereinzusteigen, von arbeitsmarktpolitischen Förderungen untererfasst werden. Im österreichischen Nationalen Aktionsplan (NAP) (1998) werden die Belange von Frauen mehrfach und variantenreich berücksichtigt, doch erst die Evaluationen der Auswirkungen der geplanten Maßnahmen werden zeigen, ob die damit geweckten Erwartungen erfüllt werden können.

57 In diesem Zusammenhang könnte dabei auch eine Rolle spielen, dass in der Privatwirtschaft Frauen tendenziell in kleineren Betriebseinheiten als Männer arbeiten und kleinere Betriebe weniger oft eigene Schulungen durchführen (vgl. dazu Pastner/Papouschek 1997).

58 So hat man in der öffentlichen Diskussion erst in den letzten Jahren erkannt, wie wichtig beispielsweise Qualifizierungsmaßnahmen speziell für Wiedereinsteigerinnen sind und dass bestimmte Rahmenbedingungen wie das Angebot von Kinderbetreuung, die Wahl von Kursort und –zeiten vielen Frauen die Teilnahme an Weiterbildung erst ermöglichen.

Was die Beurteilung der arbeitsmarktpolitischen Förderung von Frauen angeht, ist darauf hinzuweisen, dass als Datengrundlage bloß die Zahl der Förderfälle⁵⁹ herangezogen werden kann und kein Indikator existiert, mit welchem die Verteilung der finanziellen Mittel auf Frauen und Männer beschrieben werden könnte. Die finanziellen Zuwendungen wären jedoch ein adäquaterer Maßstab für Chancengleichheit und ließen zudem als wesentliche Information Rückschlüsse auf die Qualität von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zu.

Insgesamt umfasst die Arbeitsmarktförderung als Teil der aktiven Arbeitsmarktpolitik⁶⁰ eine breite Palette von Instrumenten, Maßnahmen und Programmen mit den Kernbereichen: Ausbildung, Weiterbildung und berufliche Mobilität (Kurse und betriebliche Schulungsmaßnahmen; Maßnahmen zur Berufsorientierung und aktiven Arbeitsuche, Betriebspraktika aber auch Förderung von Lehrausbildung und Berufsvorbereitung); Schaffung von Arbeitsplätzen (Förderung von sozialökonomischen Beschäftigungsprojekten sowie betriebliche und gemeinnützige Eingliederungsbeihilfen zur Integration von Langzeitarbeitslosen) sowie die Förderung besonderer Personengruppen (Maßnahmen für

Frauen, ältere, langzeitarbeitslose und behinderte Personen sowie Jugendliche) (BMAGS 1998d).

Bei einem Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit von knapp 45% machte der Frauenanteil 1997 an den insgesamt rund 321.000 Förderfällen der aktiven Arbeitsmarktpolitik 48% aus. 1994 war der Frauenanteil an den Förderfällen noch bei 44% gelegen. Er ist in den letzten Jahren demnach erfreulich gestiegen und entspricht – nach diesem Maßstab – dem Ausmaß der Arbeitslosigkeit von Frauen. Jedoch ist neben der Quantität auch die Qualität von Maßnahmen bedeutend. In welchen Bereichen wurden die Frauen besonders gefördert? Nach internen Auswertungen des Arbeitsmarktservice (AMS) für das Jahr 1997 zeigt sich, dass Frauen entsprechend der Grundstruktur der Arbeitsmarktpolitik u.a. in Qualifizierungsmaßnahmen (darunter auch Berufsorientierungsmaßnahmen und aktive Arbeitsuche) und Eingliederungsbeihilfen zu finden waren (AMS 1998b). Bei Beihilfen an Betriebe waren Frauen jedoch tendenziell unterrepräsentiert, so z.B. bei der Schulung von Beschäftigten im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF)⁶¹. Gerade bei diesem Förderansatz, welcher beträchtlich ausgebaut wurde, machte der Frauenanteil (bei insgesamt 93.000 Förderfällen) nur noch ein Drittel aus. Hier bestätigt sich einmal mehr die Tatsache: Überlässt man den Betrieben die Auswahl der zu schulenden Beschäftigten, setzt sich die bekannte Benachteiligung von Frauen in der betrieblichen Weiterbildung ungebrochen fort.⁶²

Speziell auf die Problematik von Frauen bzw. Mädchen zugeschnitten wurde die Maßnahme „Mädchenprogramm in Betrieben“, welche 1997 knapp 1.200 Förderfälle umfasste und auf die Lehrausbildung von Mädchen in nicht traditionellen Berufen abzielte. In 14.800 Fällen wurde die Kinderbetreuungsbeihilfe ausbezahlt, welche vor allem dazu dient, arbeitslosen Eltern mit Betreuungspflichten (zumeist Müttern) den Beginn einer Beschäftigung zu ermöglichen. In 1.100 Fällen wurde über weitere Förderungen die Beschäftigung in Kinderbetreuungseinrichtungen unterstützt. Zu letzteren Maßnahmen ist anzumerken, dass es sich dabei nicht um direkte „Frauenförderung“, sondern um Förderungen

59 Da eine Person mehrfach gefördert werden kann, handelt es sich bei der Zahl der Förderfälle nicht um die Zahl von Personen.

60 Nur ein Fünftel der Gesamtausgaben entfällt auf aktive Arbeitsmarktpolitik, der weitaus bedeutendere Teil wird im Rahmen der passiven Arbeitsmarktpolitik (hauptsächlich für die Auszahlung von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe) verwendet.

61 Die Auswirkungen der Kofinanzierung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen durch Mittel des Europäischen Sozialfonds sind zu evaluieren. Zum Aspekt der Chancengleichheit von Frauen und Männern wurde vom BMAGS ebenfalls eine Studie in Auftrag gegeben und durch das Wirtschaftsforschungsinstitut (betreffend Ziel 3 und der Maßnahmen für Arbeitslose in den regionalen Zielen 1, 2 und 5b) bzw. das Institut für Arbeitsmarktbetreuung Steiermark (betreffend Ziel 4) durchgeführt. Die Ergebnisse werden in Kürze der Öffentlichkeit vorgestellt.

62 Das AMS Steiermark hat sich im Rahmen der ESF Ziel 4 Förderung das Thema „Chancengleichheit im Betrieb“ als Schwerpunkt gewählt (vgl. BAB o.J.), wodurch der Frauenanteil bei geförderter betrieblicher Weiterbildung in kurzer Zeit bedeutend erhöht werden konnte.

handelt, die der ganzen Familie, demnach auch männlichen Beschäftigten mit Kindern, zugute kommen.

In den Jahren 1996 und 1997 wurde zur Unterstützung des Wiedereinstiegs nach einer familienbedingten Berufsunterbrechung ein Sonderprogramm für Wiedereinsteigerinnen durchgeführt. Für diese Wiedereinsteigerinnen-Initiative wurden zweckgebunden zusätzliche Mittel (100 Mio. ATS) zur Verfügung gestellt, mit denen spezielle Maßnahmen für Frauen durchgeführt werden sollten, die sonst nicht oder in zu geringem Ausmaß angeboten wurden. Zudem sollten auch Frauen erfasst werden, die nicht bei den regionalen Geschäftsstellen als arbeitssuchend registriert waren und demnach kaum in den Genuss arbeitsmarktpolitischer Förderung kommen. Zusätzlich sollten innovative Maßnahmen initiiert werden. Die wichtigsten Maßnahmen lagen in den Bereichen Berufsorientierung, Qualifizierung und Aktivgruppen. Aber auch Maßnahmen nach dem Muster von Arbeitsstiftungen, Beratungsstellen und Beschäftigungsprojekten wurden unter diesem Titel gefördert. Schätzungen zufolge waren etwa 3.500 Frauen in die Initiative einbezogen (AMS 1997).

Die zum Sonderprogramm durchgeführte Evaluation (Lassnigg et al. 1999) zeigt, dass im Jahr 1996 2.000 Frauen erfolgreich in unterschiedliche Maßnahmen einbezogen wurden. Bei einem Vergleich der Teilnehmerinnen mit der Zielgruppe, die mit dem Programm angesprochen hätte werden sollen, zeigte sich jedoch, dass bestimmte Frauen nur teilweise erreicht werden konnten: (a) Wiedereinsteigerinnen mit ganz kleinen Kindern wurden vergleichsweise wenig von der Förderung erfasst. Grund dafür sind u.a. nicht lösbare Kinderbetreuungsprobleme. (b) Im Vergleich zur Gesamtheit der arbeitslosen Frauen hatten die Teilnehmerinnen der Maßnahmen ein höheres Bildungsniveau – die meisten verfügten über eine Berufsausbildung mit Lehrabschluss. Frauen ohne Berufsausbildung waren dagegen unterrepräsentiert. (c) Frauen aus ländlichen Regionen mit schlechter öffentlicher Verkehrsinfrastruktur wurden ebenfalls unterdurchschnittlich erfasst. (d) Schließlich ist die Dauer der Unterbrechung der Berufstätigkeit ebenfalls

ein Faktor, der die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme reduziert. Je länger die Berufsunterbrechung dauert, umso schwieriger wird es für Frauen, an Maßnahmen teilzunehmen.

Damit werden gerade die Frauen, die Maßnahmen zum Wiedereinstieg am notwendigsten hätten, untererfasst. Nicht nur dass die oben angesprochenen Faktoren wie Kinderbetreuungs-pflichten, geringe Qualifikationen, Transportprobleme und lange Berufsunterbrechung – u.a. in ihrer Kumulation – zu den größten Hemmnissen für die Wiederaufnahme einer Beschäftigung zählen, erschweren sie auch den Zugang zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Ein Teufelskreis, der für die Betroffenen nur schwer zu durchbrechen ist. Die Untersuchung hat aber auch gezeigt, dass eine gesicherte, öffentliche Kinderbetreuung, die den Bedürfnissen beschäftigter Menschen angepasst ist, für einen gelungenen Wiedereinstieg unumgänglich ist. Ein Problem, welches allein über arbeitsmarktpolitische Maßnahmen nicht zu bewältigen sein wird.

Der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen und die Förderung von Wiedereinsteigerinnen wurden auch im österreichischen Nationalen Aktionsplan (NAP)⁶³ (1998) prominent berücksichtigt. Nur wenige Themen haben in der arbeitsmarktpolitischen Debatte der jüngsten Zeit derartigen Niederschlag gefunden wie dieses Papier⁶⁴, das auf Initiative der Europäischen Union erarbeitet wurde. Die österreichische Bundesregierung hat sich im NAP hohe Ziele gesetzt und einige der Ziele auch quantifiziert. So soll bis zum Jahr 2002 die Beschäftigung um

63 Gegenstand der folgenden Betrachtungen ist der NAP 1998. Der NAP 1999 lag für diesen Forschungsbericht noch nicht vor.

64 Im Vertrag von Amsterdam 1997 wurde vereinbart, dass der Europäische Rat jährlich beschäftigungspolitische Leitlinien festlegt, die von den Staaten in Nationalen Aktionsplänen umgesetzt werden. Die Mitgliedstaaten haben jährlich Berichte über die Umsetzung dieser Pläne zu legen, die vom Rat beurteilt werden. Der erste österreichische NAP wurde im April 1998 unter der Leitung von drei Ministerien erstellt (Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten, Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten). Die Sozialpartner waren stark in die Entscheidungsfindung einbezogen, und ihre Vorschläge wurden in den NAP integriert.

100.000 Arbeitsplätze erhöht und die Arbeitslosigkeit auf 3,5% (von damals 4,4%) reduziert werden.⁶⁵ Die Beschäftigungsinitiative der EU hat in Österreich zu intensiven politischen und öffentlichen Diskussionen geführt, mit dem Ergebnis, dass dem Thema Beschäftigung wieder hohe Priorität zugemessen wird. Diese Trendwende in der Politik zählt wohl zu den bedeutendsten positiven Auswirkungen des Nationalen Aktionsplans. Alles in allem hat der Diskussionsprozess hohe Erwartungen geweckt, und es wird sich zeigen, ob diese mit den realen Auswirkungen des Programms erfüllt werden können.⁶⁶

Von der Struktur her ist der NAP (1998) in 19 Leitlinien gegliedert, die vier Säulen zugeordnet wurden (I: Verbesserung der Vermittelbarkeit; II: Entwicklung des Unternehmergeistes; III: Förderung der Anpassungsfähigkeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern; IV: Chancengleichheit). Österreich hat zudem eine fünfte – seitens der EU nicht geplante – Säule angeführt: „Sonstige Maßnahmenfelder in Österreich“, die sich u.a. auf Technologie- und Exportförderung bezieht. Eine direkte Beurteilung der Auswirkungen des NAP auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern und Frauenbeschäftigung ist nicht ohne Weiteres möglich (vgl. dazu und

im Folgenden Pastner 1998). Quantifizierbare und damit überprüfbare Indikatoren sind in den einzelnen Leitlinien nur selten angeführt. Öfter finden sich Formulierungen, die eher den Charakter von Absichtserklärungen, denn konkreter Vorhaben aufweisen.⁶⁷ Ein und dieselbe Maßnahme (z.B. Förderung von Teilzeit) ist bei verschiedenen Leitlinien in unterschiedlicher Detailgenauigkeit zu finden. Nur zum Teil wird in bereits entschiedene und geplante Maßnahmen unterschieden.⁶⁸ Einige der angesprochenen frauenrelevanten Maßnahmen wurden in Österreich schon länger kontrovers diskutiert (z.B. ein einheitliches, qualitativvolles Berufsbild für Tagesmütter zu etablieren). Gelingt es, diese anlässlich des NAP umzusetzen, kann dies als positive Auswirkung verbucht werden.⁶⁹

Folgender Absatz des Papiers ist im Hinblick auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern besonders interessant: „... muss eine Sozialpolitik die Beschäftigungspolitik flankieren, die sowohl Arbeitgeber- als auch ArbeitnehmerInnen bei der Anpassung an neue Perspektiven in der Berufs- und Arbeitswelt unterstützt und vor existenzbedrohenden Verlusten als Resultat des Strukturwandels bewahrt. Beschäftigungspolitik muss neben der Arbeitsmarktpolitik durch weitere Politikfelder ergänzt werden und einem sehr breiten Ansatz folgen. In besonderer Weise gilt dies auch für die Gewährleistung der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, die nicht durch isolierte auf wenige Bereiche beschränkte Maßnahmen erreicht werden kann, sondern dem Grundsatz des ‚Mainstreaming‘ in allen Interventionsfeldern folgen muss.“ (NAP Österreich 1998:5)

Diese Aussage folgt der Erkenntnis, dass geschlechtsneutrale Erklärungsansätze den spezifischen Änderungen am Arbeitsmarkt nicht mehr gerecht werden. Vielmehr gilt es die bisherigen Verallgemeinerungen in Theorie und Politik um die „Gender“-Perspektive zu erweitern, d.h. die geschlechtsspezifischen Ursachen und Auswirkungen sozialer Phänomene sichtbar zu machen und in politischen Entscheidungen zu berücksichtigen. Diese Verbesserung der Qualität politischer Entscheidungen wird in den letzten Jahren seitens der Europäischen Union

65 Jedoch ist dazu relativierend festzuhalten, dass nach damaligen Wirtschaftsprognosen allein 70.000 von diesen 100.000 neuen Arbeitsplätzen als Folge der positiven Wirtschaftskonjunktur entstehen hätten sollen.

