universität wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Soziale Ungleichheit – Prekäre Arbeitssituationen im Lebenslauf von Frauen“

Verfasserin

Elisabeth Fink

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Soziologie (Mag. rer.soc.oec.)

Neulengbach, im November 2008

Studienkennzahl lt. Studienblatt:	A 121
Studienrichtung lt. Studienblatt:	Soziologie, sozial- u. wirtschaftswiss. Stzw.
Betreuerin:	Ao. Univ.Prof. Dr. Hilde Weiss

Inhaltsverzeichnis

Eidesstattliche Erklärung 5

1. Vorwort 7

2. Einleitung 9

3. Doppelte Vergesellschaftung der Frau 13
3.1 Die historischen Hintergründe 13
3.2 Das Ungleichgewicht in der heutigen Zeit 15
3.3 Der weibliche (Erwerbs-)Lebenslauf 17
3.4 Der Wandel weiblicher Erwerbsarbeit 18
3.4.1 Allgemeine Entwicklung der Frauenbewegung seit 1848 18
3.4.2 Rechte von Frauen in der 2. Republik im Überblick 19
3.4.3 Der Wandel der Erwerbstätigkeit von Frauen seit den siebziger Jahren 20

4. Exkurs: Klassen- und Schichttheorien 23
4.1 Traditionelle Klassen- und Schichtungstheorien 23
4.2 Basistheorien und Grundlagen 25
4.3 Moderne Theorien zur sozialen Ungleichheit 27

5. Geschlecht als Ursache sozialer Ungleichheit? 31
5.1 Geschlecht als Schließungskriterium 31
5.2 Institutionelle Koordination über geschlechtsspezifische Ungleichheit 34

6 Atypische Beschäftigungsverhältnisse – Flexibilisierung der Arbeitszeit 35
6.1 Zahlen Daten und Fakten - Erwerbsbeteiligung in Österreich 2006 35
6.2 Atypische Beschäftigungsverhältnisse 36
6.2.1 Teilzeit 37
6.2.2 Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse 38
6.2.3 Befristete Arbeitsverhältnisse 38
6.2.4 Leiharbeit bzw. Zeitarbeit 39

6.2.5 Freie Dienstverträge 40
6.2.6 Werkvertrag – neue Selbstständige 41
6.2.7 Telearbeit – Heimarbeit 42
6.2.8 Elternteilzeit 42
6.2.9 Altersteilzeit 43
6.2.10 Conclusio 44
6.3 Besondere arbeitsrechtliche Regelungen für Frauen 45

7. Empirische Forschungen der Gegenwart 49

8. Empirische Analyse zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf 63
8.1 Einleitung 63
8.2 Methode und Stichprobe 63
8.3 Struktur der Stichprobe 65
8.3.1 Statistische Angaben 65
8.3.2 Ausbildungsniveau und Berufstätigkeit 66
8.3.3 Wiedereinstieg und Dequalifikation 67
8.3.4 Dienstverhältnis und partnerschaftliche Arbeitsteilung 77
8.4 Conclusio 80

9. Zusammenfassung 81

10. Literatur 83

11. Anhang 87
11.1 Fragebogen 87
11.2 Lebenslauf 95

Abstract/Zusammenfassung 97

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre an Eides statt, dass ich die vorliegende Diplomarbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst, alle verwendeten Quellen und Hilfsmittel in der Diplomarbeit angeführt und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel verwendet habe.
Ich habe diese Arbeit bisher weder zu Studien- noch zu Prüfungszwecken vorgelegt.

Wien, am……..

…….
Elisabeth Fink

1. Vorwort

Im Laufe des Studiums der Sozialwissenschaften kommt man mit den verschiedensten Richtungen und Strömungen der Sozialforschung in Kontakt.

Durch meine berufliche Tätigkeit in einem Fachbereich der Unternehmensberatung und meinem Interesse am Arbeitsrecht, hat sich schon früh ein Themenkreis für meine Diplomarbeit herauskristallisiert: Arbeitssituationen von Frauen.

Um diesen umfangreichen Bereich auszudünnen, habe ich mich schon lange vor Beginn meiner Diplomarbeit mit Frau Prof. Weiss auf einen Teilaspekt, prekäre Arbeitssituationen im Lebenslauf von Frauen, so lautete auch der Arbeitstitel, geeinigt.
Bei Frau Prof. Weiss möchte ich mich hier herzlich bedanken. Sie ist mir immer hilfreich zur Seite gestanden und hat mir mit Ratschlägen die Arbeit erleichtert.

Ich bedanke mich auch bei meinen Kollegen, mit denen ich gemeinsam das Diplomantenseminar besucht habe. Auch von Ihnen habe ich nützliche Tipps bezüglich der Fragebogengestaltung sowie der Recherche erhalten.

Ein Dank gilt auch dem Internetportal www.befrager.de, welches ein kostenfreies, übersichtliches Tool für Onlinebefragungen hat.

Ich möchte mich auch bei meiner Familie, meinem Lebensgefährten und meinem Arbeitgeber bedanken. In der Zeit der Diplomarbeit habe ich von Ihnen die größte moralische Unterstützung bekommen. Ohne die freie Zeiteinteilung in meinem Beruf, die mir mein Arbeitgeber zu jeder Zeit ermöglicht hat, wäre es mir nicht möglich gewesen, alle relevanten Termine einzuhalten.

2. Einleitung

Die Erwerbstätigkeit der Frau hat sich in den letzten 40 Jahren stark verändert. Nach der Frauenbewegung in den sechziger Jahren und den Forderungen nach Gleichbehandlung in der Arbeitswelt und in der Bildung stehen Frauen (fast) alle Türen offen. Sie sind höher gebildet als noch vor 40 Jahren und finden sich eher im Erwerbsleben ein als damals. Eine Gleichbehandlung bzw. gleiche Entlohnung bei gleicher Qualifikation ist selten gegeben. Dies ist vor allem auf traditionelle Bilder und die damit bedingten Unterbrechungen im Erwerbslebenslauf zurückzuführen. Frauen bzw. Mütter bedeuten für einen Betrieb oft einen Risikofaktor. Wobei dies vielleicht ein zu harter Begriff ist. Es ist so, dass durch das traditionelle Rollenbild die Frau diejenige ist, die bei dem kranken Kind zu Hause bleiben muss. Es ist meist auch die Frau, die Verpflichtungen gegenüber den Institutionen der Kinderbetreuungen übernimmt (Elternsprechtage, etc.).
Frauen werden durch die Mutterschaft mit einer Entwertung ihres Humankapitals belastet und dadurch nach der Geburt eines Kindes in Arbeitsbereichen eingesetzt, in denen ein schneller Ersatz (man benötigt nur geringes Humankapital) möglich ist.
Auf Grund ihrer Mutterschaft suchen Frauen bereits häufig nach Berufen, in denen es ihnen möglich ist, die Kinderbetreuung, den Haushalt und den Erwerb besser zu koordinieren. Die Frau ist daher eher in Teilzeit beschäftigt als Männer.

In dieser Arbeit wird auf die doppelte Vergesellschaftung der Frau mit all den Hindernissen und Belastungen von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingegangen. Es zeigt sich im Weiteren, dass Frauen lange Zeit in der Schicht- und Klassenforschung vernachlässigt wurden. Sie waren lange Zeit von der Erwerbstätigkeit des (Ehe-)Mannes als Brötchenverdiener abhängig.
Ist es möglich. Frauen einer eigenen Schicht zuzuordnen?
Nein, das ist es nicht, denn das Merkmal „Frau zu sein“ ist ein askriptives und durch biologische Komponenten begründet. Frauen sind in jeder (klassischen) Schicht zu finden jedoch nicht den Männern gleichgestellt. Moderne Theorien befassen sich nicht mehr nur mit dem Unterschied zwischen Frau und Mann,

sondern mit der daraus resultierenden sozialen Ungleichheit, die allgegenwärtig ist.