66 Auch dem Prozess der Umsetzung und den Auswirkungen des NAP wurde große Beachtung geschenkt, indem Lenkungsgruppen gebildet und umfangreiche Expertisen in Auftrag gegeben wurden. Ein entsprechendes Papier „Expertise zum Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung in Österreich“ wurde vom Institut für höhere Studien (IHS) und dem Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO) Ende 1998 erstellt, der Öffentlichkeit aber noch nicht vorgestellt.

67 Dies wurde seitens der Europäischen Kommission auch für die Nationalen Aktionspläne anderer Länder festgestellt (vgl. EC 1998b).

68 Letzteres wäre aber sehr hilfreich, da mitunter Maßnahmen angesprochen werden, die bereits politisch entschieden wurden bzw. ohnehin umgesetzt werden müssen, wie z.B. die geschlechtsneutrale Regelung des Nachtarbeitsverbots.

69 Andererseits muss gesagt werden, dass einige ursprünglich vorgeschlagene Maßnahmen (wie das Recht auf Teilzeit für Eltern mit Kindern bis 6 Jahre) im Laufe des politischen Entscheidungsprozesses wieder aus dem NAP-Konzeptpapier gestrichen wurden.

unter dem oben verwendeten Begriff „Mainstreaming“ forciert. So ist im entsprechenden Aktionsprogramm der EU eines der expliziten Ziele, „die Einbeziehung der Dimension der Chancengleichheit von Männern und Frauen in alle Politiken und Aktionen zu fördern“.⁷⁰

Chancengleichheit ist im österreichischen NAP als zentraler Schwerpunktbereich für die langfristige Entwicklung des Beschäftigungssystems angesprochen. Eines der Hauptargumente des Papiers besagt, dass ein hohes Beschäftigungsniveau nur über die Ausweitung der Frauenbeschäftigung erreicht werden kann. Zudem sind Frauen implizit von der im NAP geplanten Ausweitung der Beschäftigung im Bereich der sozialen Dienstleistungen betroffen.

Die geschlechtsspezifische Differenzierung der Themen wurde in weiten Teilen des Papiers vorgenommen, bei fast allen Leitlinien wurde auf Chancengleichheit eingegangen. Abgeschwächt wird dieses positive Ergebnis dadurch, dass dazu kaum operationalisierbare Indikatoren angeführt werden. Auffällig ist darüber hinaus, dass in den Stellungnahmen der Sozialpartner und im letzten Teil des NAP („Sonstige Maßnahmenfelder in Österreich: Technologieförderung, Exportförderung, Infrastruktur“) der Geschlechteraspekt überhaupt nicht berücksichtigt wurde. Das Konzept des „Mainstreaming“ hat demnach seine Grenzen.

Was die Bewertung der Maßnahmen von Säule 4 („Chancengleichheit“) anbelangt, finden sich darunter vor allem Maßnahmen zur Qualifizierung von Frauen und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auffällig ist der Mangel an Maßnahmen zur Reduktion der beruflichen Segregation. Maßnahmen zum Abbau der Segregation finden sich nicht, wie zu erwarten gewesen wäre, in Leitlinie 16⁷¹, sondern in anderen Leitlinien unter Säule 1 („Verbesserung der Vermittelbarkeit“). Österreich ist jedoch im Ländervergleich einer der wenigen Staaten, die Segregation überhaupt thematisiert haben (EC 1998b).

Kritisch bleibt darüber hinaus anzumerken, dass zwar der Ausweitung der Frauenbeschäftigung in quantitativer Hinsicht große Bedeutung zugemessen wurde (etwa über den Ausbau von Teilzeitarbeit), die Aspekte der Arbeitsqualität

und Arbeitsbedingungen – insbesondere was das Erreichen eines existenzsichernden Einkommens betrifft – jedoch weitgehend vernachlässigt wurden (vgl. dazu die kritischen Anmerkungen in: BEIGEWUM 1998).

Seitens der EU wurde der österreichische NAP für seine Maßnahmen im Hinblick auf die Förderung der Frauenerwerbstätigkeit als „best practice“ hervorgehoben. Besonderes Augenmerk verdienen neben der bereits oben angesprochenen „Kinderbetreuungsbeihilfe des AMS“ und der „Kindergartenmilliarde“⁷² zwei innovative arbeitsmarktpolitische Programme⁷³:

- „Minerva“; dabei handelt es sich um ein Informations- und Beratungsprogramm, das sich explizit an Frauen wendet, die sich selbständig machen wollen. Die arbeitsmarktpolitische Maßnahme richtete sich in einem ersten Schritt nur an arbeitslose Frauen in Niederösterreich, soll aber flächendeckend im ganzen Bundesgebiet und für zusätzliche Zielgruppen (Wiedereinsteigerinnen, beschäftigte Frauen, Berufseinsteigerinnen) angeboten werden.
- Die „Frauenstiftung Steyr“ ist vor dem Hintergrund der besonderen Arbeitsmarktprobleme

70 Vgl. Art.3 (2) lit.b des vierten mittelfristigen Aktionsprogramms der Gemeinschaft für die Chancengleichheit von Männern und Frauen. Wesentliche Anmerkung zu diesem Konzept, das zum Teil sehr unterschiedlich interpretiert wird: Durch „Mainstreaming“ wird explizite Frauenpolitik nicht überflüssig, wie hin und wieder argumentiert wird, sie sollte im Gegenteil in einer dualen Herangehensweise verstärkt werden (zur Diskussion vgl. Rubery/Fagan 1998 oder Council of Europe 1998).

71 Obwohl im Titel der Leitlinie 16 dieses Thema sogar im Wortlaut angesprochen wird: „Verringerung des Gefalles in der Arbeitslosigkeit, Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen und Reduktion der Arbeitsmarktsegregation“.

72 Durch zusätzliche finanzielle Mittel an verschiedene Trägerorganisationen soll die „Kindergartenmilliarde“ zusätzliche Betreuungsplätze in öffentlichen und privaten Kindergärten und –krippen sowie bei Tagesmüttern schaffen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

73 Die angeführten vier Maßnahmen wurden „im Lichte des Nationalen Aktionsplanes“ im Auftrag des AMS hinsichtlich ihrer Beschäftigungs- und fiskalischen Wirkung evaluiert. Die Autoren der Studie errechneten eine „Gesamt-Beschäftigungswirkung“ von jahresdurchschnittlich 12.500 Frauen, eine Senkung der Arbeitslosigkeit um 8.400 Frauen sowie eine jährliche Nettobudgetentlastung von knapp 914 Millionen ATS (vgl. dazu den Projektbericht von Frühstück et al. 1998).

der Industriestadt Steyr entstanden und unterstützt arbeitslose Frauen maßgeschneidert und durch Einsatz vielfältiger Mittel (Beratung, Berufsorientierung, Aus- und Weiterbildung, Betriebspraktika, aktive Arbeitsuche, Hilfe bei Unternehmensgründung etc.), wieder stabil in Beschäftigung zu gelangen.

Wie das Projekt Minerva kann auch die Frauenstiftung Steyr als erfolgreiches, regionales Pilotprojekt gesehen werden, das auch in anderen Regionen umgesetzt bzw. auf ganz Österreich ausgeweitet werden könnte.

Die Ziele des Nationalen Aktionsplans sind überdies in den arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben des BMAGS⁷⁴ für das Arbeitsmarktservice Österreich wiedergegeben. Die Problematik von Frauen wird in diesem Papier unter verschiedenen Gesichtspunkten (Qualifikations- und Wiedereinstiegsprobleme) berücksichtigt. Ein Vorhaben, das in Zukunft die Beurteilung geschlechtsspezifischer Auswirkungen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen erleichtern wird, scheint besonders hervorhebenswert: „Nicht zuletzt zur Bewertung des Beitrages der Arbeitsmarktpolitik bei der Förderung der Chancengleichheit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt erscheint unverzichtbar, Planungsindikatoren wie Detailergebnisse geschlechtsspezifisch auszuweisen.“ (BMAGS 1998e:5)

74 Untertitel: Zielsetzungen und Programmschwerpunkte zur Durchführung der Arbeitsmarktpolitik durch das Arbeitsmarktservice Österreich. Planungszeitraum 1999 bis 2002.

4 Gute Ausbildung – schlechte Berufschancen

Frauen haben in den letzten Jahrzehnten in der Bildungsbeteiligung aufgeholt. Doch setzen sich die höheren Bildungsabschlüsse der Frauen nicht in dem Maß in berufliche Positionen um wie bei Männern. Weibliche Beschäftigte werden weit häufiger als Männer in Tätigkeitsfeldern eingesetzt, die ihrer Ausbildung nicht adäquat sind. Diese geschlechtsspezifischen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt beginnen mit der beruflichen Erstplatzierung. Gleichzeitig sind die Kompensationsmöglichkeiten für Frauen im Verlauf ihrer Berufskarrieren gering. Ganz im Gegenteil: Es kommen weitere Nachteile für Frauen hinzu, die die geschlechtsspezifische Ungleichheit am Arbeitsmarkt verschärfen.

Frauen haben in den letzten Jahrzehnten in der Bildungsbeteiligung aufgeholt (vgl. Kapitel 2). Auf ihre Beschäftigung scheint dies aber nicht die erwarteten Effekte zu haben, denn die höheren Bildungsabschlüsse der Frauen setzen sich nicht in dem Maß in berufliche Positionen um wie bei Männern – die sogenannte „meritokratische Triade“, das engmaschige Dreiecksverhältnis zwischen Bildungsvoraussetzung, beruflicher Position und Einkommen (vgl. Rabe-Kleberg 1995) scheint für Frauen nicht gültig. So zeigt sich beispielsweise, dass von den AbsolventInnen der allgemeinbildenden höheren Schulen nur 40% der Frauen, aber 80% der Männer entweder eine höhere oder hochqualifizierte Tätigkeit verrichten. Von den AkademikerInnen üben mehr als zwei Drittel der Frauen eine höhere Tätigkeit (im Vergleich zu 37,5% der Männer) und weniger als ein Viertel eine hochqualifizierte Tätigkeit (im Vergleich zu 59% der Männer) aus. Auch bei den unselbständig Beschäftigten mit niedrigem Bildungsabschluss zeigt sich das gleiche Bild: Zwei Drittel der Arbeiter mit Lehrausbildung aber

nur die Hälfte der Arbeiterinnen mit Lehrabschluss arbeiten ihrer Ausbildung entsprechend als Facharbeiter bzw. Facharbeiterin (vgl. Wiederschinger 1995:240).

Weibliche Beschäftigte werden also weit häufiger als Männer in Tätigkeitsfeldern eingesetzt, die ihrer Ausbildung nicht adäquat sind. Auch eine gute Ausbildung bietet für Frauen demnach keine Garantie, ihre berufliche Position zu verbessern und die damit verbundenen Vorteile wie höheres Einkommen, bessere Arbeitsbedingungen und bessere Aufstiegschancen zu erlangen.

Diese geschlechtsspezifischen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt beginnen bereits mit der beruflichen Erstplatzierung⁷⁵ (vgl. Kapitel 4.1). Gleichzeitig sind die Kompensationsmöglichkeiten für Frauen im Verlauf ihrer Berufskarrieren gering. Ganz im Gegenteil, es kommen weitere Nachteile hinzu und verschärfen die geschlechtsspezifische Benachteiligung am Arbeitsmarkt. Um nur einige Faktoren zu nennen: Frauen werden häufiger auf Arbeitsplätzen eingesetzt, die keine oder wenig Aufstiegschancen eröffnen, sie landen also häufiger auf Arbeitsplätzen, die in berufliche Sackgassen führen. Berufsausbildungen in traditionellen Frauenarbeitsbereichen werden oft in der betrieblichen Praxis nicht anerkannt. Der Einsatz auf Teilzeitarbeitsplätzen schließt Aufstiegsmöglichkeiten nahezu aus. Es sind – fast ausschließlich – Frauen, die ihre Berufslaufbahn auf Grund der Geburt von Kindern unterbrechen und welche in der Folge die damit verbundenen negativen Konsequenzen von Qualifikations- und Einkommensverlust tragen (vgl. Kapitel 4.2). Betriebliche Frauenfördermaßnahmen setzen an diesen Benachteiligungen an. Es sind Maßnahmen, die von Unternehmen gesetzt werden, um den Frauen im gleichen Ausmaß wie Männern den Zugang zu qualifizierten, attraktiven und gut entlohnten Arbeitsplätzen zu ermöglichen (vgl. Kapitel 4.3).

⁷⁵ Mit Erstplatzierung ist die erste Stelle gemeint, die eine Person nach Ausbildungsabschluss beim Eintritt ins Beschäftigungssystem einnimmt.

4.1 Berufseinstieg – Übergang vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem

Trotz der im internationalen Vergleich relativ günstigen Situation sind auch in Österreich in den letzten Jahren die Berufseinmündung und die Arbeitsmarktlage für Jugendliche oder junge Erwachsene schwieriger geworden. Selbst für JungakademikerInnen ist ein „automatischer“ Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung nicht mehr gewährleistet, obwohl sich zeigt, dass diejenigen, die über eine qualifizierte Ausbildung verfügen, weit bessere Einstiegschancen haben als jene, die die Schule früh verlassen. Dies gilt für beide Geschlechter. Für Mädchen und Frauen ergeben sich jedoch zusätzliche Probleme, die teilweise daraus resultieren, dass sie am Arbeitsmarkt weniger gefragte Ausbildungsgänge belegen. Leider lassen sich zum Themenbereich Berufseinstieg nur begrenzt allgemeine Aussagen treffen, da – mit Ausnahme der Daten zur Jugendarbeitslosigkeit – nur Informationen über AbsolventInnen einzelner Ausbildungstypen vorliegen.

Die Berufseinmündung und die Erstplatzierung beim Eintritt in das Beschäftigungssystem sind von zentraler Bedeutung für den Berufsverlauf eines Menschen. Ein unterqualifizierter Einsatz am Beginn des Berufslebens kann später kaum mehr aufgeholt werden (vgl. Blossfeld 1985). Die Datenlage zur Berufseinmündung ist in Österreich allerdings mangelhaft. Neben gut aufbereiteten Daten zur Jugendarbeitslosigkeit liegen für den Berufseinstieg nur Einzelergebnisse empirischer Studien über AbsolventInnen spezifischer Schultypen⁷⁶ vor. Eine Gesamtübersicht fehlt. Auffällig ist dabei auch, dass für diesen Themenbereich nur in geringem Maße geschlechtsspezifisch differenzierte Erkenntnisse vorhanden sind, obgleich der Berufseinstieg – in Literatur und Diskussionen – als ein Feld geschlechtsspezifischer Diskriminierung gilt. Aussagen über die spezifische Situation von Frauen und Mädchen sind oft nur indirekt über die einzelnen Ausbildungstypen, deren Mädchen- bzw. Frauenanteile bekannt sind, möglich.

Ein Indikator für Probleme beim Berufs-

einstieg ist die Jugendarbeitslosigkeit. Im Vergleich zur Entwicklung in anderen OECD-Ländern kann die Situation der jungen Erwachsenen am österreichischen Arbeitsmarkt als relativ günstig beurteilt werden. Neben einem gut ausgebauten Schulwesen und den demografischen Faktoren ist dafür vor allem das umfassende Berufsbildungssystem im Rahmen der „Dualen Ausbildung“ ausschlaggebend. Die Schwierigkeit, den ersten Arbeitsplatz zu finden, ist jedoch nur eine von vielen Ursachen der Jugendarbeitslosigkeit. In Österreich war 1996 rund ein Fünftel der arbeitslos gemeldeten jungen Erwachsenen zwischen 15 und 24 Jahren auf der Suche nach dem ersten Arbeitsplatz, über 40% waren nach einer Kündigung oder Entlassung arbeitslos, bei 10% war der Zeitarbeitsvertrag abgelaufen und beim restlichen Viertel finden sich andere Gründe (vgl. OECD 1998). Geschlechtsspezifische Daten liegen dazu leider nicht vor.

Trotz der im internationalen Vergleich relativ günstigen Situation ist aber auch in Österreich im langfristigen Zeitvergleich die Arbeitsmarktlage für Jugendliche oder junge Erwachsene schwieriger geworden. Selbst für JungakademikerInnen ist ein „automatischer“ Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung nicht mehr gewährleistet, obwohl sich zeigt, dass diejenigen, die über eine qualifizierte Ausbildung verfügen, weit bessere Einstiegschancen als jene haben, die die Schule früh verlassen. Lassnigg (1996) verweist in diesem Zusammenhang auf drei spezifische arbeitsmarktpolitische Problemgruppen junger Erwachsener, die er als „VerliererInnen im Bildungswesen“ bezeichnet. Diese drei Gruppen sind:

- PflichtschulabgängerInnen ohne weitere Ausbildung; nach Mikrozensus-Daten beginnen seit Mitte der 80er Jahre etwas weniger als 10% eines Pflichtschuljahrgangs keine weitere Ausbildung. Die Tendenz ist eher steigend als sinkend.
- ErstausbildungsabbrecherInnen ohne Abschluss; geschätzt wird, dass die Abgänge so-

⁷⁶ Die am besten untersuchte AbsolventInnengruppe sind die HochschulabsolventInnen, deren Berufseinmündung wird daher am detailliertesten dargestellt.

wohl im schulischen als auch im betrieblichen Bereich der oberen Sekundarstufe in der Größenordnung von etwas unter 20% der BeginnerInnen liegen dürften. Geht man davon aus, dass bei SchulabbrecherInnen Übergänge in die Lehrlingsausbildung stattfinden, so hat dies einen „Verdrängungsprozess“ zur Folge, an dessen Ende die Drop-outs der Lehrlingsausbildung stehen. Sie sind es, die kaum eine weitere Chance auf eine Ausbildung bekommen.

- Die dritte Gruppe sind jene SchülerInnen, die das inhaltliche Bildungs- und Ausbildungsziel der Pflichtschule nicht oder nur schlecht erreicht haben. Diese SchülerInnen finden im besten Fall Zugang zur Lehrlingsausbildung in niedrig bewerteten Berufen oder Betrieben. Der genaue Umfang dieser Problemgruppe ist allerdings nur schwer anzugeben, da das erforderliche Ausmaß einer allgemeinbildenden Basisqualifikation schwer zu bewerten ist.

Insgesamt schätzt Lassnigg (1996) den Anteil dieser „VerliererInnen des Schul- und Bildungswesens“ auf 20 bis 30% jedes Jahrgangs. Das ergibt eine absolute Größenordnung von rund 20.000 jungen Erwachsenen jährlich.⁷⁷

Ein weiteres Kriterium für die Beurteilung der Berufseinmündung ist die ausbildungsadäquate Beschäftigung junger Erwachsener. Eine

Studie über die ausbildungsadäquate Beschäftigung von LehrabsolventInnen⁷⁸ zwei Jahre nach Lehrabschluss (vgl. Ofner 1997) kommt zum Ergebnis, dass nur rund die Hälfte der LehrabsolventInnen qualifiziert beschäftigt ist, ein Drittel der LehrabsolventInnen unterqualifiziert eingesetzt ist und sich das restliche Sechstel in einer prekären Lebenslage durch Arbeitslosigkeit und befristete Beschäftigungsverhältnisse befindet⁷⁹.

Mit den AbsolventInnen berufsbildender mittlerer Schulen beschäftigen sich zwei weitere Studien (Gaubitsch/Denk 1994, Leitner/Lassnigg 1998). Während die empirische Untersuchung von Gaubitsch/Denk (1994) die AbsolventInnen aller berufsbildender mittlerer Schulen umfasst, konzentrieren sich Leitner/Lassnigg (1998) auf die Absolventinnen von ein- bis zweijährigen berufsbildenden mittleren Schulen, also typischen Frauenausbildungsbereichen. Leitner/Lassnigg (1998) kommen zum Ergebnis, dass sich die Absolventinnen der ein- bis zweijährigen hauswirtschaftlichen und landwirtschaftlichen Fachschulen hinsichtlich ihrer Beschäftigungsfelder, ihrer Konzentration auf Tätigkeiten mit niedrigem Qualifikationsniveau und ihrem höheren Risiko für Arbeitslosigkeit kaum von den Pflichtschulabgängerinnen ohne weitere Ausbildung unterscheiden, also eine arbeitsmarktpolitische Problemgruppe darstellen. Unterschiede bezüglich der beruflichen Verwertbarkeit der Ausbildung ergeben sich nach Leitner/Lassnigg (1998) weniger aus der Dauer der Ausbildung – also zwischen ein- und zweijährigen berufsbildenden mittleren Schulen –, sondern zwischen älteren und jüngeren Frauen. Durch die Bildungsexpansion sind die Chancen der heutigen Absolventinnen am Arbeitsmarkt gegenüber jener der Müttergeneration deutlich gesunken. Zusätzlich ergeben sich auf Grund der Orientierung der Absolventinnen auf frauentypische Berufe Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt, die speziell auf die inhaltliche Ausrichtung der Schulen zurückzuführen sind (vgl. Leitner/Lassnigg 1998:161). Auch für Gaubitsch/Denk (1994) ergibt sich aus den Ergebnissen einer Absolventinnenbefragung 1990 das größte Problem hinsichtlich des Berufseinstiegs und der beruflichen Verwertbarkeit der Ausbildung – im

77 Durch das Jugendausbildungssicherungsgesetz vom Sommer 1998 wurde die Situation für diese Gruppe der Jugendlichen verbessert. Hervorzuheben sind Lehrlingsstiftungen mit geplanten 1.500 zusätzlichen Ausbildungsplätzen sowie Lehrgänge zur Berufsbildung für 2.500 Jugendliche. Ersten Erfahrungsberichten zu Folge sollen von den Maßnahmen mehr Mädchen als Burschen erfasst sein. Detaillierte Daten zum Erfolg bzw. zur Inanspruchnahme dieser Qualifizierungsinitiative werden im Sommer 1999 von den zuständigen Ministerien veröffentlicht werden.

78 Die Untersuchung beschränkte sich auf LehrabsolventInnen in Produktionsberufen in Gewerbe und Industrie wie Schlosser, Tischler, Maurer, Elektroinstallateure etc., also Lehrberufe mit geringen Frauenanteilen.

79 Als qualifiziert beschäftigt gelten LehrgängerInnen, wenn sie als Facharbeiter oder qualifizierte Angestellte an einem Arbeitsplatz beschäftigt sind, für den zumindest eine Lehrausbildung oder eine vergleichbare Ausbildung erforderlich ist. Unterqualifiziert beschäftigt sind hingegen LehrabsolventInnen, die zwar regelmäßig, jedoch als HilfsarbeiterInnen, Angelernte oder in einer Position tätig sind, für die eine Lehrausbildung oder eine vergleichbare Ausbildung nicht erforderlich ist.

Vergleich aller berufsbildenden mittleren Schulen – für Absolventinnen von wirtschaftlichen und sozialen berufsbildenden mittleren Schulen, die fast ausschließlich von Frauen besucht werden: „Unter den Absolvent/inn/en der Fachbereiche Wirtschaftliche Berufe und Sozialberufe sind die höchsten Anteile ausbildungs-inadäquater Beschäftigung zu verzeichnen. (...) Die breite, vielfältige, aber wenig spezialisierte Ausbildung in den Fachschulen für wirtschaftliche Berufe bringt nach Angabe von Absolventinnen außerdem Schwierigkeiten bei der Suche nach einem adäquaten Arbeitsplatz.“ (Gaubitsch/Denk 1994:404)⁸⁰

Zum Berufseinstieg österreichischer HochschulabsolventInnen liegen drei Untersuchungen⁸¹ vor, die es – auf Grund der Beibehaltung derselben Fragestellungen – ermöglichen, diesen Eingliederungsprozess über 20 Jahre zu vergleichen⁸². Ein Problem liegt allerdings darin, dass nur wenige Ergebnisse geschlechtsspezifisch aufbereitet sind, so dass zum Teil nur indirekte Schlüsse – über die Studienrichtungen – auf die Situation von Frauen zu ziehen sind. Zusammenfassend ist zum Berufseinstieg von HochschulabsolventInnen anzumerken, dass sich ihre Einstiegs- und Beschäftigungsbedingungen im Zeitvergleich verschlechtert haben: Die unfreiwilligen Wartezeiten auf einen Arbeitsplatz sind gestiegen, das Bewerbungs- und Suchverhalten hat sich verdichtet und die Einkommenssituation hat sich verschlechtert (vgl. auch im Folgenden Lassnigg et al. 1998, BMWV 1998b).

Nun zu einigen konkreten Ergebnissen der Untersuchung: Bei rund einem Drittel der AbsolventInnen des Jahres 1994/95 erfolgt der Übergang in die Beschäftigung problemlos, fast automatisch, und zwar entweder durch die Fortsetzung einer bei Studienabschluss schon ausgeübten Berufstätigkeit oder auf Grund einer vorhandenen fixen Stellenzusage (vgl. Tabelle 8). Rund zwei Drittel der AbsolventInnen waren auf Stellensuche. 89% waren bei ihrer Stellensuche erfolgreich. Das sind geringfügig mehr als 1984/85 (83%)⁸³. Dabei ergaben sich erwartungsgemäß Unterschiede nach Studienrichtungen: In den Studienrichtungen Pharmazie, Bauwesen und Maschinenbau haben 100% der

AbsolventInnen eine Stelle gefunden, in den Geisteswissenschaften waren es 76% und in der Studienrichtung Architektur gar nur 61%. Da letztere höhere Frauenanteile aufweisen, ist anzunehmen, dass Frauen bei der Stellensuche weniger Erfolg haben.

Im Vergleich zu 1984/85 hat sich das Bewerbungs- und Suchverhalten stark verdichtet: der Anteil der AbsolventInnen, die viele Bewerbungen verfassen mussten, um eine Stelle zu finden, ist deutlich angestiegen. So lag der Anteil der AbsolventInnen, die mehr als zehn Bewerbungen verfassten, 1975/76 bei 16%, 1985/86 bei 34% und 1994/95 bei 62%. Frauen, so zeigt sich, nehmen häufiger als Männer das erste Stellenangebot an (17% der Frauen gegenüber 12% der Männer). Dem entspricht auch, dass Frauen subjektiv ihre Beschäftigungsmöglichkeiten schlechter einschätzen als Männer. Kommen auf 10 Männer mit positiver Einschätzung 7 Männer mit negativen Einschätzungen, lautet das Verhältnis bei den Frauen 10 zu 22.

Wesentliche Indikatoren für Aussagen über den Berufseinstieg sind Wartezeiten auf den Antritt einer Beschäftigung und registrierte Ar-

80 Die Folgen der zusätzlichen Erweiterung des Bildungszieles dieser Schulart (Erwerbung der Befähigung zur Ausübung eines Berufes in den Bereichen der Wirtschaft, Verwaltung, Ernährung, Tourismus und Kultur durch die 14. SchOG-Novelle von 1993 samt anschließender Lehrplannovellen) auf die Beschäftigungs- und Einsatzmöglichkeiten der AbgängerInnen waren bis dato noch nicht Gegenstand von Studien.

81 Die Studien sind: Lassnigg et al. (1981): Wie finden Akademiker einen Arbeitsplatz?, Loudon (1988): Zum Berufseinstieg von AkademikerInnen. Lassnigg et al. (1998): Zur Beschäftigung von HochschulabsolventInnen.

82 Daher wird auch der Berufseinstieg von HochschulabsolventInnen am ausführlichsten dargestellt.

83 Möglicherweise erklären die reduzierten Erwartungen gegenüber einer Beschäftigung und der größere Druck, schnell einen Arbeitsplatz zu bekommen, den höheren Erfolgsfaktor bei der Stellensuche.

84 Über die Entwicklung der registrierten Arbeitslosigkeit liegen regelmäßig erhobene Daten vor. Diese Daten sind jedoch mit Interpretationsproblemen behaftet. Erstens gibt es keine spezifischen Daten über Einstiegsarbeitslosigkeit. Zweitens erfasst die registrierte Arbeitslosigkeit das Ausmaß der Beschäftigungsprobleme nur teilweise, da davon auszugehen ist, dass die Arbeitslosenmeldung beim Arbeitsmarktservice von institutionellen Faktoren wie Anspruchsberechtigung oder speziellen Förderprogrammen für bestimmte Subgruppen von HochschulabsolventInnen etc. abhängig ist.