Dieses Ungleichgewicht wird unter anderem im dritten Kapitel meiner Arbeit behandelt.
Der Begriff der „doppelten Vergesellschaftung“ der Frau in Rahmen der Reproduktions- und Produktionssphären wird definiert. Weiters gewinnt man einen Einblick über die historischen Hintergründe und das Ungleichgewicht, das in der heutigen Zeit herrscht. Die Entwicklung der weiblichen Erwerbstätigkeit sowie die speziellen rechtlichen Regelungen und die allgemeine Entwicklung der Frauenbewegung werden beleuchtet.

Im Anschluss wird ein Kapitel den Klassen- und Schichttheorien gewidmet, wobei sowohl traditionelle soziologische Theorien, als auch moderne Sozialstrukturanalysen aufgezeigt werden.

Im fünften Abschnitt wird die Frage behandelt, ob das (weibliche) Geschlecht als Ursache sozialer Ungleichheit herangezogen werden kann. Genauer wird außerdem das Geschlecht als Schließungskriterium behandelt und mögliche Schließungsmechanismen dargestellt. Weiters wird darauf eingegangen, wie marktwirtschaftliche Prozesse die Ausschließung von Frauen in der Arbeitswelt unterstützen.

Ein weiterer Aspekt meiner Arbeit stellen die atypischen Beschäftigungsverhältnisse von Frauen dar.
In den letzen Jahren haben sich immer verschienende Organisationskonzepte entwickelt. In ihnen kommen Flexibilisierungsmerkmale zur Geltung, welche unsere bisherigen Arbeitsorganisationen verändern. Im Weiteren werden diese Flexibilisierungsmerkmale ausgearbeitet und die diversen Beschäftigungsverhältnisse (Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Arbeitsverhältnisse, usw.) näher betrachtet.

Auf dieses Kapitel folgt das Thema „Empirische Forschungen der Gegenwart“, in dem der aktuelle Forschungsstand dargelegt wird. Die Studien vom „Österreichischen Institut für Familienforschung“ und dem „Österreichischen

Institut für Wirtschaftsforschung“ gehen auf die Einstellung der Frauen dem Wiedereintritt gegenüber ein. Sie beschreiben ebenso den Wandel des sozialen Lebensbereichs von Frauen mit Kindern.

Das achte Kapitel der vorliegenden Arbeit besteht aus einer empirischen Analyse, welche die Dequalifikation von Frauen nach dem Wiedereinstieg aufzeigt. Dazu wurde ein Fragebogen erstellt, um anschließend eine Datenanalyse mittels SPSS durchzuführen.

In wie weit beeinflusst die Geburt eines Kindes das berufliche Leben einer Frau?

Es wird davon ausgegangen, dass der familiäre Kontext in unserer schnelllebigen Zeit immer weiter in den Hintergrund tritt. Traditionelle Familienkonzepte werden durch flexible unstrukturierte Familien abgelöst und der Mann als alleiniger Brötchenverdiener scheidet aus. Immer mehr Frauen drängen in den Arbeitsmarkt, die Gründe hierfür können sowohl in objektiven Gründen, wie der Lebensfinanzierung und einem gestiegenen persönlichen Wohlstand liegen, als auch in subjektiven Gründen, wie der Selbstverwirklichung und der Unabhängigkeit.

Zum besseren Verständnis findet sich im Anhang der Fragebogen zur empirischen Forschung aus Kapitel 8.

3. Doppelte Vergesellschaftung der Frau

Das zentrale Problem der doppelten Vergesellschaftung liegt im Gegensatz von Produktions- und Reproduktionsarbeit. Diese beiden Arbeitsphären lassen sich kaum miteinander vergleichen, da die Reproduktionsarbeit eine unbezahlte Tätigkeit ist.

Bei der geschlechtsspezifischen Ungleichheit in der Produktionssphäre wird Vergleichbares Vergleichbarem gegenübergestellt. Das heißt, die Einschränkungen beruhen darauf, dass Frauen und Männer mit gleichwertiger Ausbildung im selben Berufsfeld verglichen werden. „Der Befund, dass Männer im direkten Wettbewerb um hierarchische Positionen und gehobenes Einkommen tendenziell bessere Chancen haben als Frauen mit gleicher Ausbildung, ist gewiss wichtig“[1] und wurde außerdem durch Studien belegt. In diesem Fall ist es essentiell, die strukturelle Heterogenität im System der Ungleichheit zu berücksichtigen.

3.1 Die historischen Hintergründe

Das historisch verankerte Normalitätsmuster besteht aus Menschen, welche in einem Haushalt aufwachsen und ihr erwachsenes Leben in einer heterosexuellen (Ehe-) Gemeinschaft verbringen. Dieses Normalitätsmuster gibt Auskunft über die traditionelle Rollenverteilung zwischen Mann und Frau aufgeteilt, denn im Großteil der Kulturen ist ein durchgängiges Muster verankert. Die Frau gilt als Hauptverantwortliche für die Kindererziehung und die Haushaltsführung, wobei der Mann als „Brötchenbringer“ und Sicherer des wirtschaftlichen Lebensstandards herangezogen wird. „Die in unserer Gesellschaft geltende innerfamiliäre Aufgabenteilung ist eine soziale Tatsache, keine Naturnotwendigkeit.“[2]

[1] Reinhard Kreckel, Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit, S. 247
[2] ebd. S. 251

Bereits vor dem Zeitalter der Industrialisierung wurde diese soziale Tatsache belegt durch:

- die monogame Ehe und die darauf aufbauende Lebensgemeinschaft, welche durch die Kirche institutionalisiert wurde.
- die Regeln aus der ständischen Zeit, in der Besitzlosen die Ehe bzw. das Gründen einer Familie untersagt war.
- das Prinzip des „ganzen Hauses“, bei dem alle Familienmitglieder einbezogen waren. Nur der Einsatz von Materialkosten, jedoch nicht die eingesetzte Arbeitszeit wurden der Produktion zugerechnet.
- die patriarchale Stellung des Hausvaters.

In vergangenen Zeiten war es üblich, dass die Reproduktionsarbeit gemeinsam mit oder neben der Produktionsarbeit läuft. Heutzutage bewirkt die systematische Trennung von Berufs- und Familienleben auch eine räumliche Trennung der beiden Sphären. Somit laufen Reproduktions- und Produktionsarbeit weit auseinander.
Durch diese räumliche Trennung erfährt die Arbeitszeit eine Aufwertung durch die Bezahlung nach tatsächlich geleisteter Zeit. Im Gegenzug kommt es zu einer Abwertung der Hausarbeit. Diese ist unbezahlt und gilt als selbstverständlich der Frau zugeordnet.

Durch die Kapitalisierung des Marktes und der überwiegend lohnabhängigen Erwerbstätigkeit wurde das Alltagsleben immer mehr fremdbestimmt. Die Familie wurde vorrangig von dem Einkommen des Mannes abhängig. Es ist eine Tatsche, dass Frauen bereits vor dem Zeitalter der Industrialisierung Lohnarbeit geleistet haben. Es gab seit jeher an eine beträchtliche Zahl von Frauen die z.B. als Dienstboten gearbeitet haben.
Diverse Modelle[3] stellen dar, in welchem Ausmaß die Frau zusätzlich zum Einkommen des Familienoberhauptes, in der Regel der Mann, beschäftigt war, um die Familie zu erhalten.

Kapitalistische Marktwirtschaften beruhen auf dem Gewinnprinzip. Güter und Dienstleistungen basieren auf dem Prinzip des Tausches. Das wichtigste Gut ist

[3] Siehe weiterführend Reinhard Kreckel, Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit, S. 253

der freie Zugriff auf diverse Arbeitskräfte, welche in direkter Konkurrenz zueinander stehen. Gewinnbringende Produktionsarbeit gilt das Ziel der Unternehmer.

Für die Reproduktion sind nicht der Markt, die Wirtschaft oder der Unternehmer selbst zuständig. Die Arbeiter selbst müssen für die Reproduktion Sorge tragen. „Genau diesem Zweck dient das in der Erwerbsarbeit verdiente Arbeitsentgelt: Es soll die Reproduktionskosten der Ware Arbeitskraft decken.“[4] Die Reproduktion von Arbeitskräften ist jedoch Zeitaufwendig und kostspielig. Es wurde nach einer marktexternen Lösung gesucht, welche in den privaten Haushalten gefunden. Dass Frauen diese unbezahlte Arbeit übernommen haben, begründet sich aus dem Patriarchalismus – „der Herr über die Seinen“.