Tabelle 8
**Zusammenfassung der Veränderungen im Einstiegsprozess,
 AbsolventInnen 1975/76, 1985/86, 1994/95**

	1975/76	1985/86	1994/95
Fortsetzung der bisherigen Tätigkeit	21%	14%	18%
Fixe Stellenzusage	25%	25%	16%
Stellensuche erfolgreich	96,5%	82,5%	88,7%
- nicht erfolgreich	0,9%	9,7%	5,0%
Suchverhalten			
- % ausgeprägte Suche	54%	54%	62%
- % mehr als zehn Bewerbungen	16%	34%	62%
- % ein bis zwei Bewerbungen	49%	25%	17%
Wartezeit und Arbeitslosigkeit			
- % unfreiwillige Wartezeit (WTZ)	18%	21%	34%
- % mehr als 7 Monate unfr. WTZ	3%	8%	7%
- % Betroffenheit von Einstiegsarbeitslosigkeit	6%	20%	23%
- % unfr. WTZ minus Einstiegsarbeitslosigkeit („Versteckte Arbeitslosigkeit“)	12%	1%	11%
Nicht übliche Befristungen	21%	42%	36%
Art der Stellen			
- % auf "akademisierten" Stellen	6%	16%	21%
- % auf neuen Stellen	41%	41%	46%
Einschätzung der Beschäftigungsmöglichkeiten			
- Verhältnis ungünstig/günstig	7/10	6/10	12/10
Einkommensentwicklung			
- % Zuwachs zwischen Erst- und Stichtageinkommen		0,322	0,251
- % Veränderung des durchschn. Ersteinkommens zur Vorperiode		-2,7%	
- % Veränderung des Stichtageinkommens zur Vorperiode			-7,9%

Quelle: Lassnigg, L. u.a.(1998), Zur Beschäftigung von HochschulabsolventInnen. Projektbericht. Wien

beitslosigkeit⁸⁴. Die Ergebnisse machen deutlich, dass sowohl das Vorkommen von Wartezeiten als auch die Betroffenheit von unfreiwilligen Wartezeiten im Zeitverlauf ansteigt. Im Vergleich des AbsolventInnenjahrgangs 1975/76 mit dem Jahrgang 1994/95 ist der Anteil der HochschulabsolventInnen mit unfreiwilligen Wartezeiten von 18% auf etwa ein Drittel gestiegen. Die Dauer hat sich bis in die 80er Jahre verlängert, von 1985/86 auf 1994/95 jedoch wieder leicht verkürzt, und zwar von 6,8 Monaten auf 5,3 Monate. Deutlich gestiegen ist auch die Zahl der als arbeitslos registrierten Neuabsolvent-

Innen. Von den HochschulabsolventInnen des Jahres 1994/95 waren 23% arbeitslos gemeldet. 1985/86 waren es 20% und 1975/76 bloß 6% gewesen. Auffällig ist dabei, dass in den eher an dem Unternehmenssektor orientierten Studien wie Technik und Sozial- und Wirtschaftswissenschaften die Betroffenheit von unfreiwilligen Wartezeiten höher ist als die registrierte Arbeitslosigkeit, während es sich vor allem bei den Rechtswissenschaften und beim Lehramt umgekehrt verhält.

Instabile Beschäftigungsverhältnisse als „Einstiegsjobs“ haben entgegen den Erwartun-

gen nicht zugenommen, sondern sind – auf einem allerdings recht hohen Niveau – im Vergleich zu 1985/86 leicht zurückgegangen. Knapp weniger als die Hälfte der HochschulabsolventInnen des Jahres 1994/95 sind auf für sie neu geschaffenen Arbeitsstellen tätig. Rund ein Fünftel der AbsolventInnen arbeitet auf Stellen, für die eigentlich kein akademischer Abschluss Voraussetzung war⁸⁵. 1975/76 betrug der Anteil nur 6% (vgl. Tabelle 8).

Verschlechtert hat sich auch die Einkommenssituation der HochschulabsolventInnen, und zwar hat sich zum einen der Einkommenszuwachs zwischen der Einstiegs- und späteren Beschäftigung verringert, zum anderen ist die durchschnittliche Einkommenshöhe (unter Berücksichtigung der Inflation) gesunken. Die Einkommen der Absolventinnen liegen dabei noch immer 20% unter den Einkommen der Absolventen.

Was die Beschäftigungsfelder von HochschulabsolventInnen betrifft, hat sich die Beschäftigung der AbsolventInnenjahrgänge in den letzten 20 Jahren vor allem in Richtung Unternehmenssektor verschoben. Der Anteil von AbsolventInnen, die in diesem Bereich beschäftigt waren, stieg von rund 22% auf 36% beim Jahrgang 1994/95. Der größere Teil der AbsolventInnenjahrgänge findet sich nach wie vor in sozialen und öffentlichen Dienstleistungen (Wissenschaft, Unterricht, Gesundheit, Kultur), obwohl dieser Anteil seit den 70er Jahren von 50% auf 40% in den 90er Jahren gesunken ist. Leicht erhöht – von 13% auf 16% – hat sich hingegen der Anteil der in der öffentlichen Verwaltung im engeren Sinn Beschäftigten (Gebietskörperschaften, Sozialversicherungen etc.). Für Hochschulabsolventinnen bedeuten diese Verschiebungen steigende Beschäftigungsprobleme, sind doch im Unternehmenssektor überdurchschnittlich AbsolventInnen von Studienrichtungen gefragt, die von Frauen seltener gewählt werden. Dies findet auch seinen Ausdruck in den Beschäftigtendaten: Der Frauenanteil an den AkademikerInnen liegt im Unternehmenssektor bei rund 27% (vgl. Hofstätter/ Eickhoff/Finder 1997).

4.2 Unterbrechung von Berufsverläufen und Wiedereinstieg

Die Geburt von Kindern ist eine der Hauptursachen dafür, dass Frauen keine den Männern vergleichbare Erwerbskarrieren aufweisen. Es sind fast ausschließlich weibliche Beschäftigte, die ihre Berufslaufbahn unterbrechen und die in der Folge die damit verbundenen negativen Konsequenzen von Qualifikations- und Einkommensverlust tragen. In Österreich ist auf Grund der Verkürzung des Karenzgeldes Mitte 1996 die Zahl der Karenzgeldbezieherinnen gesunken. Trotz des positiven Anreizes für die Beteiligung von Vätern liegt der Anteil der Männer an den KarenzgeldbezieherInnen unter 2%.

Kindererziehung und Haushaltsarbeit gilt – entsprechend der traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung – nach wie vor als Aufgabe der Frauen. In einer 1994 veröffentlichten Studie zum Thema „Mannsein in Österreich“ bekannten sich 41% der befragten Männer zur geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung: Frauen seien für Haushalt und Kind zuständig, Männer für die Berufstätigkeit und die finanzielle Versorgung der Familie. Überdies glaubten sieben von zehn Männern, dass Frauen von Natur aus besser dazu geeignet seien, Kinder aufzuziehen (Zulehner 1994). Zumindest ihre ersten drei Lebensjahre sollten Kinder bei ihren Müttern zu Hause verbringen, so eine traditionelle Wertvorstellung. Ab dem dritten Lebensjahr ist es – vorwiegend aus pädagogischen Gründen – gesellschaftlich akzeptiert, Kinder halbtags in den Kindergarten zu schicken. Obwohl immer mehr Mütter nicht mehr diesen traditionellen Mustern entsprechen wollen oder können, ist das öffentliche Kinderbetreuungsangebot nicht auf die Bedürfnisse erwerbstätiger Mütter ausgerichtet. Zum einen besteht ein quantitatives Defizit an Kinderbetreuungseinrichtungen⁸⁶, zum anderen ergeben sich Probleme aus den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen. So wird vor

⁸⁵ Dies gibt einen Hinweis auf die am Arbeitsmarkt stattfindenden Verdrängungsprozesse.

⁸⁶ Dies gilt vor allem für Kleinkinder bis 3 Jahre.

allem in den ländlichen Regionen oft nur Halbtagsbetreuung angeboten bzw. der Großteil der Kindergärten über die Mittagszeit geschlossen. Für Eltern/Mütter bedeutet dies, dass sie für den Nachmittag oder die Mittagszeit eine private Betreuung der Kinder sicherstellen müssen. „Doch darin erschöpfen sich die Probleme nicht. Inflexible Beginn- und Endzeiten, zu kurze Betreuungsdauer, fehlende Wochenend-, Abenddienste und starre Ferienregelungen fordern von den Eltern/Müttern eine ständige oder periodische Organisation von zusätzlicher Betreuung oder den Verzicht auf bestimmte berufliche Tätigkeiten, Formen der Weiterbildung usw.“ (Neyer 1995:77) Die in den Betrieben zunehmend geforderte zeitliche Flexibilität der ArbeitnehmerInnen verschärft dieses Problem zusätzlich.

Die Zuständigkeit der Frauen für die Kindererziehung findet ihre Entsprechung in den weiblichen Berufsverläufen. Die Geburt von Kindern⁸⁷ ist eine der Hauptursachen dafür, dass Frauen keine den Männern vergleichbare Erwerbskarrieren aufweisen. Eine im Jahre 1990 durchgeführte Mikrozensus-Sondererhebung zum Thema Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Folgen für den weiteren Lebensverlauf⁸⁸, ergab, dass rund 43% der befragten Frauen ihre Berufslaufbahn auf Grund der Geburt eines Kindes unterbrochen oder beendet haben (vgl. Faßmann 1995).

87 Vergleiche dazu auch Kapitel 1.4: Wesentliche Einflussfaktoren auf die Erwerbstätigkeit von Frauen.

88 Die Erhebung richtete sich an alle Männer und Frauen zwischen 18 und 60 Jahren, die 1990 berufstätig waren oder zwischen 1970 und 1990 berufstätig gewesen waren.

89 Neben dem Rückgang der Zahl der KarenzgeldbezieherInnen auf Grund der Verkürzung des Karenzgeldes ist langfristig nach Neyer (1998) jedoch eine zunehmende Bedeutung dieser Versicherungsleistung zu konstatieren: So haben 1991 bereits 71% aller Frauen nach der Geburt eines Kindes Karenzgeld bezogen, 1985 waren dies noch 60% gewesen.

90 Die Betonung liegt dabei auf „relativ“.

91 In der Studie wurden die Erwerbsbiografien bzw. das Unterbrechungsverhalten von Karenzgeldbezieherinnen dreier Geburtenjahrgänge (Geburt der Kinder 1985, 1990, 1991) auf sehr umfassende Art und Weise ausgewertet. Zentrale Fragestellungen der Untersuchung waren u.a., ob die Verlängerung der Karenzzeit von ein auf zwei Jahre signifikante Änderungen beim Wiedereinstieg nach sich zog, welche Auswirkungen die Berufsunterbrechung auf das Erwerbseinkommen von Frauen hat und wie Väter auf das neue Angebot der Karenzierung reagieren.

Die wichtigste rechtliche Regelung ist in diesem Zusammenhang der Elternurlaub, welcher in Österreich im Vergleich zu anderen EU-Staaten relativ großzügig gestaltet ist (vgl. Bettio et al. 1998). Arbeitnehmerinnen können, wenn sie mindestens ein Jahr unselbständig erwerbstätig waren und die Bedingungen für den Bezug von Arbeitslosengeld erfüllen, im Anschluß an den Mutterschutz Anspruch auf bezahlten Karenzurlaub geltend machen. Mit Mitte 1990 wurde die maximale Dauer des Karenzurlaubs von vormals einem Jahr auf zwei Jahre erhöht. Dies hatte in der Folge wegen der starken Inanspruchnahme zu einer heftigen politischen Diskussion um die Finanzierbarkeit des Karenzgeldes geführt. Im Zuge der Budgetsanierung wurde die maximale Dauer von zwei Jahren für Geburten nach Mitte 1996 schließlich wieder auf eineinhalb Jahre reduziert. Gleichzeitig wurde eine Zusatzbestimmung eingeführt: Nach wie vor können zwei Jahre Karenzgeld in Anspruch genommen werden, wenn beide Eltern den Karenzurlaub teilen. Dies kann auf den ersten Blick als positiver Anreiz für die Beteiligung der Väter an der Kindererziehung interpretiert werden, de facto führt diese Maßnahme jedoch zu einem Rückgang der bezahlten Karenzdauer.

Im Juni 1998 bezogen in Österreich rund 84.000 Personen Karenzgeld und rund 11.000 Personen Sondernotstandshilfe. Gegenüber dem Juni 1997 ist die Zahl der KarenzgeldbezieherInnen um 33.000 bzw. 28% gesunken⁸⁹, jene der BezieherInnen der Sondernotstandshilfe um 3.700 Personen angestiegen. Diese Entwicklung ist wie bereits erwähnt auf die Verkürzung des Karenzbezugs zurückzuführen.

Von den KarenzgeldbezieherInnen waren im Juni 1998 98,4% Frauen, oder anders ausgedrückt rund 1.400 Männer (1,6%). Der Männeranteil ist allerdings im Verlauf des letzten Jahres – wohl als Folge der neuen Regelung – relativ stark⁹⁰ angestiegen. Auffallend ist dabei jedoch, dass der Zuwachs fast ausschließlich auf Väter ohne Beschäftigungsverhältnis zurückzuführen ist.

Auch Neyer (1998) kommt in ihrer 1998 fertiggestellten Studie⁹¹ über die Inanspruchnahme des Karenzgeldbezugs zum Ergebnis, dass

sich Männer in ihrer Entscheidung zur Elternkarenz eher an ihrer beruflichen Situation als an den Notwendigkeiten der Kinderbetreuung orientieren. Arbeitslosigkeit oder der Wunsch nach einem beruflichen Wechsel waren die Hauptmotive für Männer, Karenzgeld zu beziehen. Zentrale Faktoren waren darüber hinaus der elterliche Einkommensvergleich, die Vorstellung von Geschlechtergleichheit und nicht zuletzt das Durchsetzungsvermögen der Frauen. Nach dem Karenzgeldbezug – so die Ergebnisse der Studie – endete jedoch das starke Engagement der Väter für Kindererziehung und Haushalt und kehrte die traditionelle Arbeitsteilung wieder ein – mit der Konzentration des Mannes auf seinen Beruf und dem Versuch der Frauen, Beruf, Haushalt und Kinder zu vereinbaren.

Dass so wenige Väter das Karenzangebot annehmen, liegt jedoch zweifellos auch darin begründet, dass das Karenzgeld – im Unterschied zu den meisten anderen Sozialleistungen – nicht einkommensabhängig ist, sondern unabhängig vom vorangegangenen Einkommen oder bestehenden Vermögen in der rund 5.600 ATS (404 Euro) pro Monat beträgt. Da die meisten Frauen weniger als ihre Partner verdienen, ist ihr relativer Einkommensverlust in der Karenz weniger hoch als bei den Männern.

Was die Dauer weiblicher Berufsunterbrechungen betrifft, trat nach Neyer (1998) rund ein Drittel aller Frauen direkt nach Ende des Karenzurlaubs wieder ins Erwerbsleben ein, dieser Anteil hat sich seit den 80er Jahren kaum verändert. Frauen mit einem zweijährigen Karenzgeldbezug blieben vom gesamten Unterbrechungszeitraum her gesehen demnach länger vom Arbeitsmarkt entfernt als Frauen mit einem einjährigen Bezug. Von den Frauen mit einjährigem Bezug ist nach zwei Jahren die Hälfte wieder erwerbstätig. Frauen mit einem zweijährigen Bezug bleiben dagegen länger bei ihren Kindern, auch über den Karenzgeldbezug hinaus. (Von dieser Gruppe ist erst nach drei Jahren die Hälfte wieder erwerbstätig).

Verlauf und Dauer der Berufsunterbrechung differieren laut Faßmann (1995) nach Berufsgruppen: Facharbeiterinnen haben eine durchschnittliche Unterbrechungsdauer von 3 Jahren,

angelernte Arbeiterinnen von 3,5 Jahren und Hilfsarbeiterinnen von 3,8 Jahren. Auch Beamtinnen und Angestellte weisen in höheren beruflichen Positionen eine geringere Unterbrechungsdauer auf: So beträgt die Unterbrechungsdauer bei den hochqualifizierten und leitenden Angestellten (bzw. Beamtinnen) 2,1 Jahre, bei den mittleren Angestellten 3,2 Jahre und bei den niedrigen Angestellten 3,8 Jahre (vgl. Faßmann 1995:71). Der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt ist jedoch auch von der wirtschaftlichen Entwicklung abhängig. Die Unterbrechungsdauer ist um so kürzer, je aufnahmefähiger der Arbeitsmarkt ist. Während in der ersten Hälfte der 70er Jahre die durchschnittliche Dauer der Unterbrechungen weniger als zwei Jahre betrug, stieg sie in den 80er Jahren auf knapp drei Jahre und verblieb seitdem auf diesem Niveau.

Die Dauer der Unterbrechung hat großen Einfluß auf die Einkommenssituation der Frauen. Nur jene Frauen, die sofort nach Ende des Karenzgeldbezugs wieder erwerbstätig werden, können nach Neyer (1998) den durch die Karenzierung bedingten Einkommensverlust wieder ausgleichen. Verlängert sich aber die Karenz durch eine nachfolgende Phase der Arbeitslosigkeit oder Nichtversicherung, entstehen massive Realeinkommensverluste und nicht mehr aufholbare Rückstände. Auch andere AutorInnen kommen zu ähnlichen Ergebnissen. „Einzelergebnisse behalten damit für lange Berufskarrieren ihre Bedeutung, relative Einkommensverluste bleiben nicht nur erhalten, sondern wachsen sogar weiter an. Es gibt keine Verjährung, einmalige Ereignisse wirken ewig nach. Man verdient z.B. spürbar weniger, weil man vor 15 Jahren auf Karenz war ...“ (Gärtner 1994:369).⁹²

⁹² Das konkrete Ausmaß der Einkommensbenachteiligung wurde 1994 von Gärtner in einer Studie quantifiziert: Im Falle einer zweijährigen Karenzzeit haben Frauen nicht nur die direkten Einkommensverluste des entgangenen Gehalts für die Unterbrechungszeit zu tragen, sondern fallen zwischenzeitlich aus der Entgeltdynamik hinaus. Dies kann je nach Einkommenshöhe indirekte Folgekosten bis zur Höhe eines Jahresgehalts (auf 25 Jahre Erwerbslaufbahn gerechnet) verursachen.

Neben Einkommensverlusten müssen Frauen als Folge ihrer Unterbrechung oft berufliche Dequalifizierung in Kauf nehmen, sei es, dass die gelernte Facharbeiterin nach ihrem Wiedereinstieg als angelernte Arbeiterin oder Hilfsarbeiterin beschäftigt ist oder die mittlere Angestellte als niedrige Angestellte (vgl. Faßmann 1995). Wieder trifft es vor allem jene, die längere Zeit ihre Berufstätigkeit unterbrechen. Die Konzentration auf die Problemgruppe der Wiedereinsteigerinnen ist demnach von hoher arbeitsmarktpolitischer Priorität (vgl. 3.2).

4.3 Frauen im Betrieb⁹³ – Diskriminierung und positive Maßnahmen

Frauen werden in österreichischen Betrieben nach wie vor benachteiligt. Weibliche Arbeitskräfte werden seltener aufgenommen, unterqualifiziert eingesetzt oder geringer eingestuft. Frauenfördermaßnahmen oder positive Maßnahmen⁹⁴ setzen an diesen Benachteiligungen an. Es sind Maßnahmen, die von Unternehmen gesetzt werden, um den Frauen im gleichen Aus-

maß wie Männern den Zugang zu qualifizierten, attraktiven und gut entlohnten Arbeitsplätzen zu ermöglichen. Handlungsfelder von betrieblicher Frauenförderung sind Personalpolitik, Organisations- und Unternehmenskultur, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung sowie sexuelle Belästigung.

Betriebliche Frauenförderung ist in den letzten Jahren – nicht zuletzt auf Grund des Frauenvolksbegehrens 1997 – mehr und mehr Thema von Tagungen, Symposien und medialer Darstellung geworden. Es handelt sich dabei um die Wiederaufnahme einer Diskussion, die in Österreich Ende der 80er Jahre mit der Gründung eines Arbeitskreises einsetzte und in der Folge lange Zeit – von wenigen Ausnahmen abgesehen (Initiative Frauen 2000⁹⁵, Initiative Taten statt Worte⁹⁶) auf Sparflamme – lief. Die in den letzten Jahren wiederbelebte Diskussion behandelt Themen wie fördernde und hemmende Bedingungen bei der Implementierung von Frauenförderung, die Verknüpfung von Frauenförderung mit öffentlicher Auftragsvergabe oder die Einrichtung von Beratungsstellen für betriebliche Chancengleichheitsprogramme. Schon vor einigen Jahren wurde von der Frauenabteilung der Gewerkschaft für Privatangestellte ein Leitfaden zur geschlechtsspezifischen Chancengleichheit entwickelt. In der Folge wurden in Betriebsratskörperschaften Frauenausschüsse gegründet, mit Hilfe derer die Umsetzung von Chancengleichheit in den Betrieben in Angriff genommen wurde (vgl. Frauenberger 1998). „Total E-Quality“ ist auf Grund einer deutschen Initiative mittlerweile zum bekannten Schlagwort geworden. Ansätze von „positive action“ werden auch zunehmend auf EU-Ebene untersucht⁹⁷ und diskutiert. Die Bundesministerin für Frauenangelegenheiten möchte Frauenförderung in Betrieben im Rahmen von öffentlicher Auftragsvergabe forcieren, und der Bundesminister für Umwelt, Jugend und Familie startete eine Initiative, durch welche die Arbeitsbedingungen in den Unternehmen sowohl für Mütter als auch für Väter familienfreundlicher gestaltet werden sollen.

93 Dieses Kapitel bezieht sich auf Unternehmen der Privatwirtschaft, für die das Gleichbehandlungsgesetz gilt. Für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes ist die rechtliche Grundlage das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, das neben dem Gleichbehandlungsgebot auch ein Frauenförderungsgebot enthält (vgl. dazu Feigl 1998). Über die Vollziehung der Gesetze besteht Berichtslegungspflicht an den Nationalrat, wobei für den öffentlichen Bereich wesentlich detaillierteres Datenmaterial vorliegt, als dies für den privatwirtschaftlichen Bereich der Fall ist.

94 Positive Maßnahmen, Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Frauenfördermaßnahmen werden im folgenden Text synonym gebraucht. Zu den begrifflich theoretischen und politisch strategischen Implikationen der Benennungen siehe Bendl 1997, Pastner/Papouschek 1997.

95 Die Initiative Frauen 2000 ist von der damaligen Bundesministerin für Frauenangelegenheiten Johanna Dohnal in Kooperation mit der „Vereinigung Österreichischer Industrieller“ gegründet worden. Ziel der Initiative war neben Öffentlichkeitsarbeit die Beratung von Unternehmen bei der Einführung von Programmen zur Förderung der Chancengleichheit.

96 „Taten statt Worte“ wurde von der Nationalratsabgeordneten Ridi Steibl initiiert. Bekannt ist diese Initiative vor allem durch den jährlich veranstalteten Wettbewerb zum „Frauen- und Familienfreundlichsten Betrieb.“

97 Auch österreichische Forschungsinstitute sind an transnationalen Forschungsprojekten zu diesem Thema beteiligt (vgl. König/Pircher/Buchinger 1998, Holzmann-Jenkins 1998).

Über konkrete betriebliche Umsetzungen in Form von Frauenförderplänen in österreichischen Betrieben liegen neben medialen Darstellungen und Beschreibungen exemplarischer Betriebsbeispiele (vgl. Bendl et al. 1998⁹⁸) zwei empirische Studien vor (vgl. Bendl 1997, Pastner/Papouschek 1997). Beide Untersuchungen stimmen darin überein, dass konkrete betriebliche Frauenfördermaßnahmen oder Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit in Österreichischen Betrieben nur vereinzelt vorhanden sind. So erhoben nur 3 der 20 Betriebe⁹⁹, die in der Studie „Im Dornröschenschlaf – Betriebliche Frauenförderung in Österreich – eine empirische Erhebung über Maßnahmen zur Chancengleichheit in österreichischen Unternehmen“ untersucht wurden, den Anspruch, weibliche Beschäftigte explizit und systematisch zu unterstützen. In den restlichen 17 Unternehmen fand sich eine Personalpolitik, die sich in einem sehr umfassenden Sinn an den Bedürfnissen jedes/jeder einzelnen Beschäftigten orientiert und in der durch eine flexible, oft unkonventionelle Herangehensweise und eine gewisse Experimentierfreude vieles möglich gemacht wird, das auch Frauen indirekt zugute kommt. Es fanden sich weiters Unternehmen, die ein hohes Niveau an Sozialleistungen aufwiesen, die auch oder besonders Frauen zugute kommen. Und es fanden sich schließlich Betriebe in klassischen Frauenarbeitsbereichen, also den traditionellen Niedriglohnbranchen wie bspw. Reinigung oder Gastgewerbe, die auf Grund geschlechtsstereotyper Zuschreibungen noch stärker als in diesen Branchen ohnehin schon üblich auf Frauen setzten und dabei den Frauen bessere Arbeitsbedingungen gewährten (vgl. dazu genauer Pastner/Papouschek 1997).

Ausgangspunkt betrieblicher Frauenförderung ist die Benachteiligung von Frauen. Betriebe sind in den geschlechtsspezifischen Diskriminierungsprozess zweifach einbezogen, einmal indem sie sie verursachen und mitproduzieren und andererseits, indem sie Ungleichheit als gegebene Struktur vorfinden¹⁰⁰. Die Unterbewertung von Frauenarbeit zeigt sich in der Art der Arbeitsbewertungs- und Eingruppierungsverfahren und in Entgeltschemata, deren Struktur zu geringeren Einkommen von Frauen führt (vgl.

Diestler/Moser 1995). Sie zeigt sich weiters in einem schlechteren Zugang zu Weiterbildung (vgl. Kapitel 3.1) und zu qualifizierten Bereichen sowie Managementpositionen, wobei die schwache Vertretung von Frauen in Betriebsrat und Gewerkschaft eine weitere Barriere zur Verbesserung der Situation darstellt (vgl. Cyba/Balog/Papouschek 1993).

Für die einzelne beschäftigte Frau beginnen die Nachteile beim Eintritt ins Erwerbsleben und setzen sich fort bei der Entlohnung, den Aufstiegschancen, den Weiterbildungsmöglichkeiten und der Arbeitsplatzsicherheit. Sie muss sich auseinandersetzen mit den Vorurteilen der Vorgesetzten zu ihrer vermeintlichen Instabilität und mangelnden zeitlichen Verfügbarkeit sowie einem vermeintlich geringeren beruflichen Engagement im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen. Für den Wunsch, eine Familie zu gründen und Kinder zu bekommen, bezahlt die einzelne Frau in der Regel den hohen Preis, ihre berufliche Entwicklung abzubrechen und auf niedrigerem Niveau wiedereinzusteigen. Für beruflichen Aufstieg und Karriere wiederum muss sie häufig auf Familie verzichten, auch wenn das nicht ihren persönlichen Wünschen entspricht. Berufliche Laufbahnen bzw. betriebliche Strukturen sind auf die Biografien von Männern zugeschnitten. Ein temporärer Ausstieg aus Gründen der Familienbetreuung ist darin nicht vorgesehen und wird deshalb negativ sanktioniert.

Doch bringt es das Phänomen der Segregation (vgl. Kapitel 1.3) mit sich, dass Frauen unabhängig von ihren realisierten Familien-

98 Es handelt sich dabei um eine Bestandsaufnahme der österreichischen Diskussion über betriebliche Frauenförderung in Forschung und Praxis.

99 Dabei wurden jedoch nur Betriebe untersucht, die zuvor als „frauenfreundlich“ in der Öffentlichkeit bzw. in den Medien präsentiert worden waren.

100 So haben sie etwa weibliche Arbeitskräfte beschäftigt, die auf Grund der gesellschaftlichen Arbeitsteilung und fehlender öffentlicher Rahmenbedingungen wegen der Familienpflichten berufliche Nachteile und besondere Interessen haben. Dabei handelt es sich um eine Situation, die Betriebe nicht direkt produziert haben – worauf sie aber in der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen etwa bei Vereinbarkeitsmaßnahmen Bezug nehmen können oder nicht.

wünschen im Berufsleben benachteiligt sind. So haben Frauen schlechtere Arbeitsbedingungen als Männer, selbst dann, wenn sie auf gleicher Hierarchiestufe und im gleichen Tätigkeitsfeld beschäftigt sind, denn die Teilung verläuft prinzipiell nach dem Muster: einfache Routinetätigkeiten für die Frauen – komplexe und anspruchsvolle Arbeiten für die Männer. Viele Frauen haben Arbeitsplätze, die ihre psychosoziale Gesundheit gefährden und keinerlei Entwicklungsmöglichkeiten (sogenannte „Sackgassenberufe“) bieten. Dabei handelt es sich um äußerst stabile Strukturen. Untersuchungen zeigen, dass selbst bei Reorganisationsmaßnahmen, die unter dem Titel Lean Management oder Total Quality Management durchgeführt werden, Frauen im Vergleich zu Männern weitaus weniger bis gar nicht profitieren, da die ihnen zugewiesenen Bereiche oft gar nicht einbezogen werden (vgl. Lüders/Resch 1995).

Frauenfördermaßnahmen setzen an diesen Benachteiligungen an. Es sind Maßnahmen, die von Unternehmen gesetzt werden, um den Frauen im gleichen Ausmaß wie Männern den Zugang zu qualifizierten, attraktiven und gut

entlohten Arbeitsplätzen zu ermöglichen. Ziel kann sein, die herkömmlichen Muster der Benachteiligung von Frauen in Personalauswahl, -einsatz und -entwicklung durch besondere Gestaltungsinitiativen aufzubrechen und abzubauen und damit den Prozess der aktiven Diskriminierung zu stoppen. Frauenförderung auf betrieblicher Ebene kann darüber hinaus aber auch auf andere Faktoren einwirken, indem die unterschiedlichen Voraussetzungen von Frauen und Männern für die Erwerbsarbeit konstruktiv berücksichtigt werden. So können betriebliche Maßnahmen, die auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Versorgungsarbeit für Frauen und Männer abzielen, geeignet sein, die gesellschaftliche Benachteiligung der Frauen durch die ungleiche Verteilung der Reproduktionsarbeit teilweise zu kompensieren. Als mögliche Aktionsfelder bzw. Handlungsfelder von betrieblicher Frauenförderung ergeben sich daher: Personalpolitik, Organisations- und Unternehmenskultur, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung sowie sexuelle Belästigung (genauer siehe Grafik 12).