Der schon immer existierende Lohnunterschied zwischen bezahlter Männer- und Frauenarbeit beruht auf der Vormachtsstellung des Mannes. Weiters wurde der Begriff Sekundärpatriachalismus geprägt. Im eigenen Haus gilt der Verdienende als besser gestellt, somit ernährt der vorwiegend männliche Haushaltvorstand seine Familie und erfährt dadurch höheres Ansehen. Um diese innerfamiliäre Position zu wahren, wurde Frauen lange Zeit eine gleichwertige Schulbildung verwehrt.

3.2 Das Ungleichgewicht in der heutigen Zeit

Frauen waren von Bildung und somit auch von aufsteigenden Berufschancen exkludiert.
Wie kann es dazu kommen, dass selbst heute, in einer Zeit der Selbstverwirklichung und Emanzipation der Frau, ein Lohn- und Karriereungleichgewicht der Geschlechter existiert?

Immer noch „herrschen“ Machtstrukturen, die diese doppelte Belastung bedingen und fördern und von Frauen oftmals nicht als solche erkannt werden.

[4] Reinhard Kreckel, Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit, S. 254

Frauen orientieren sich nach zwei Richtungen, der Familie und dem Beruf. Es ist biologisch begründet, dass Frauen die Kinder bekommen und es ist traditionell verankert, dass sie diese auch betreuen und großziehen.

Die Arbeitsteilung basiert auf der Trennung zwischen produktiver, bezahlter Arbeit und reproduktiver, also nicht bezahlter Hausarbeit. Nachdem in kapitalistischen Gesellschaften nur bezahlte Arbeit als Lebensgrundlage herangezogen wird, gilt die Hausarbeit, weil sie meist freiwillig und unbezahlt ausgeübt wird, nicht als solche. Die Arbeit zu Hause gliedert sich demnach in den Reproduktionsprozess ein.
Ist dies ein Grund dafür, dass Frauen aus der Erwerbsarbeit ausgeschlossen werden, weil sie mit Familie und Haushalt genügend Arbeit ausüben?
Mit der Verbindung von außerhäuslicher Arbeit und Hausarbeit entstehen zwei „Produktionsstätten“, die zu einer doppelten Vergesellschaftung führen.

Liebeskind[5] hat in dem Artikel „Vom Wert weiblicher Arbeit“ vor allem die formalen Unterschiede in der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation dokumentiert. Für die Segregation am Arbeitsmarkt wird davon ausgegangen, dass es sowohl typisch männliche als auch typisch weibliche Arbeit gibt. Der Unterschied liegt nicht nur in der Entlohnung der Arbeitszeit, sondern auch in den Verantwortlichkeiten. Frauen neigen dazu weniger Humankapital in einen Beruf zu investieren, da sie auf Grund von etwaigen Unterbrechungen (z.B. der Geburt eines Kindes, der Pflege eines Angehörigen) nicht so einen großen Wertverlust erleiden. Dies bedeutet nicht, dass Frauen automatisch eine Unterbezahlung in Kauf nehmen, jedoch hindert dies im Erwerbsverlauf oftmals die „steile“ Karriereleiter hochzuklettern. Tätigkeiten mit großer Nähe zu Haushalt, Pflege und Familie wurden als weiblich definiert. Tätigkeiten mit Führungsaufgaben dagegen haben ein männliches Wertlabel. Um hier eine Änderung im Ansehen der „Frauenberufe“ zu erzielen, müssten langfristig traditionelle Zuordnungen, welche aus der sozialen Umgebung kommen, gestrichen werden, um Arbeit wieder als Arbeit für alle zu sehen und nicht Männer und Frauen in bestimmte Kategorien zu drängen.

[5] KZdSS, Jahrgang 56 - 2005, Liebeskind Uta, Vom Wert weiblicher Arbeit, S. 630-652

Eine Stärkung des weiblichen Arbeitsvolumens ist auch durch den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen zu fördern. Viele Frauen haben ihre Erwerbsarbeitszeit reduziert, da eine Kinderbetreuung in ihrem Vorstellungsrahmen (Vereinbarkeit mit den Arbeitszeiten) nicht möglich ist. Außerdem „..sind finanzielle und weiterbildungsmäßige Hilfestellungen anzubieten, die den Problembereich des Wiedereinstiegs betreffen und verpflichtende Frauenquoten im Rahmen aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen einzuführen und einzuhalten.“[6]

3.3 Der weibliche (Erwerbs-)Lebenslauf

Alle gängigen ökonomischen Theorien gehen davon aus, dass eine Erwerbsunterbrechung einen negativen Effekt auf den Karriereverlauf bewirkt. Die Humankapitaltheorie begründet ihre negativen Effekte einer Unterbrechung durch den „Verlust“ oder den Stillstand von Humankapital. In den ökonomischen Theorien ist ein Wertverlust durch eine Geburt nicht durch das Kind selbst bestimmt, sondern durch die daraus resultierende Erwerbsunterbrechung. Das heißt, Frauen, welche trotz der Geburt eines Kindes weiter erwerbstätig sind, sollten keinen Abweichungen zu einer Normalkarriere unterliegen.

Woran liegt es, dass dies oft nicht der Fall ist?

Frauen zeigen nach der Geburt eines Kindes eine geringere Erwerbsorientierung als davor. Oft wird der Arbeitsplatz – aus Gründen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – gewechselt.

Wie kann man einem Verlust entgegensteuern?

Frauen sollten – auch in der gesetzlich verankerten Karenzzeit – ihr Humankapital erhöhen und sich weiterbilden. In Deutschland kehren nur rund 30 % der Frauen an ihren alten Arbeitsplatz zurück. Tendenziell orientieren sich Frauen danach, wieder eine gleichwertige Position zu erlangen.

Zu den Bedingungen, die den Verlust von Humankapital während der Unterbrechung so gering wie möglich halten, gehört die Rückkehr zum ehemaligen Dienstgeber. Firmenspezifisches Humankapital, welches bereits vor der Unterbrechung aktiviert wurde, bleibt bestehen.

[6] Ingrid Mairhuber, Die Regulierung des Geschlechterverhältnisses im Sozialstaat Österreich

Es zeigt sich in deutschen Studien, dass der Erwerbslebenslauf bzw. die Kariere, bei einer Rückkehr in den „alten“ Beruf zum „alten“ Dienstgeber, steiler verläuft, als wenn sich die Frau nach der Unterbrechung einen gleichwertigen Job in einer anderen Firma sucht. In dieser muss der neue Dienstgeber erst firmenspezifisches Humankapital investieren, welches häufig dazu führt, dass Frauen in niedrigeren Positionen und somit mit weniger Investitionsaufwand eingestellt werden.

3.4 Der Wandel weiblicher Erwerbsarbeit

Um den Wandel der weiblichen Erwerbsarbeit zu verfolgen, ist es nötig, auch die rechtlichen Hintergründe zur Stellung der Frau in der Gesellschaft zu beleuchten.

3.4.1 Allgemeine Entwicklung der Frauenbewegung seit 1848

Bereits 1791 im Zuge der Menschenrechtserklärung versuchte die Französin Marie-Olympe de Gouges die „Erklärung der Rechte der Frau und Bürgerin“ zu proklamieren. Sie wurde dafür zwei Jahre später hingerichtet. Die erste Menschenrechtserklärung vernachlässigte die Frauen in den wesentlichen Punkten wie z.B. beim Wahlrecht.
1848 wurde in Wien der erste Frauenverein gegründet und legte somit den Grundstein für die Frauenbewegung in Österreich. Im Zuge des Kriegsrechtes wurde der Frauenverein aufgelöst.
Die erste Welle der modernen Frauenbewegung begann Mitte des 19. Jahrhunderts und kämpfte für die grundsätzlichen politischen und bürgerlichen Rechte der Frauen. Am 19. März 1911 kamen in Dänemark, Österreich, Schweden, der Schweiz, Deutschland und den USA Frauen zusammen und demonstrierten friedlich für ihre Forderungen. Die wichtigsten Forderungen der Frauenbewegung am ersten internationalen Frauentag im Jahr 1911 waren der Kampf gegen den Krieg, das Wahl- und Stimmrecht für Frauen, der 8-Stunden-Tag, die Festsetzung von Mindestlöhnen, Arbeitschutzgesetze, gleicher Lohn bei gleicher Arbeit und ausreichendem Mutter- und Kinderschutz. Das Frauenwahlrecht wurde in Österreich 1919 verankert.

Im Nationalsozialismus wurden die Frauen wieder aus dem öffentlichen Leben gedrängt. Frauen verloren in dieser Zeit wieder das Wahlrecht. Arbeitsplätze waren bis zu Kriegsbeginn den Männern vorbehalten. Danach waren Frauen vor allem in den Waffen- und Munitionsfabriken zur Arbeit aufgerufen.
Die zweite Welle der Frauenbewegung in den sechziger Jahren geht über das Ziel der reinen Gleichberechtigung von Mann und Frau hinaus. Die Frauenbewegung rückte die Bereiche von Sexualität, Gewalt gegen Frauen, Frauen in der Forschung und in der Kultur in den Vordergrund.
1980 unterzeichnete Österreich das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW). Grundkonsens des CEDAW ist, dass alle Staaten sich dazu verpflichten, „..jegliche Form von Diskriminierung gegen Frauen zu verbieten, und den Frauen den Zugang zu allen Menschenrechten, politisch, sozial, wirtschaftlich, zu ermöglich."[7]
1997 gab es in Österreich ein Frauenvolksbegehren, welches von 645.000 Menschen unterzeichnet wurde. Ein deutliches Zeichen, dass Diskriminierung vorherrschte.

3.4.2 Rechte von Frauen in der 2. Republik im Überblick[8]

1950/1988 Pornographiegesetz
1971 Aufhebung Verbot der Homosexualität
1975 Familienrechtsreform; Fristenregelung
1979 Gleichbehandlungsgesetz (Reformen 1999, 2004)
1977 Haushaltszulage wurde abgeschafft
1980 Witwerpension
1989 Sexualstrafrechtsreform Vergewaltigung in der Ehe; Elternkarenz für Väter
1990 Pensionsalterregelung, Frauenförderung im GleichbG
1992 Antidiskriminierungsgesetz Arbeitsrecht (sexuelle Diskriminierung); Nachtarbeitsverbot für Frauen fällt
1993 Quotenregelung durch BVG (materielle Gleichstellung)
1997 Namensrechtsänderung; Gewaltschutzgesetz
2002 VerfGH: Homosexualitätsurteil – Minderjährigenschutz erhöhtes Mindestalter

[7] www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=20911
[8] www.uni-graz.at/margareta.kreimer/going-gender/geschichte-recht-kurz.pdf

2004 Strafrechtsreform zu Menschenhandel und sexuelle Belästigung

Vertiefend zur Familienrechtsreform von 1975 besteht auch das EherechtsWirkungsGesetzt aus demselben Jahr.

3.4.3 Der Wandel der Erwerbstätigkeit von Frauen seit den siebziger Jahren

Während der letzten 40 Jahre haben die Frauen sowohl in der Ausbildung als auch in der Erwerbsbeteiligung annähernd zu den Männern aufgeholt. Während in den frühen siebziger Jahren 73 % aller Frauen nur einen Pflichtschulabschluss hatten, so sind es nach dem Mikrozensus 2007 nur mehr rund 34 %. Es ist zu erkennen, dass sich der Bildungsstand und eine ungleiche Verteilung der Bildungschancen seit 1970 verringert haben. Diese Verringerung ist nicht nur positiv zu sehen, denn der Bildungsstatus vor allem von älteren Frauen ist immer noch niedrig. Nimmt man alle gesamt lebenden Frauen in Österreich (inkl. Pensionistinnen) so haben immer noch 43 % der Frauen nur einen Pflichtschulabschluss. Für Frauen mit niedriger Qualifikation ist es besonders schwer, im Berufsleben Fuß zu fassen.
Die Erwerbsquote unselbstständig beschäftigter Frauen lag Anfang der siebziger Jahre bei 44 % und stieg bis 2007 auf 58 % an.
Wo arbeiten all diese Frauen? Sie sind vor allem im Dienstleistungssektor zu finden. Im für Frauen traditionellen primären Arbeitssektor (Land- und Forstwirtschaft) arbeiten kontinuierlich weniger Frauen. 1997 arbeiten 4 von 5 Frauen im tertiären Sektor. Bei den Dienstleistungen werden primäre[9] und sekundäre[10] Arbeiten unterschieden. Es gibt aber keine eindeutige Tendenz dazu, dass Frauen irgendeine Sparte eher wählen, als die andere.
„Sowohl in der Bildungskarriere als auch in der Berufsausübung zeigen sich starke Segmentierungstendenzen nach Geschlecht.“[11]
Zur Erwerbsbeteiligung von Frauen ist zu beachten, dass sich die Erwerbsquote seit den siebziger Jahren stetig erhöht hat. Im Gegenzug sank die Erwerbsbeteiligung von Männern leicht. So war die Erwerbsquote der Männer

[9] Serviceleistungen der Grundversorgung wie z.B. im Handel
[10] Höheres Anforderungsniveau als bei den primären Dienstleistungen z.B. Management, Organisation Soziales, Gesundheit, Erziehung,..
[11] Peter Prenner, Elisabeth Scheibelhofer, Qualifikation und Erwerbsarbeit, IHS S. 9

1971 (Daten auf Grund der Volksbefragung 1971) bei etwa 71 %, ist dann leicht angestiegen und danach bis 1997 (Daten aus dem Mikrozensus), mit leichten Unterbrechungen eines Anstiegs, auf 68 % gesunken. Bei den Frauen zeigt sich ein deutlicher Trend nach oben. 1971 lag die Erwerbsquote bei rund 44 % und ist mit leichten Abflachungen zwischenzeitlich angestiegen auf rund 56 % im Jahr 1997. „1999 lag die Erwerbsquote der Frauen (nur) noch 10 Prozentpunkte unterhalb jener der Männer – 1971 waren es noch 27 Prozentpunkte."[12]

Tabelle 3.1: Erwerbstätigenquote im Zeitvergleich

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Erwerbstätige in 1.000	Erwerbstätigen-quote in %	Erwerbstätige in 1.000	Erwerbstätigen-quote in %	Erwerbstätige in 1.000	Erwerbstätigen-quote in %
1997	3585,4	67,8	2035,8	77,2	1549,6	58,4
1998	3592,3	67,8	2034,7	77,0	1557,6	58,5
1999	3639,2	68,4	2052,4	77,5	1586,8	59,4
2000	3653,7	68,3	2057,7	77,3	1596,0	59,4
2001	3671,4	68,2	2052,7	76,6	1618,7	59,9
2002	3731,5	68,8	2066,8	76,4	1664,7	61,2
2003	3763,6	68,9	2076,0	76,4	1687,6	61,6
2004	3716,5	67,8	2043,0	74,9	1673,5	60,7
2005	3786,3	68,6	2069,6	75,4	1716,7	62,0
2006	3881,4	70,2	2117,9	76,9	1763,5	63,5
2007	3963,3	71,4	2167,6	78,4	1795,7	64,4

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus bzw. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. – Bis 2003: Durchschnitt der Erhebungen März, Juni, September und Dezember. – Ab 2004 : Jahresdurchschnitt über alle Wochen.

In dem Bericht des IHS von Prenner und Scheibelhofer wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der Raum Wien eine Ausnahme in Hinsicht auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen darstellt. Frauen finden in Wien bessere Chancen für die Ausübung eines Berufes vor. Dies liegt vor allem daran, dass eine bessere Infrastruktur z.B. im Bereich der Kinderbetreuung vorliegt. Weiters ist das Dienstleistungssegment, in dem vor allem weibliche Arbeitskräfte zu finden sind, stärker ausgeprägt als in ländlicheren Regionen. „Hier (Anm. in Wien) finden Frauen auch Jobs, die nicht dem klassischen Normalarbeitsverhältnis entsprechen, was für Frauen Vor- und Nachteile birgt."[13]

Eine Studie aus Deutschland zur Entwicklung des Arbeitsmarktes bis 2020 geht davon aus, dass auch weiterhin die Erwerbsbeteiligung von Frauen steigen wird.