Grafik 12

Aktionsfelder betrieblicher Frauenförderung bzw. betrieblicher Förderung von Chancengleichheit

Personalpolitik	geschlechtssensible Personalauswahl, Einstellung Ausbildung von Frauen in nicht traditionellen Berufsfeldern geschlechtssensible Personalbeurteilung Arbeitsbewertung, Entlohnung Förderung der Weiterbildung für Frauen Förderung von Laufbahnplanung Förderung von Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen
Organisationskultur	Sensibilisierung gegenüber Fraueninteressen stärkere Einbeziehung von Fraueninteressen in Leitbilder, Grundsätze etc.
Vereinbarkeitsmaßnahmen	bessere Wiedereinstiegsmöglichkeiten nach der Karenz Maßnahmen während der Karenzzeit flexible Arbeitszeit und (bessere) Teilzeitangebote für Frauen und Männer Errichtung von Kinderbetreuungseinrichtungen
Arbeitsorganisation	Aufwertung von typischen Frauenarbeitsbereichen Auflösung der geschlechtsspezifischen Trennlinien in der Aufgabenverteilung
Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	

Zur Illustration seien noch einzelne Maßnahmen aus österreichischen Unternehmen angeführt: Im Bereich der Personalauswahl finden sich an konkreten Maßnahmen beispielsweise der explizite Wunsch nach Bewerbungen von Frauen in Stellenanzeigen und geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen. Eine andere Maßnahme ist, dass bei Neubesetzung von offenen Stellen Wiedereinsteigerinnen nach der Karenz-Priorität eingeräumt wird. Als Einzelmaßnahmen im Bereich der Unternehmens- und Organisationskultur sind zu nennen: die Schaffung eines betriebsinternen Frauennetzwerkes oder die Veröffentlichung von geschlechtsspezifischen Daten zu Einkommen, Positionen etc. im Unternehmen.

In der Mehrzahl der Ansätze zur Förderung der Chancengleichheit handelt es sich um Maßnahmen zur Erhöhung der Vereinbarkeit¹⁰¹ von Beruf und Familie. Dabei geht es um die Einführung variabler Arbeitszeitregelungen und den Ausbau von Teilzeitarbeit, um Betreuung der Karenzurlaubenden und Wiedereinstiegsmaßnahmen. Zur Erleichterung des Wiedereinstiegs werden beispielsweise in einem Unternehmen den Mitarbeiterinnen Informationsblätter mit Tips für den ersten Tag vor dem Wiedereintritt zugesandt und spezielle dreitägige Wiedereinstiegsseminare veranstaltet. Im Rahmen dieser Wiedereinstiegsseminare werden allgemeine Informationen vermittelt, aber auch Entspannungsübungen zur besseren Bewältigung von Stress erlernt. Der symbolische Gehalt derartiger Veranstaltungen ist dabei nicht zu unterschätzen.

Zwei Handlungsfelder von Frauenförderung sind in der betrieblichen Praxis beinahe vollständig ausgeklammert: Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Maßnahmen im Bereich der Arbeits- und Organisationsgestaltung zur Verbesserung vorhandener Arbeitsplätze (vgl. Pastner/Papouschek 1997). Letzteres erscheint besonders problematisch, denn viele Frauenarbeitsplätze sind „Sackgassenpositionen“, d.h. den dort Beschäftigten stehen keine oder nur geringe Aufstiegs- und Veränderungsmöglichkeiten offen. Bleiben diese Arbeitsplätze aus der Frauenförderung ausgeklammert, werden Frauenfördermaßnahmen ten-

denziell zur Förderung einer hochqualifizierten „Frauenelite“.

Frauenbeschäftigung in Österreich zeichnet sich durch eine große Bandbreite aus. Zwischen den Betrieben verschiedener Branchen liegen Welten. Geht es in der einen Branche um beruflichen Aufstieg oder variable Arbeitszeitmodelle, geht es in anderen um die Einhaltung des Arbeitsrechts und die Abwehr der einseitig ansetzenden Flexibilisierung. Auf diese unterschiedlichen Situationen ist bei der Gestaltung von betrieblicher Frauenförderung Bezug zu nehmen. Es braucht viele verschiedene Modelle der Frauenförderung, denn Frauen sind trotz vieler Gemeinsamkeiten eine sehr heterogene Gruppe. Ganz grundsätzlich muss sich die Einsicht durchsetzen, dass Frauenförderung kein karitatives Programm, sondern der Abbau struktureller Benachteiligung ist. Für die Frauen ist dies wichtig, damit sie die Förderung überhaupt annehmen (und durchsetzen) können. Die Betriebsleitungen und die Männer können dadurch einen gönnerhaften Zugang zum Thema überwinden. Damit ist auch verbunden, dass Vereinbarkeit von Beruf und Familie kein reines Frauenanliegen bleibt, sondern auch zu einem Männerthema gemacht wird.

¹⁰¹ Unter gegebenen Rahmenbedingungen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wesentliche Voraussetzung für die berufliche Entwicklung von Frauen. Doch besteht bei isolierten Maßnahmen die Gefahr, dass die Geschlechterungleichheit damit nicht aufgelöst, sondern vielmehr verstärkt wird. Denn Maßnahmen dieser Art richten sich in der betrieblichen Praxis in der Hauptsache an Frauen und lassen Männer und betriebliche Strukturen unberührt. Nur auf individueller Ebene, mit einem kurzfristigen Horizont und auf eine bestimmte Gruppe von Frauen beschränkt (versorgt über voll arbeitenden Ehemann, mit Kindern, planen keinen Aufstieg) können diese Maßnahmen als positiv gesehen werden.

5 Zusammenfassung

Noch nie zuvor waren in Österreich so viele Frauen wie heute erwerbstätig

Rund 1,6 Millionen Frauen gehen in Österreich einer Erwerbsarbeit nach, und die Berufstätigkeit ist zum selbstverständlichen Bestandteil des weiblichen Lebensentwurfs geworden. Das wachsende berufliche Selbstverständnis der Frauen trifft allerdings gegenwärtig auf eine Krise der Erwerbsarbeit. Das zeigt nicht zuletzt die zunehmende Gefährdung bestehender Arbeitsplätze und die deutlich wachsende Arbeitslosigkeit, von welcher Frauen überproportional betroffen sind. Auch wenn die Struktur der Frauenbeschäftigung im Zeitverlauf markante Änderungen aufweist, bleibt – so zeigen die leider zumeist nicht ausreichend geschlechtsspezifisch gegliederten, statistischen Daten – doch eines beim Alten: Frauen sind im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen benachteiligt, u.a. was Einkommen, Stabilität und Attraktivität der Arbeitsplätze angeht. Dies hat nicht zuletzt seine Ursache darin, dass die Trennlinien der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung innerhalb und außerhalb der Berufsarbeit nahezu unverändert bleiben. Folgeschwerster Unterschied: Allein Frauen leisten nach wie vor das Gros der gesellschaftlich notwendigen – aber unbezahlten – familiären Versorgungsarbeit.

Die Trends in Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung zeigen:

Frauen haben massiv aufgeholt

Frauen haben mit einem Anteil von rund 52% die Mehrheit in der österreichischen Bevölkerung. In den einzelnen Beschäftigungsgruppen sind sie sehr unterschiedlich vertreten. So beträgt der Frauenanteil bei den selbständig Erwerbstätigen 34%, bei den Mithelfenden 70% und bei der größten Gruppe, den unselbständig Beschäftigten, knapp 43%. Das Ausmaß der Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben, welches mit einer Erwerbsquote von 62% Anfang der

90er Jahre einen Höchststand erreicht hat, wird maßgeblich die Zukunft der Finanzierbarkeit des österreichischen Sozialsystems mitbestimmen. Die Beschäftigungszunahmen der 90er Jahre wurden vor allem von Frauen getragen. Allerdings ist der Zuwachs der Frauenbeschäftigung zu einem großen Teil auf die Zunahme atypischer Arbeitsverhältnisse zurückzuführen. So stellen Frauen 86% der Teilzeitbeschäftigten und fast drei Viertel der geringfügig Beschäftigten.

Dennoch sind Frauen überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen

Obwohl die Beschäftigung von Frauen steigt, nimmt auch ihre Arbeitslosigkeit zu. Die Arbeitslosenquote der Frauen liegt seit Mitte der 80er Jahre über jener der Männer (1997: 7,4%, Männer: 6,9%), was die überproportionale Betroffenheit belegt. Insbesondere Frauen mit geringer Ausbildung und Frauen zwischen 50 und 54 Jahren finden nur mehr sehr schwer eine Beschäftigung und sind überdurchschnittlich stark von Arbeitslosigkeit betroffen. Darüber hinaus steigt die Zahl der „schwer vermittelbaren“ Frauen mit familiären Betreuungspflichten in den letzten Jahren dramatisch an.

Nach wie vor für die Beschäftigung von Frauen charakteristisch: geteilter Arbeitsmarkt und ungleiche Einkommen

Bei genauerer Betrachtung des Arbeitsmarkts zeichnen sich eindeutige geschlechtsspezifische Trennlinien ab. Frauen und Männer arbeiten in unterschiedlichen Beschäftigungsformen, Tätigkeiten, Berufen, Wirtschaftsklassen und hierarchischen Ebenen. Diese Teilung des Arbeitsmarktes wirkt sich sehr zu Ungunsten der Frauen aus, denn es sind vor allem die Frauenberufe, die schlechter sozial abgesichert und bezahlt sind. So erzielen männliche Beschäftigte ein um rund die Hälfte höheres Nettoeinkommen als ihre Kolleginnen. Bereinigt um Arbeitszeitunterschie-

de verdienen Männer immer noch um 22% mehr als Frauen. Selbst gleiche Qualifikationen ändern nichts am Einkommensvorteil der Männer: So liegen die mittleren Männereinkommen bei gleicher Arbeitszeit zwischen 16% (bei AbsolventInnen von allgemeinbildenden höheren Schulen) und 31% (bei AbsolventInnen von berufsbildenden höheren Schulen) über jenen der Frauen.

Wesentliche Einflussfaktoren auf die Erwerbs„neigung“ von Frauen sind Alter, Ausbildungsgrad, Kinder, Familienstand, gesetzliche Regelungen und kulturelle Werte

Trotz aller formalen Gleichstellung sind die mit den Geschlechterrollen verbundenen Aufgaben faktisch ungleich verteilt. Frauen leisten nach wie vor die unbezahlte Familien- und Pflegearbeit. Da in Österreich trotz steigender Scheidungsraten in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein „Hintereinander“ und nicht ein „Nebeneinander“ die kulturelle und politische Norm ist (die sich in den gesetzlichen Regelungen niederschlägt), ist die Erwerbstätigkeit der Frauen in erster Linie vom Vorhandensein von Kindern bzw. vom Familienstand abhängig. So beträgt etwa die Erwerbsquote 30 bis 34-jähriger Frauen im Schnitt 76%. Ledige (89%) und geschiedene Frauen (91%) dieser Altersgruppe haben allerdings wesentlich höhere Erwerbsquoten als verheiratete Frauen (69,6%) bzw. Frauen mit Kindern (71%). Das Erwerbsverhalten der Frauen variiert aber auch stark mit der Höhe des Bildungsniveaus: 92% der 30 bis 34-jährigen Frauen mit einem Hochschulabschluss gehen einer Erwerbsarbeit nach, wogegen Frauen mit Pflichtschulabschluss eine Erwerbsbeteiligung von nur 62% aufweisen.

Trotz hohem Bildungszuwachs bei Frauen sind nach wie vor geschlechtsspezifische Bildungsunterschiede in der Bevölkerung vorhanden

Der Bildungsstand der österreichischen Bevölkerung ist in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich gestiegen. Besonders hohe Zuwächse finden sich bei den Frauen. Doch nach wie vor sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Bil-

dungsabschlüssen deutlich. Nach der Volkszählung 1991 hatte rund die Hälfte der österreichischen Frauen gegenüber 31% der Männer keine über den Pflichtschulabschluss hinausgehende Ausbildung. Dagegen verfügen nahezu doppelt so viele Männer (44%) wie Frauen über einen Lehrberuf. Eine AHS-Matura haben anteilmäßig gleich viele Männer wie Frauen (5,2% bzw. 5,1%). Einen Hochschulabschluss haben wiederum mehr Männer als Frauen (5,5% zu 2,6%). Bis zur formalen Bildungsgleichstellung beider Geschlechter in der österreichischen Bevölkerung ist es indes noch ein langer Weg: Wenn die Entwicklung im gleichen Tempo weitergeht, dauert es noch mehr als 100 Jahre, bis in der Bevölkerung keine geschlechtsspezifischen Unterschiede im Bildungsniveau mehr vorhanden sind.

Mädchen haben in der Bildungsbeteiligung aufgeholt, aber die Segregation besteht fort

Während sich bei den Pflichtschulabschlüssen keine Benachteiligungen von Mädchen erkennen lassen, werden in der weiterführenden Ausbildung geschlechtsspezifische Unterschiede deutlich sichtbar. Zwar ist die weibliche Bildungsbeteiligung vor allem in den höheren Schulen in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich gestiegen, gleichzeitig verlassen nach wie vor mehr Mädchen früher das Bildungssystem als männliche Jugendliche. Obwohl alle Ausbildungseinrichtungen beiden Geschlechtern offenstehen, ist die Segregation weiterhin stark ausgeprägt: auf der einen Seite Mädchen in Hauswirtschafts- und Bekleidungsschulen, in Höheren Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe etc., auf der anderen Seite Burschen in technischen Ausbildungsgängen. Auch an den Universitäten zeigt sich das gleiche Bild: Frauen konzentrieren sich in den Geistes- und Naturwissenschaften (49% der weiblichen Erstzugelassenen) und beginnen in nur geringem Ausmaß ein Technikstudium (6% der weiblichen im Vergleich zu 24% der männlichen Erstzugelassenen). Segregation besteht also auch an den Universitäten weiter fort, wenn auch Frauen in einigen Fachrichtungen, die in der Vergangenheit eher männlich dominiert waren, wie Rechts-

wissenschaften, Medizin und Veterinärmedizin, mittlerweile zumindest bei den StudienanfängerInnen die Mehrheit stellen.

Geschlecht stellt noch immer eine Bildungsbarriere dar

Die bestehenden Bildungsbarrieren für Mädchen beruhen auf einem komplizierten Gefüge kultureller Normen und Werte, geschlechtlicher Arbeitsteilung, objektiver Arbeitsmarktrisiken, schulischer Strukturen, geschlechtsspezifischer Sozialisation etc. Sie sind – wie auch die österreichischen Erfahrungen zeigen – mit Einzelmaßnahmen schwer aufzubrechen. Soll auch im Bildungswesen die Gleichstellung der Geschlechter erreicht werden, bedarf es verstärkter gesellschaftlicher Anstrengungen in vielen Bereichen – von Maßnahmen in der Schule bis zu Maßnahmen zur gesellschaftlichen Sensibilisierung.