[12] Peter Prenner, Elisabeth Scheibelhofer, Qualifikation und Erwerbsarbeit, IHS S. 22
[13] ebd. S. 10

Es wird angenommen, dass sich die Erwerbsmuster von Frauen und Männern angleichen. „Insbesondere dürfen sich bei Frauen neben höheren Erwerbsquoten auch niedrigere Anteile von Teilzeiterwerbstätigkeit und weniger Unterbrechungen im Erwerbsleben geben.“[14] Laut Studie werden die Frauen sich weiterhin um die Reproduktionsarbeiten und somit um den Haushalt und die Kindererziehung kümmern. Bei annähernden Beschäftigungsmustern heißt dies, dass Frauen noch mehr mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu kämpfen haben werden, und dass dies ein weiteres Auseinanderdriften der Geschlechtergleichheit bewirkt.

[14] Allmendinger, Ebner, Demographischer Wandel: Chancengleichheit für Frauen auf dem Arbeitsmarkt – was ist zu tun? S. 9

4. Exkurs: Klassen- und Schichttheorien

Bezugnehmend auf die Frauenforschung stellt es ein gravierendes Problem dar, dass das weibliche Geschlecht jahrelang nicht in die Sozialforschung mit einbezogen wurde. Frauen wurden in diversen Erhebungen befragt, aber ihre Ergebnisse wurden lange Zeit der Schicht oder Klasse zugeteilt, in welche das Familienoberhaupt, traditionell der (Ehe-) Mann „hineingefallen" ist.
Verschiedenste Ideen werden durch die Sozialstrukturforschung aufgefasst, sind aber kaum realisierbar.
Ich werde die bekanntesten Theorien zur Sozialstruktur, wie jene von Karl Marx, Max Weber, Pierre Bourdieu und weiteren im folgenden Kapitel vertiefen.

4.1 Traditionelle Klassen- und Schichtungstheorien

Das Problem geschlechtsspezifische Disparitäten zu begreifen, liegt oft in der Wahrnehmung der geschlechtsspezifischen Ungleichheit.
Traditionelle Klassen- und Schichtungstheorien gehen von folgenden Hintergrundannahmen[15] aus:

- Sie konzentrieren sich auf soziale Ungleichheit im nationalstaatlichen Rahmen.
- Sie begreifen soziale Ungleichheit als eine vertikale Struktur von übereinander angeordneten Klassen bzw. Schichten.
- Schichttheorien sehen in der Erwerbstätigkeit den entscheidenden Indikator für die Ermittlung der Position von Gesellschaftsmitgliedern.

„Ein Problem dieser Klassenzuordnung besteht darin, dass die Vielfalt der sozialen Lagen von Frauen nicht berücksichtigt wird: Weder Hausfrauen,

[15] Vgl.: Reinhard Kreckel: Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit, S. 213

berufstätige Frauen geschweige denn alle Frauen weisen einen Grad sozialer Homogenität auf, der dafür spräche, sie als soziale Klasse zu bezeichnen."[16]
Bei der Klassentheorie von Goldthorpe trägt die berufstätige Ehefrau lediglich zur Aufbesserung des Haushaltseinkommens bei, was aber wieder darauf hinaus läuft, dass der Mann das Haushaltseinkommen bestimmt.

In der Gender-and-Class-Debate wurde erstmals darüber diskutiert, ob es gerechtfertigt sei, allein auf der Untersuchung der Haushaltsvorstände Strukturen festzulegen. In patriarchalischen Gesellschaften mag dieser Ansatz durchaus plausibel sein, da Frauen kaum am öffentlichen Leben teilgenommen haben. Heutzutage jedoch kann die Frau nicht mehr als „Anhängsel" des Mannes klassifiziert werden.

Britten und Heath haben in den neunziger Jahren eine so genannte „Joint classification" eingefordert, bei der sowohl dem Beruf des Ehemannes als auch jenem der Ehefrau Rechnung getragen wird. Diese Forschung führte zwangsweise darauf hin, dass Doppelverdienerfamilien besser gestellt sind, als Familien in einer gleichwertigen sozialen Stellung mit nur einem Einkommen. In dieser Forschung kam auch eine beträchtliche Zahl von so genannten „Cross-Class-Families" zum Vorschein, in denen auf Grund der verschiedenen Berufspositionen Ehemann und Ehefrau anderen Klassen zugeordnet werden müssten.
Durch „diese Vertikalitätsannahmen, die beschrieben sind, kommt man unweigerlich dazu, dass die mit dem Merkmal Geschlecht verbundenen Ungleichheiten als Sekundärphänomene zu begreifen"[17] sind.

In neueren Forschungen wurde über die Verteilung von Lebenschancen versucht, die große Gruppe der Frauen einer bestimmten Schicht oder Klasse zu zuordnen.
Verschiedene Klassenbeziehungen werden hier bei unterschieden: die Verteilung der Ressourcen bzw. des Einkommens und der daraus resultierenden Stellung im Haushalt oder der Zugang zur Produktionssphäre.

[16] Eva Cyba in Soziale Ungleichheit und Geschlechterverhältnisse, S. 33-34
[17] Reinhard Kreckel, Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit, S. 214

4.2 Basistheorien und Grundlagen

Bei Karl Marx definieren sich die Angehörigen einer Klasse durch ihre Stellung im Produktionsprozess. In seiner Theorie werden Frauen nicht gesondert berücksichtigt, auch sie werden entweder der Arbeiterklasse oder der Bourgeoisie zugeordnet.
Das Differenzierungsmerkmal für soziale Ungleichheit bei Marx ist objektiv-ökonomisch. Es zielt ausschließlich auf die materiellen Besitz- oder Eigentumsverhältnisse ab.

Max Weber hat seine Definition von sozialer Ungleichheit erweitert, denn in seiner Theorie beruft er sich nicht nur auf die Klassenzugehörigkeit, sondern auch auf den kulturellen Aspekt eines Standes.
Auf die Stellung der Frau im Ständesystem wurde von Max Weber nicht weiter eingegangen.

Die große Theorie von Pierre Bourdieu zu Klassenlage und sozialen Raum vernachlässigt ebenso die Eigenständigkeit der Frauen.
Die Neuerung in seinem Konzept ist, dass er die Individuen die einer Klasse angehören in einem zweidimensionalen Raum positioniert und ihre Stellung nach dem Kapitalvolumen definiert (ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital).
Das ökonomische Kapital setzt sich aus wirtschaftlichen Kriterien wie Einkommen, Besitz, etc. zusammen. Hier findet sich auch die Unterteilung in Ober-, Mittel- und Unterschicht.
Kulturelles Kapital kann durch Bildung erworben werden, oder wird durch die Erziehung „vererbt“. Man bekommt von seinen Eltern einen gewissen Geschmack Kultur gegenüber vererbt. Diese Kapitalart ist inkorporiert, das heißt, man kann sie nicht wie z.B. Geld an jemanden anderen weitergeben.
Soziales Kapital wird auch als soziales Netzwerk bezeichnet. Es wird durch den Umfang an Beziehungen zu Leuten mit hohem kulturellem oder ökonomischem Kapital definiert. Soziales Kapital definiert sich auch über den Konsum symbolischer Güter.
Die von Bourdieu beschrieben Merkmale sind geschlechtsneutral und können den einzelnen Individuen, Mann und Frau, eigenständig zugeordnet werden.

Für eine gezielte Frauenforschung oder die Forschung der sozialen Ungleichheit zwischen den Geschlechtern fehlen allerdings die Komponenten des sozialen Abstiegs oder Aufstiegs (z.B. ökonomisches Kapital wird durch die Geburt von Kindern verbraucht). Es untersucht ebenfalls nicht den Einfluss von „Peer-Groups“ oder den Einfluss der Medien auf das kulturelle Kapital, welches durch die Geburt von Kindern oder die Haushaltsführung sinkt.