Berufliche Weiterbildung und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen haben gerade für Frauen große Bedeutung

Berufliche Weiterbildung und Qualifizierungsmaßnahmen sollen vor allem die Anpassung der Beschäftigten an die Änderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und an den organisatorischen und technologischen Wandel sichern. Die Anforderungen an die Beschäftigten in den Unternehmen steigen und sind nicht mehr nur mit fachlicher Höherqualifizierung zu begegnen. Zum einen werden zunehmend Schlüsselqualifikationen nachgefragt, zum anderen werden wachsende Ansprüche an zeitliche Verfügbarkeit und funktionelle wie räumliche Flexibilität häufig als Qualifikationserfordernisse definiert. Eine Entwicklung, die – angesichts der wachsenden Konkurrenz um Arbeitsplätze – zunehmend bestimmte Beschäftigtengruppen, darunter Frauen mit außerberuflichen Verpflichtungen, vom Beschäftigungssystem ausschließt.

Frauen werden bei der betrieblichen Weiterbildung benachteiligt

Obwohl das Schlagwort vom lebenslangen Lernen heute in aller Munde ist, ist die Datenlage zur Situation der beruflichen und betrieblichen

Weiterbildung äußerst unbefriedigend. Die verfügbaren Informationen geben ein teilweise widersprüchliches und wenig aktuelles Bild. Fest steht, dass Frauen in der beruflichen Weiterbildung unterrepräsentiert sind, was einerseits damit zu tun hat, dass das Weiterbildungsangebot hinsichtlich Zeit und Ort nicht auf ihre spezifischen Bedürfnisse abgestimmt ist, andererseits aber auch, dass Frauen im Zugang zu betrieblicher Weiterbildung diskriminiert werden. Das Ausmaß der Weiterbildungsaktivitäten der Beschäftigten in Österreich korreliert zudem mit der Höhe ihrer betrieblichen Position („Mattihausprinzip“), was Frauen indirekt betrifft. Schließlich sind Frauen in höheren Positionen weniger oft als Männer zu finden, vielmehr sind sie in den Randbelegschaften und Arbeitnehmergruppen der unteren hierarchischen Ebenen überrepräsentiert.

Arbeitsmarktpolitisch wird Einiges für Frauen getan, auch im Nationalen Aktionsplan (1998) wird die Situation von Frauen berücksichtigt

Gemessen an der Zahl der Förderfälle sind Frauen mit einem Anteil von 48% entsprechend ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit (45%) in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen erfasst. Einschränkend zu diesem an sich positiven Befund ist zu bemerken, dass keine Aussagen zur geschlechtsspezifischen Verteilung der finanziellen Fördermittel gemacht werden können und dass Frauen beispielsweise bei geförderten betrieblichen Maßnahmen unterdurchschnittlich vertreten sind. Nach jüngsten Studien wird zudem deutlich, dass gerade Frauen mit kumulierten Problemlagen und größten Schwierigkeiten, in das Beschäftigungssystem wiedereinzusteigen, von arbeitsmarktpolitischen Förderungen untererfasst werden.

Im österreichischen Nationalen Aktionsplan (NAP) werden die Belange von Frauen mehrfach und variantenreich berücksichtigt. Hohe Priorität wird etwa dem Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen und der Förderung von Wiedereinsteigerinnen zugemessen, aber auch Höherqualifizierung und die Unterstützung von Frauen auf dem Weg in die Selbständigkeit werden als angestrebte Maßnahmen angeführt. Allerdings sind die angesprochenen Ziele nur

selten mit quantifizierbaren und damit überprüf-
baren Indikatoren ausgestattet. Kritisch anzu-
merken wäre weiters, dass dem quantitativen
Ausbau der Frauenbeschäftigung (etwa über die
Forcierung von Teilzeitbeschäftigung) mehr Be-
deutung zugemessen wird als qualitativen
Aspekten, etwa dem Erreichen eines existenz-
sichernden Einkommens oder dem Abbau der
Segregation.

Die höhere Ausbildung der Frauen setzt sich – wider Erwarten – nicht in bessere berufliche Positionen um

Frauen haben in den letzten Jahrzehnten in der
Bildungsbeteiligung aufgeholt. Doch setzen sich
die höheren Bildungsabschlüsse der Frauen nicht
in dem Maß in berufliche Positionen um wie
bei Männern. Weibliche Beschäftigte werden
weit häufiger als Männer in Tätigkeitsfeldern
eingesetzt, die ihrer Ausbildung nicht adäquat
sind: So übt weniger als ein Viertel der Akademi-
kerinnen eine hochqualifizierte Tätigkeit aus (im
Vergleich zu 59% der Männer). Aber auch bei
den unselbständig Beschäftigten mit niedrigem
Bildungsabschluss zeigt sich das gleiche Bild:
Zwei Drittel der Arbeiter mit Lehrausbildung
aber nur die Hälfte der Arbeiterinnen mit Lehr-
abschluss arbeiten als Facharbeiter bzw. Fach-
arbeiterin. Diese geschlechtsspezifischen Un-
gleichheiten am Arbeitsmarkt beginnen mit der
beruflichen Erstplatzierung. Gleichzeitig sind die
Kompensationsmöglichkeiten für Frauen im Ver-
lauf ihrer Berufskarrieren gering. Ganz im Ge-
genteil: Es kommen weitere Nachteile für Frauen
hinzu, die die geschlechtsspezifische Ungleich-
heit am Arbeitsmarkt zusätzlich verschärfen.

Der Berufseinstieg ist schwieriger geworden – Mädchen und junge Frauen sind davon besonders betroffen

Trotz der im internationalen Vergleich relativ
günstigen Situation sind auch in Österreich im
langfristigen Zeitvergleich die Berufseinmün-
dung und die Arbeitsmarktlage für junge Er-
wachsene schwieriger geworden. Selbst für
JungakademikerInnen ist ein „automatischer“
Übergang von der Ausbildung in die Beschäfti-

gung nicht mehr gewährleistet, obwohl sich
zeigt, dass diejenigen, die über eine qualifizier-
te Ausbildung verfügen, weit bessere Einstiegs-
chancen haben als jene, die die Schule früh ver-
lassen. Dies gilt für beide Geschlechter. Für Mäd-
chen und Frauen ergeben sich jedoch zusätzli-
che Probleme, die teilweise daraus resultieren,
dass sie weniger gefragte Ausbildungsgänge
belegen. Ein Beispiel dafür sind die Absolvent-
innen von ein- bis zweijährigen berufsbilden-
den mittleren Schulen, die sich hinsichtlich ihrer
Konzentration auf Tätigkeiten mit niedrigem
Qualifikationsniveau und ihrem höheren Risiko
für Arbeitslosigkeit kaum von den Pflichtschul-
abgängerinnen ohne weitere Ausbildung unter-
scheiden. Bei den Hochschulabsolventinnen wie-
derum zeigt sich, dass sie von der Verschiebung
der Beschäftigungsstruktur vom öffentlichen
Sektor in Richtung Unternehmenssektor stärker
als ihre männlichen Kollegen betroffen sind.
Denn im Unternehmenssektor sind vor allem
AbsolventInnen jener Studienrichtungen gefragt,
die von Frauen seltener gewählt werden. Dies
spiegelt sich auch in den subjektiven Einschät-
zungen der AbsolventInnen: Kommen auf 10
Männer mit positiver Einschätzung ihrer Be-
schäftigungsmöglichkeiten 7 Männer mit nega-
tiver Einschätzung, besteht bei den Frauen das
Verhältnis 10 zu 22.

Berufsunterbrechungen wirken sich negativ aus

Die Geburt von Kindern ist eine der Hauptursa-
chen dafür, dass Frauen über keine den Männern
vergleichbare Erwerbskarrieren verfügen. Es sind
fast ausschließlich weibliche Beschäftigte, die
ihre Berufslaufbahn unterbrechen und welche
in der Folge die damit verbundenen negativen
Konsequenzen von Qualifikations- und Ein-
kommensverlust tragen. Verlauf und Dauer der
Berufsunterbrechung differieren nach Berufs-
gruppen und Bildungsabschlüssen. Der Wieder-
einstieg auf den Arbeitsmarkt ist jedoch auch
von der wirtschaftlichen Entwicklung abhän-
gig. Studien zeigen, dass die Unterbrechungs-
dauer um so kürzer ist, je aufnahmefähiger der
Arbeitsmarkt ist.

In Österreich ist auf Grund der Verkürzung

des Karenzgeldes die Zahl der Karenzgeldbezieherinnen gesunken – von Juni 1997 auf Juni 1998 um 28% (in absoluten Zahlen um 33.000 Personen). Trotz positiven Anreiz für die Beteiligung von Vätern liegt der Anteil der Männer an den KarenzgeldbezieherInnen unter 2%. Dass so wenige Väter das Karenzangebot annehmen, liegt jedoch zweifellos auch darin begründet, dass das Karenzgeld – im Unterschied zu den meisten anderen Sozialleistungen – nicht einkommensabhängig ist. Da die meisten Frauen weniger als ihre Partner verdienen, ist ihr relativer Einkommensverlust im Karenz weniger hoch als bei den Männern.

Die betrieblichen Benachteiligungen von Frauen bestehen fort – Frauenfördermaßnahmen sind in österreichischen Betrieben aber nur vereinzelt vorhanden

Frauen werden in österreichischen Betrieben nach wie vor benachteiligt. Weibliche Arbeitskräfte werden seltener aufgenommen, unterqualifiziert eingesetzt oder geringer eingestuft. Frauenfördermaßnahmen oder positive Maßnahmen setzen an diesen Benachteiligungen an. Es sind Maßnahmen, die von Unternehmen gesetzt

werden, um den Frauen im gleichen Ausmaß wie Männern den Zugang zu qualifizierten, attraktiven und gut entlohten Arbeitsplätzen zu ermöglichen. Handlungsfelder von betrieblicher Frauenförderung sind Personalpolitik, Organisations- und Unternehmenskultur, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung sowie sexuelle Belästigung. Empirisch lassen sich in Österreich aber nur wenige Unternehmen finden, die explizite betriebliche Frauenförderung praktizieren. Die Ansätze der Praxis sind überdies weniger auf die Auflösung der Arbeitsteilung von Frauen und Männern oder die Aufstiegsförderung von Frauen, sondern auf familienfreundliche Maßnahmen konzentriert, welche sich ausschließlich an Frauen richten.

Solange die Vereinbarkeit von Familie und Beruf jedoch als private Angelegenheit gesehen und nicht als gesellschaftliches Problem erkannt wird und solange es allein die Frauen sind, welche die außerberuflichen, familiären Verpflichtungen übernehmen, solange wird sich auch an der Position der Frauen am Arbeitsmarkt wenig ändern.

Literatur

Literatur

- AK (Arbeiterkammer) Wien (1998): Statistische Informationen, Oktober 1998, Wien
- AMS (Arbeitsmarktservice) (1997): Kurzbericht Wiedereinsteigerinnen-Initiative des AMS 1996, interner Bericht der Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen, Wien
- AMS (Arbeitsmarktservice) (1998a): Die Arbeitsmarktlage 1997, Wien
- AMS (Arbeitsmarktservice) (1998b): Interner Bericht zur Förderung von Frauen, Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen, Wien
- BAB (Büro für Ausbildungs- und Beschäftigungsentwicklung) (o.J.): Förderung der Chancengleichheit in steirischen Betrieben, Abschlussbericht, Graz
- BAK (Bundesarbeitskammer) (1998): Wirtschafts- und sozialstatistisches Taschenbuch 1998, Wien
- Bauer, A./Lassnigg, L. (1997): Geschlechtsspezifische Unterschiede im österreichischen Bildungssystem – das quantitative Bild; in: Lassnigg, L./Paseka, A. (Hg.), Schule weiblich/Schule männlich – Zum Geschlechterverhältnis im Bildungswesen, Studien zur Bildungsforschung und Bildungspolitik, Studienverlag, Innsbruck S. 13–29
- Beerman, L./Heller, K./Menacher, P. (1992): Mathe: nichts für Mädchen? Bern
- BEIGEWUM (1998): Der NAP ist da! Wo bleiben die Jobs, Wien
- Bendl, R. (1997): Chancengleichheit am Arbeitsplatz für Frauen. Integration in die strategische Unternehmensführung. Eine theoretische und empirische Analyse, Hampp Verlag, München-Mehring
- Bendl, R./Papouschek, U./Pastner, U. (Hg.) (1998): Im Aufbruch – Betriebliche Frauenförderung in Österreich, Peter Lang Verlag, Frankfurt a.M.
- Besenbäck, I./Schneider, C./Urban, E. (1997): Geschlechtssensible Koedukation, Reihe Schulqualität und geschlechtssensible Lernkultur – Projektberichte und Weiterentwicklung der Koedukation des Bundesministeriums für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten, Wien
- Bettio, F./Prechal, S./Bimonte, S./Giorgi, S. (1998): Care in Europe, Joint Report of the „Gender and Employment“ and the „Gender and Law“ networks of experts, Equal Opportunities Unit, DG V of the European Commission, Università Degli Studi di Siena, Siena
- Biffi, G. (1997): Massenuniversität und Veränderungen im Beschäftigtensystem, Wien
- Biffi, G./Hanika, A. (1998): Langfristige Prognose des Arbeitskräfteangebotes; in: WIFO, Monatsberichte 6/1998, S. 399–414
- Bilden, H. (1980): Geschlechtsspezifische Sozialisation; in: Hurrelmann, K./Ulich, D. (Hg.), Handbuch der Sozialisationsforschung, Weinheim, Basel
- Blossfeld, H.-P. (1985): Berufseintritt und Berufsverlauf. Eine Kohortenanalyse über die Bedeutung des ersten Berufs in der Erwachsenenbiographie; in: MittAB H.2, S. 177–196
- BMAGS (Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales) (1998a): Der Arbeitsmarkt im 1. Quartal 1998. Analysen, Prognosen, Forschungsergebnisse, APF Team, Wien
- BMAGS (Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales) (1998b): Der Arbeitsmarkt im 3. Quartal 1998. Analysen, Prognosen, Forschungsergebnisse, APF Team, Wien
- BMAGS (Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales) (1998c): Bericht über die soziale Lage 1997 (inklusive Datenband), Wien
- BMAGS (Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales) (1998d): Vollbeschäftigung bleibt das Ziel. Zur Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich, Wien.
- BMAGS (Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales) (1998e): Die arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben gemäß § 59 Abs. 2 Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG), internes Papier, Wien
- BMUK (Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten) (1998): Kenndaten des österreichischen Schulwesens 1998
- BMwA (Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten) (1997): Berufsbildungsbericht 1997, Wien
- BMWV (Bundesministerium für Wissenschaft, Verkehr und Kunst) (1996a): Hochschulbericht 1996, Band 1 – Text, Band 2 – Anhang, Wien
- BMWV (Bundesministerium für Wissenschaft, Verkehr und Kunst) (1996b): Entwicklung der Beschäftigung von Akademikern in Österreich, Wien
- BMWV (Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr) (1998a): Statistisches Taschenbuch 1998, Wien
- BMWV (Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr) (1998b): Die Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen in Österreich, Wien
- Buchinger, B./Gödl, D. (1992): „Un/Erhörte Wünsche“. Arbeits- und Lebensperspektiven von Mädchen und jungen Frauen in Salzburg, unveröffentlichter Forschungsbericht, Salzburg
- Council of Europe (1998): Gender mainstreaming. Conceptual Framework, methodology and presentation of good practise. Final report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming, Strasbourg. (Die deutsche Übersetzung dieses Papiers ist im Büro der Frauenministerin erhältlich)
- Cyba, E./Balog, A./Papouschek, U. (1993): Fraueninteressen im Betrieb. Chancen und Barrieren ihrer Durchsetzung, Forschungsbericht aus Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik Nr. 47, BMAGS, Wien
- Dell'mour, R./Landler, F. (1994): Studierfolganalyse, Institut für Demographie Wien
- Diestler G./Moser E. (1995): Arbeitsbewertung und Frauenlohn-diskriminierung; in: Frauenbericht, Bericht über die Situation der Frauen in Österreich, hg. von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten/Bundeskanzleramt, S. 269–278
- EC (European Commission) (1996): Bulletin on Women and Employment in the EU No. 9, October 1996, Brussels
- EC (European Commission) (1998a): Employment in Europe 1997, Luxemburg
- EC (European Commission) (1998b): From Guidelines to Action – The National Action Plans for Employment – Background Report, <http://europa.eu.int/en/comm/dg05/eim/naps/naps.htm>
- Faßmann, H. (1995): Belastende Lebensabschnitte; in: Frauenbericht, a.a.O, S. 69–72
- Feigl, Susanne (1998), Keine falsche Bescheidenheit! Wegweiser zur Gleichbehandlung im Beruf, hg. von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen bei der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz, Wien

- Finder, R. (1997): Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in Niederösterreich, Projektbericht Dezember 1997, eine Studie im Auftrag des Amtes der Niederösterreichischen Landesregierung
- Finder, R. (1998): Tendenzen im Dienstleistungssektor – Tendenzen der Frauenbeschäftigung, Forschungsbericht des Forschungszentrums W.A.S., im Auftrag des BMAGS, Wien
- Flecker, J./Krenn, M. (1997): Arbeitsorganisation im Wandel. Was läuft im Betrieb? eine Veröffentlichung des Arbeitskreises Arbeitstechnik und Arbeitsorganisation, hg. von der Bundesarbeitskammer, Wien
- Fraiji, A./Lassnigg, L. (1992): Berufliche Weiterbildung in Österreich, eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Institut für Höhere Studien (IHS), Wien
- Fraiji, A./Lassnigg, L. (1995): Mädchen und Frauen im Bildungssystem – Quantitativ-deskriptive Darstellungen; in: Bundesministerium für Frauenangelegenheiten (Hg.), Bericht über die Situation der Frauen in Österreich, Frauenbericht 1995, S. 127–147
- Frauenberger, S. (1998): Eine gewerkschaftliche Initiative zur Frauenförderung – Leitfaden zur Förderung von Chancengleichheit im Betrieb; in: Bendl, R./Papouschek, U./Pastner, U., a.a.O., S. 177–188
- Frauenbericht (1995): Bericht über die Situation der Frauen in Österreich, hg. von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten/Bundeskanzleramt, Wien
- Frühstück, E./Löffler, R./Wagner-Pinter, M./Wöss, J. (1998): Zusätzliche Erwerbschancen für 12.500 Frauen, Projektbericht der Synthesis Forschungsgesellschaft, Wien
- Gärtner, J. (1994): Einkommensentwicklung von Angestellten – Reiseberichte. Quantitative und qualitative Analyse eines Kollektivvertrags mittels Szenariotechnik; in: Journal für Sozialforschung, 34. Jg., Heft 4
- Gaubitsch, R./Denk, G. (1994): Verbleib und beruflicher Aufstieg von Fachschulabsolventen und -absolventinnen. Ein Forschungsbericht; in: Erziehung und Unterricht 6/94, Wien
- Gottschall, K. (1995): Strategien zum Abbau von Frauenbenachteiligung: Frauenförderung oder Gleichstellungspolitik, hg. vom Institut für Höhere Studien, Reihe Soziologie No7, Wien
- Gross, I./Wiedenhofer, B./Vötsch, W. (1994): Die wirtschaftliche und soziale Rolle der Frau in Österreich. Analyse statistischer Daten, hg. vom BMAGS, Wien
- Guggenberger, D. (1997): Bildungspolitik zur Gleichstellung der Geschlechter; in: Lassnigg, L./Paseka, A. (Hg.), Schule weiblich/Schule männlich – Zum Geschlechterverhältnis im Bildungswesen. Studien zur Bildungsforschung und Bildungspolitik, Studienverlag, Innsbruck, S. 30–51
- Hackl, B./Iber, K./Patzner, G./Perner, Ch./Twaroch, Ch. (1997): Geschlechtshomogen geteilter Unterricht (Teil I), Reihe Schulqualität und geschlechtssensible Lernkultur – Projektberichte und Weiterentwicklung der Koedukation des Bundesministeriums für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten, Wien
- Hanika, A. (1998): Bevölkerungsvorausschätzung 1998 bis 2050 für Österreich und die Bundesländer; in: Statistische Nachrichten 9/1998, S. 696–708
- Hawlik, E. (1998): Erwerbstätigkeit im Jahre 1997; in: Statistische Nachrichten 12/1998, S. 1013 – 1023
- Hofstätter, M./Eickhoff, V./Finder, R. (1997): Beschäftigungschancen für HochschulabsolventInnen, unveröffentlichter Forschungsbericht, Arbeitsmarktservice Österreich, Wien
- Holzmann-Jenkins, A. (1998): Best Practice in der betrieblichen Frauenförderung: Strategien für wirtschaftliche EntscheidungsträgerInnen; in: Bendl, R./Papouschek, U./Pastner, U., a.a.O., S. 221–226
- IBE/ibw (1998): Erwerbsbiographien und Qualifikationsprofile von Selbständigen; in: AMS info No. 20, Wien
- Kapeller, D./Kreimer, M./Leitner, A. (1998): Hemmnisse der Frauenerwerbstätigkeit, Endbericht des Instituts für Höhere Studien, im Auftrag des BMAGS, Wien
- König, I./Pircher, E./Buchinger, B. (1998): Managing E-Quality – ein Werkstättenbericht; in: Bendl, R./Papouschek, U./Pastner, U., a.a.O., S. 209–220
- Kreimer, M. (1997): Arbeitsteilung als Diskriminierungsmechanismus: Theorie und Empirie geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation, Dissertation, Graz, Veröffentlichung geplant
- Kreimer, M. (1998): Frauenarbeit und Flexibilisierung; in: Zilian, H.G./Flecker, J. (Hg.), Flexibilisierung – Problem oder Lösung? S. 137–162
- Ladstätter, J. (1994): Volkszählung 1991, Erwerbstätigkeit; in: Statistische Nachrichten 10/94
- Lassnigg, L. (1991): Längerfristige Entwicklungstendenzen der Akademikerbeschäftigung, Befunde – Probleme – Perspektiven, Forschungsbericht des IHS, Wien
- Lassnigg, L. (1996): Berufliche Aus- und Weiterbildung in Österreich und ihre Bedeutung für Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Grundsatzreferat; in: Koller, E./Burda-Buchner, E. (Hg.), Neue Wege in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, Dokumentation der Enquete in Wien vom 22.–23. April 1996, ZSE-Report Nr. 17 des BMUK
- Lassnigg, L./Leitner, A./Steiner, P./Wroblewski, A. (1999): Evaluation der Wiedereinsteigerinnen-Initiative des AMS, Studie im Auftrag des AMS, Publikation in Vorbereitung
- Lassnigg, L./Loudon, S./Schramm, B./Steiner, P. (1998): Zur Beschäftigung von HochschulabsolventInnen, Projektbericht des IHS, Wien
- Lassnigg, L./Steiner, P./Wroblewski, A. (1998): Evaluation der Wiedereinsteigerinnen-Initiative des AMS, Studie im Auftrag des AMS, Zwischenbericht
- Lechner, F./Mitterauer, L./Pammer, M./Reiter, A./Reiter, W. (1997): Bildungsmotivation – Phänomene und Ursachen der Inanspruchnahme von Bildungschancen, Forschungsbericht für das Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr, Wien
- Lechner, F./Pimminger, I. (1998): Unterbeschäftigung in Österreich; in: Beschäftigungsobservatorium, System, Trends Nr.30, Sommer 1998, Zeitschrift hg. von der Europäischen Kommission
- Lechner, F./Reiter, W. (1998): Die Sozialstruktur der Studierenden. Entwicklung und Stand seit der „Öffnung der Hochschulen“, Wissenschaftsverlag, Wien
- Leitner, A./Lassnigg, L. (1998): Bildungsmotivation, Berufserwartungen und Berufschancen von Schülerinnen und Absolventinnen der ein- und zweijährigen berufsbildenden mittleren Schulen, Forschungsbericht für das Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten und das Arbeitsmarktservice Wien

Literatur

- Loudon, S. (1988): Zum Berufseinstieg von AkademikerInnen, Wien
- Lüders, E./Resch, M. (1995): Betriebliche Frauenförderung durch Arbeitsgestaltung; in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 4/1995
- Mesch, M. (1998): Neue Arbeitsplätze in Österreich – Die Beschäftigungsentwicklung im österreichischen Dienstleistungssektor, im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien
- Mühlberger, U. (1998): Atypische Beschäftigung in Österreich; in: WISO – Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift Nr. 4/98, Jänner 1999, Linz
- NAP (Nationaler Aktionsplan für Beschäftigung – Österreich), erstellt von BMAGS, BMWA, BMUK, 15.4.1998, Wien
- Neyer, G. (1995): Institutionelle Kinderbetreuung in Österreich; in: Frauenbericht, a.a.O., S. 73–79
- Neyer, G. (1998): Karenzurlaub, Bericht des Instituts für Demographie der Österreichischen Akademie der Wissenschaften, im Auftrag des AMS Österreich, Wien
- OECD – Zentrum für Forschung und Innovation im Bildungswesen (1998): Bildung auf einen Blick – OECD-Indikatoren
- Ofner, F. (1997): Betriebliche Ausbildungsstrategien und Berufseinstimmung; in: BMAGS (Hg.), Jugend, Bildung, Beschäftigung, Wien, S. 69–73
- ÖSTAT (Österreichisches Statistisches Zentralamt) (1995): Republik Österreich 1945 – 1995, Wien
- ÖSTAT (Österreichisches Statistisches Zentralamt) (1998): Statistisches Jahrbuch für die Republik Österreich 1998
- Ostleitner, E./Simek, U. (1991): Ist die Musik männlich? Die Darstellung der Frau in den österreichischen Lehrbüchern für Musikerziehung, WUV-Universitätsverlag, Wien
- Papouschek, U. (1999): Ausbildungs- und Berufsfindung von Maturantinnen, unveröffentlichte Dissertation, Wien
- Papouschek, U./Flecker, J./Krenn, M./Pastner, U./Riesenecker-Caba, Th. (1998): Qualifikation als Problem? Weiterbildung als Lösung? Technologischer und struktureller Wandel in Wiener Betrieben, Forschungsbericht des Arbeitsmarktservice Wien, Wiener Reihe Nr. 6, Wien
- Pastner, U. (1998): The Gender Aspects of the Austrian National Action Plan (NAP). Report for the Expert Group „Gender & Employment“, Equal Opportunities Unit, DG V, EC, FORBA-Forschungsbericht 6/98
- Pastner, U./Papouschek, U. (1997): Im Dornröschenschlaf – Betriebliche Frauenförderung in Österreich, Wissenschaftsverlag, AMS Studie 3, Wien 1997
- Preinsberger, A./Weisskircher, E. (1997): Mathematikschulbücher – eine aktuelle Untersuchung; in: Lassnigg, L./Paseka, A. (Hg.), Schule weiblich/Schule männlich – Zum Geschlechterverhältnis im Bildungswesen, Studien zur Bildungsforschung und Bildungspolitik, Studienverlag, Innsbruck, S. 132–143
- Prenner, P./Mesch, M. (1998): Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft, Beschäftigungstendenzen im österreichischen Dienstleistungssektor 1971–97, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
- Rabe-Kleberg, U. (1995): Auf dem Weg zur Bildungsbiographie? Oder warum Frauen immer länger auf bessere Schulen gehen und trotzdem als ungelern gelten; in: Hoernig, E./Corsten, M. (Hg.), Institution und Biographie, Pfaffenweiler, S. 26–38
- Rodax, A./Rodax, K. (1996): Bildungschancen und Bildungswege von Frauen. Eine bildungssoziologische Untersuchung über den Zusammenhang von sozialer Herkunft und Bildungsbeteiligung, Berlin
- Rubery, J./Fagan, C. (1998): Chancengleichheit und Beschäftigung in der Europäischen Union, hg. vom BMAGS und der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz, Wien
- Schiersmann, Ch. (1995): Bedingungen der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit im europäischen Vergleich – unter besonderer Berücksichtigung von Elternurlaubsregelungen; in: Zeitschrift für Frauenforschung, 1 und 2/1995, 13. Jg.
- Steibl, R. (1998): Taten statt Worte – eine österreichische Initiative zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen in der Arbeitswelt; in: Bendl, R./Papouschek, U./Pastner, U., a.a.O., S. 189–198
- Tschenett, R. (1997): Geschlechtshomogen geteilter Unterricht (Teil II), Reihe Schulqualität und geschlechtssensible Lernkultur, Projektberichte und Weiterentwicklung der Koedukation des Bundesministeriums für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten, Wien
- Ullram, P. (1997): Lebensbegleitendes Lernen – Life-Style:1996; in: Nationale Koordinationsstelle des Europäischen Jahres für Lebensbegleitendes Lernen (Hg.), Österreich, Europäisches Jahr des lebensbegleitenden Lernens 1996
- Wiederschwinger, M. (1995): Qualifikation, berufliche Tätigkeiten und Berufslaufbahnen; in: Frauenbericht, a.a.O., S. 237–246
- WISDOM (1991): MaturantInnenarbeitsmarkt, unveröffentlichter Projektbericht, Wien
- Wörster, K. (1998): Sozialstaat: Entwicklungen und Perspektiven, unveröffentlichtes Manuskript
- Zulehner, P. (1994): Österreichs Männer unterwegs zum neuen Mann? Wie Österreichs Männer sich selbst sehen und wie die Frauen sie einschätzen, Wien