Stefan Hradil gliedert die Gesellschaft nicht in vertikale Strukturen sondern in Milieus, die sich durch heterogene Merkmale auszeichnen. Die soziale Lebenslage des Einzelnen ist das zentrale Thema. „Seine sozialen Milieus sind nicht mehr als direkter Ausdruck ungleicher Lebenslagen zu versehen, sie wirken aber auf diese zurück.“[18] Diese Lebenslagen und dadurch auch Lebensstile können nach verschiedenen Gesichtspunkten ähnlich bezeichnet werden, und so bilden sich Makromilieus wie z.B. das des beruflichen und ähnliche ab.

Eine Auflösung der klassischen Klassen- und Schichttheorien ist durch die Milieutheorie von Hradil, und vor ihm auch schon Becks Theorien, nicht automatisch gegeben. Es zeigt sich durch die Erweiterungen in der Milieutheorie, dass die Angehörigen der großen Klassen immer geringer werden. Die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Klasse, Schicht oder Milieu wird durch weit mehr Dimensionen als Geld, Bildung, Berufsprestige und Machtstellung definiert. Hradil zieht auch „Risiken von Armut und Arbeitslosigkeit, soziale Absicherung, Arbeits- Freizeit- und Wohnbedingungen, soziale Beziehungen, soziale Rollen und Diskriminierung als Dimensionen ungleicher Lebensbedingungen mit in Betracht.“[19] Hradil hat in den achtziger Jahren eine Typologie von sieben ungleichheitsrelevanten Makro-Milieus entwickelt, bei der jedoch keine eindeutige Zuordnung zu bestimmten Lagen innerhalb der Arbeitswelt möglich ist. „Die Vermittlung zwischen Individuum und Gesellschaft übernehmen jetzt soziale Milieus, in die man teils zwar hineingeboren sein mag und die teilweise auch mit der ökonomischen Situation der Betroffenen verknüpft sind, denen man sicher aber doch weitgehend durch eine bewusste Entscheidung anschließen oder entziehen kann.“[20]

[18] Reinhard Kreckel, Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit, S. 129
[19] ebd.. 128
[20] Reinhard Kreckel, Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit, S. 130

4.3 Moderne Theorien zur sozialen Ungleichheit

Die Theorie von Elisabeth Beck-Gernsheim basiert auf dem „weiblichen Arbeitsvermögen“. Dieser Begriff ist eng verknüpft mit der doppelten Vergesellschaftung der Frau (siehe Kapitel 3). Die Grundlage für dieses Konzept ist die Trennung von Berufs- und Hausarbeit. Die Aufspaltung in diese zwei Sphären hat eine geschlechtsabhängige Sozialisation zur Folge. Mädchen bzw. Frauen werden schon mit dem Blick auf die Hausarbeit und den Beruf erzogen, während Burschen bzw. Männer den Fokus auf die Berufsarbeit legen.
Die geschlechtsspezifischen Unterschiede machen sich in der Entwicklung von Fähigkeiten und Persönlichkeitsmerkmalen bemerkbar. Frauen kümmern sich um die Bedürfnisse anderer und um die konkreten Anforderungen des alltäglichen Lebens, während Männer sich mit abstrakten und unpersönlichen Dingen auseinandersetzen.
Diese Merkmale schlagen sich in der späteren Berufswahl nieder. Frauen wählen durch ihre persönlichen Fähigkeiten häufig Berufe die soziales Engagement oder sozialen Kontakt mit sich bringen, welche aber in der Sozialprestige ein geringeres Ansehen haben als Berufe die von Männern gewählt werden. „Solange Frauen stärker als Männer von den Orientierungen des familiär-reproduktionsbezogenen Arbeitsvermögens geprägt sind, solange sie dementsprechend weniger Strategien der sozial-hierarchischen Interessensdurchsetzung betreiben – so lange werden Frauenberufe nach Prestige, Einkommen, Aufstiegschancen den Männerberufen untergeordnet sein.“[21]

Die soziokulturelle Konstruktion von Geschlecht ist weitläufig auch unter „Gender“ bekannt. Gender ist das soziale Geschlecht, das ein Individuum innehat, nicht das biologische Geschlecht, das als „sex“ bezeichnet wird.
Bereits im Jahr 1978 haben Suzanne Kessler und Wendy McKenna die Frage nach den Attributen von Geschlecht gestellt. Sie untersuchten dazu die Konstruktion von Geschlecht bei Transsexuellen. Ihre Forschung zeigt, dass sofern wir jemandem ein biologisches Geschlecht zuordnen können, wir

[21] Elisabeth Beck-Gernsheim; Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt, S. 144

automatisch weibliche oder männliche Handlungsformen zuschreiben. Kessler und McKenna zeigen in experimentellen Designs, dass die „Gender Attribution“ in erster Linie eine „Genital Attribution“ ist. Wir erkennen eine Person erst als weiblich an, wenn wir feststellen, dass sie kein Mann ist.
Auf diesen Theorien aufbauend haben Candace West und Don Zimmermann den Begriff „Doing Gender“ geprägt. Geschlecht ist für sie ein Merkmal einer sozialen Situation, welches durch Interaktionen zur Routine wird. Es gibt zwischen der biologischen Zuordnung „sex“ und der intersubjektiven Geschlechtskategorisierung im Interaktionsprozess „gender“ noch die soziale Zuordnung des Geschlechts „sex-category“. Gender (Geschlecht) ist ein stetes „Tun“ von sex-category (geschlechtskategorischem) adäquatem Verhalten.
Handlungserwartungen im Alltag verstärken oder festigen „doing gender“, welches auch immer und in jeder Interaktion präsent ist.

Geschlecht wird in der heutigen Forschung als Strukturkategorie gesehen. Im Weiteren haben sich drei markante Entwicklungslinien feministischer Theoriebildung entwickelt. In allen drei Ansätzen geht es darum, Geschlechtsdifferenzen und ihre Auswirkung auf das soziale Umfeld samt Produktion, Wissen und Gesellschaft zu theoretisieren.
Im Detail bestehen folgende drei große Ansätze:

- Standpunkttheorien:
  Standpunkttheorien rekurrieren auf Gesellschaftstheorien wie dem Marxismus. Sie stellen Betroffenheit von Frauen und Praxisbezug in den Mittelpunkt. Maria Mies hat 1994 mit „methodologische Postulate zur Frauenforschung“ die Parteilichkeit und Empathie als die forschungsleitenden Prinzipien votiert. Die Standpunkttheorien stehen dem Marxismus sehr nahe, wobei sie sich nicht als „Anwältinnen für die Arbeiterschaft“, sondern für die Frauen sehen. Unterstellt wird in diesem Zusammenhang das gemeinsame Interesse aller Frauen am „Frausein“, die Kategorie des Geschlechts wird dabei nicht weiter hinterfragt.
- Diskurstheoretische Ansätze
  Diskurstheoretische Ansätze sind neueren Datums und sind eine Reaktion auf die erste Welle mitsamt ihren Universalitätsannahmen. Die bekannteste Vertreterin dieser Theorie ist Judith Butler (1990). Sie sieht die

Zweigeschlechtlichkeit in der Kategorie Frau als ein sprachliches und kulturelles Konstrukt. Ihr Argument ist es, dass die zwei askriptiven Merkmale Frau und Mann soziale Kategorien sind, welche im Besonderen Abgrenzungen in den einzelnen Beziehungen der Gesellschaft setzen. Diese sind nicht auf Grund der biologischen Merkmale durch das Geschlecht vorbestimmt. Ist die Unterscheidung von biologischem und sozialen Geschlecht laut diesem Theorem gegeben und ist sie eine reine kulturell konstruierte Ideologie, so stecken subtile Machtmechanismen dahinter.

- Konstruktivistische Arbeiten

  Konstruktivistische Arbeiten stehen in der soziologischen Tradition der Ethnomethodologie und betonen das interaktive Tun bei der Definition und Herstellung von Geschlecht. Es wird versucht, das Alltagswissen als Begründung für bestimmte soziale Phänomene zurückzuweisen und sich auf tatsächliche empirische Prozesse des „Doing-Gender“ zu stützen. Es gibt vier große Alltagsannahmen, die hinterfragt werden:

  - die Menschheit ist zweigeschlechtlich organisiert (und nur das)
  - körperliche Merkmale, insbesondere die Genitalien, entscheiden über die Zugehörigkeit zu dem einen oder anderen Geschlecht
  - die Geschlechtszugehörigkeit ist exklusiv
  - die Geschlechtszugehörigkeit ist zugeschrieben und invariant

  In der konstruktivistischen Perspektive ist Zweigeschlechtlichkeit eine Konstruktion, eine kulturelle Heraushebung oder eine interaktive Leistung.

5. Geschlecht als Ursache sozialer Ungleichheit?

In der sozialen Umwelt auch im Arbeitsumfeld fungiert die Geschlechtszugehörigkeit als ein natürliches, zentrales, askriptives Unterscheidungsmerkmal. Die eindeutige Klassifikation aller Gesellschaftsmitglieder als entweder männlich oder weiblich spielt für ihre personale und soziale Identitätsbildung und für ihre alltägliche Lebensführung eine prägende Rolle.

Die Klassenzugehörigkeit von Frauen wird wie oben beschrieben in den traditionellen Modellen der Sozialstrukturanalyse über das Einkommen des Haushaltsvorstandes, welcher auch meist heute noch der Mann ist, definiert. „Die Versuche, die traditionellen Schichtungsbegriffe Klasse und Stand für die Analyse der Benachteiligung von Frauen fruchtbar zu machen, scheitern an der Heterogenität der Lebenslagen von Frauen, die bei aller Benachteiligung keine ähnliche homogene Gruppe bilden, wie dies vom traditionellen Proletariat angenommen wurde.“[22] Selbst die Theorie nach Hradil, bei der die Ungleichheitsbereiche durch die verschiedenen Dimensionen des Lebens gekennzeichnet sind, ist nicht ausreichend, um die Unterschiede der verschiedenen „Frauengruppen“ genau herauszustreichen. Bei all diesen Theorien wird außer Acht gelassen, dass alle Frauen, egal welchen Alters oder welcher Klasse/Schicht, benachteiligt sind. Die Schlechterstellung von Frauen ist kein Phänomen der unteren Schichten. Die Formen der Benachteiligung sind völlig verschieden und werden teilweise durch die Politik beeinflusst (Gleichstellung der Frau im Berufsleben). In wie weit diese Eingriffe regulierend erfolgen, kann in den seltensten Fällen geprüft bzw. sanktioniert werden.

5.1 Geschlecht als Schließungskriterium

Max Weber nutzte als einer der ersten „soziale Schließung“ als Erklärung für Benachteiligung von Gruppen. Es ging ihm darum, den Verdrängungsprozess von

[22] Eva Cyba in Soziale Ungleichheit und Geschlechterverhältnisse, S. 35

kleineren Gruppen durch mächtigere und größere Gruppen zu beschreiben, denn allein sie haben die Möglichkeit diese von bestimmten (Markt-)Chancen auszuschließen.
„Parkin hat Schließung als primäre Ursache für die Bildung von sozialen Klassen und die entsprechenden Formen kollektiven Handelns gesehen und damit die „Schließungstheorie" begründet".[23] Aber auch der Hauptgrund warum Schließung angewendet wird, ist bei Parkin derselbe wie bei Weber. Man versucht eine Gruppe von etwas auszuschließen, um sie entweder in ihrer sozialen Position zu halten oder zu drücken.

Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist heute weitgehend akzeptiert und auch gesellschaftlich verankert. Sofern auch in vielen Bereichen die Ungleichheit praktisch verschwunden ist, wie bei Recht und Bildung, bleibt sie in anderen traditionelleren Bereichen weiterhin aufrecht, wie in der Verteilung des Haushalts und der Kindererziehung oder bei sexueller Gewalt.
Wie kann man das askriptive Merkmal des Geschlechts einzig als Schließungskriterium definieren?
Dieses Kriterium stellt eine Folge aus der Sozialisierung im frühesten Kindesalter dar. Bereits in dieser Periode lernen kleine Mädchen, welche Aufgaben eine Frau zu tragen hat und was Buben nicht machen (müssen). Frauen sind vorwiegend für die Reproduktionsarbeit zuständig. Damit einhergehend haben sie sich auch um den Haushalt zu kümmern. Männern wird die Eigenschaft des Erhalters zugeschrieben. Buben lernen somit früh, dass der Mann das Geld ins Haus bringt. Es ist traditionell begründet, dass die Frau im Falle einer Schwangerschaft ihr Berufsleben „aufgibt" um sich der Familie zu widmen. Dadurch wird insbesondere die Aufrechterhaltung von Geschlechterungleichheiten gefördert.

Durch die Chancenverteilung ist zu erkennen, dass Frauen einen ungleichen Zugang zu Chancen haben. Dies ist durch drei Ursachen begründet. Erstens muss der soziale Kontext der Ungleichheit der Geschlechter in der Gesellschaft erkannt werden. Diese Ungleichheiten sind nicht als natürlich anzusehen, sondern als veränderbar. „Zweitens muss erkannt werden, dass es sich um ein allgemeines Phänomen handelt; auch wenn die Benachteiligung der Frauen in vielen

[23] Eva Cyba, Geschlecht und soziale Ungleichheit, S. 109

Dimensionen offensichtlich ist, muss ein Interesse daran bestehen, einen Zusammenhang über diese Dimensionen hinweg herzustellen.“[24] Drittens muss erkannt werden, dass sich diese Phänomene der Benachteiligung auf Grund des Geschlechts herauskristallisiert haben.
Die unterschiedlichen gesellschaftlichen Zusammenhänge der Geburt eines Kindes und die daraus resultierende doppelte Vergesellschaftung sind nicht automatisch diskriminierend. Es sind die Anforderungen gegenüber den Frauen, welche mit der Pflege des Kindes verbunden sind, die Diskriminierung bedeuten.

Schließung ist nicht immer ein offensichtlicher Prozess und daher ist es für die Allgemeinheit oft schwer zu erkennen, welche Bedingungen hinter einer Abwertung von bestimmten sozialen Tatsachen stecken. Schließungskriterien sind, dass Frauenarbeitsplätze weniger entlohnt werden, dass Frauen aus bestimmten Branchen gedrängt werden oder erst gar nicht teilnehmen können. Manche Kriterien wurden rechtlich legitimiert, wie z.B. das Nachtarbeitsverbot von Frauen. Andere wiederum wurden rechtlich sanktioniert, z.B. dass Stellenausschreibungen sich speziell an Männer oder Frauen richten.

Es gibt verschiedene Ausschließungsstrategien am Arbeitsmarkt. Die erste ist die vertikale Ausschließung. Dies ist ein Null-Summen-Spiel, denn es ist ein Schließungsmechanismus, der auf Unterordnung beruht. Es gibt in dieser Strategie immer Sieger und Verlierer.
Die zweite ist die horizontale Abgrenzung. Sie beruht auf der Aufteilung und Anerkennung von gleichwertigen Funktionen. Dadurch werden die Positionen von allen Beteiligten günstig beeinflusst.
Die dritte Stratgie ist der solidarische Zusammenschluss. Diese bedeutet laut Parkin die einzige Möglichkeit für die Verlierer der vertikalen Schließung. Der Zusammenschluss der „Verlierer“ ist eine kollektive Antwort, durch die sie den Druck nach oben erhöhen können.
Die These ist nun, „…das mit der vertikalen Ausschließung, der horizontalen Abgrenzung und dem solidarischen Zusammenschluss die drei Grundformen der

[24] Eva Cyba in Sozial Ungleichheit und Geschlechterverhältnisse, S. 37

sozialen Schließung benannt sind, über die die Arbeitnehmerseite in einem staatlich regulierten kapitalistischen Arbeitsmarkt verfügen kann."[25]

5.2 Institutionelle Koordination über geschlechtsspezifische Ungleichheit

„Das makrosoziologische Koordinationsproblem zwischen ökonomischer Produktion und familiärer Reproduktion muss mikrosoziologisch über die Lebensführung und Lebensläufe beider Familienpartner gelöst werden – und dort wird es so gelöst, dass die Frau die Abstimmungskosten trägt, d.h. für sie entsteht ein Nullsummenspiel zwischen Kind und Karriere."[26] Die Modelle der modernen Marktwirtschaft haben für Frauen, die sich um die Reproduktion kümmern, keinen Platz. Vollzeitbeschäftigung bzw. volle Integration in den Arbeitsmarkt und eine Familie zu versorgen ist für eine Frau nicht möglich.

Auch andere Institutionen sind auf die traditionelle Familienstruktur ausgerichtet. Diese vermittelt, dass eine „Person zeitlich für familiäre Belange zuständig ist"[27]. Schule, Kindergarten, öffentliche Einrichtungen sind alle unter Tags geöffnet. Die Zeit ist in diesem Fall der ausschlaggebende Faktor für den Arbeitsmarkt. Die Frau kann sich nur in den Arbeitsmarkt integrieren, wenn sie keinen familiären Pflichten nach zu gehen hat bzw. diese auslagern kann. Auf Grund dessen ist oft der einzige Ausweg für eine Frau einen Job anzunehmen, wenn er nicht einer Vollzeitbeschäftigung entspricht, und wenn sich die Zeiten von Erwerbstätigkeit und Betreuung koordinieren lassen.

Warum sich in den Arbeitsmarkt integrieren?

Für berufliche Arbeit gibt es formalisierte Entlohnungshierarchien, die mit Prestigevorstellungen verbunden sind. Hausarbeit und familiäre Betreuung hingegen haben kein Prestige und keine Entlohnung. „Nach Dahrendorf steckt in sozialer Ungleichheit ein Wettbewerbsmoment, sich messen zu können, das einen wichtigen Motivationsmechanismus darstellt. Dies geht der Familienarbeit ab, sie ist nicht in eine sozial konvertible Währung übersetzbar und bleibt deshalb unsichtbar."[28]

[25] Reinhard Kreckel, Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit, S. 194
[26] Thomas Schwinn, Soziale Ungleichheit, S. 82
[27] Thomas Schwinn, Soziale Ungleichheit, S. 83
[28] ebd. S. 85

6 Atypische Beschäftigungsverhältnisse – Flexibilisierung der Arbeitszeit

6.1 Zahlen Daten und Fakten - Erwerbsbeteiligung in Österreich 2006

In Österreich leben rund 8,1 Millionen Menschen. Davon waren im Jahr 2006 rund 4,1 Mio. also die Hälfte erwerbstätig. Die andere Hälfte steht dem Arbeitsmarkt noch nicht oder nicht mehr zur Verfügung.

Die Erwerbstätigen gliedern sich in drei Große Gruppen: unselbstständig Erwerbstätige, selbstständig Erwerbstätige und Mithelfende, sowie Arbeitslose oder Arbeitssuchende.
Personen, die keiner Erwerbstätigkeit nachgehen sind in Pension, dauerhaft arbeitsunfähig, ausschließlich haushaltsführend, in Ausbildung, Präsenz- oder Zivildiener, oder haben einen sonstigen Status (z.B. Asylwerber) inne.

Tabelle 6.1: Erwerbsstatus der Bevölkerung 2006

Erwerbsstatus	in 1.000		
(Labour-Force-Konzept)	Insgesamt	Männer	Frauen
Bevölkerung insgesamt	**8182,2**	**3990,8**	**4191,4**
Erwerbspersonen	*4123,8*	*224,6*	*1879,2*
Unselbstständige	3396,7	1818	1578,7
Selbstständige, Mithelfende	531,5	329,5	202
Arbeitslose	195,6	97,1	98,5
Keine Erwerbspersonen	*4058,4*	*1746,2*	*2312,2*
in Pension	1697,8	748,9	948,9
dauerhaft arbeitsunfähig	67	36,6	30,4
ausschließlich haushaltsführend	381,1	7,7	373,4
in Ausbildung (ab 15 J)	386,7	174,7	212
Personen unter 15 J	1303,5	668,3	635,2
Präsenz-/Zivildiener	27,1	27,1	0
Sonstiger Status	195,3	82,9	112,4

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus, Jahresdurchschnitt 2006

Bei den erwerbstätigen Personen sind 54,4 % Männer und 45,6 % Frauen. Frauen sind zu 57 % nicht erwerbstätig und 43 % der Männer.

Keine Erwerbspersonen:
Ein auffallender Unterschied zeigt sich in der Kategorie „ausschließlich haushaltsführend“. 8,9 % der Frauen gesamt sind „Nur-Hausfrauen“, wobei sich im Gegensatz dazu nur 0,2 % der Männer gesamt als „Nur-Hausmänner“ ausweisen. Für diese Kategorie heißt das, dass in den Haushalten, in denen sich eine Person, die erwerbsfähig wäre, nur um den Haushalt kümmert, diese zu 97 % eine Frau ist. In der Kategorie der Zivil- und Präsenzdiener gibt es keinen statistisch relevanten Frauenanteil. Der Anteil der Männer gesamt liegt bei 0,7 %.
Weitere geschlechtsspezifische Unterschiede fallen statistisch kaum ins Gewicht und sind annähernd gleich verteilt.

6.2 Atypische Beschäftigungsverhältnisse

Im weitesten Sinn wird eine Flexibilisierung als eine Abweichung der Normalarbeitszeit, 35 bis 40 Stunden die Woche verteilt auf fünf Arbeitstage, definiert.
Vollzeitarbeitsverhältnisse sind in den Gesetzen und auf Grund der menschlichen Arbeitskapazität reguliert. Teilzeitarbeitsverhältnisse oder prekäre Arbeitsverhältnisse unterliegen bei weitem nicht so strengen Reglementierungen und sind in der Arbeitszeit in höherem Maße flexibel.
Gleitzeitmodelle und flexible Arbeitsverträge senken das Risiko für den Arbeitgeber. Eine Umgehung sozialer Gesetze und deren Schutzmechanismen werden gegenüber dem Normalarbeitszeitmodell erweitert und ausgehöhlt. Fehlzeiten, durch Krankheit, Behördengänge oder ähnliches werden durch die neuen Arbeitsmodelle oft nicht berücksichtigt und in Folge müssen diese Fehlzeiten eingearbeitet oder in die Freizeit verlagert werden.
Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind nicht automatisch prekär. Das Ausmaß der Prekarität hängt vom Grad der Arbeitsplatzsicherung, der Höhe des Einkommens, sozial- und arbeitsrechtlicher Absicherung, vom Grad der Mitbestimmung sowie vom Grad kollektiver Interessensvertretungen ab.

Durchgängig aktuelle Daten für die diversen Beschäftigungsverhältnisse zu bekommen ist so gut wie unmöglich, da die einzelnen Beschäftigungstypen häufig zu einer gemeinsamen größeren Kategorie zusammengefasst werden.
Im Folgenden wird auf die bekanntesten, atypischen Arbeitsmodelle eingegangen:

6.2.1 Teilzeit

Laut Arbeitszeitgesetz liegt eine Teilzeitbeschäftigung vor, sobald die Normalarbeitszeit unterschritten wird. Sozial- und Arbeitsrechtlich sind Teilzeitarbeitsverhältnisse und Vollzeitarbeitsverhältnisse gleich gestellt.
Beschäftigte Teilzeitarbeitskräfte sind nach ASVG voll- bzw. pflichtversichert. Auf Grund des Äquivalenzprinzips werden Leistungen alliquot, also auf das Arbeitsverhältnis angepasst, berechnet.
Als Beispiel will ich hier die Regelungen wie z.B. bei einem Zahnarztbesuch zeigen. Der Dienstnehmer kann sich den Tag frei nehmen, es werden aber nur die durchschnittlichen Stunden eines durchschnittlichen Arbeitstages zur Abrechnung herangezogen. Also bei einem 20-h-Job pro Woche sind das für diesen Tag vier Stunden, auch wenn z.B. ein Dienst mit sechs Stunden vereinbart ist.
Ein weiteres Kriterium ist, dass es bei Teilzeitarbeitenden nur selten Überstunden gibt. Die Mehrzeit, die gearbeitet wurde, wird als Mehrarbeit bezeichnet und ist nach normalen Tarifkonditionen zu bezahlen. Als Mehrarbeit werden die Stunden zwischen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit bis zu 40 Stunden, also Vollzeit, bezeichnet. Alles was darüber liegt, wird als Überstunde bezeichnet.

In Österreich waren 2007 24,14 % der Gesamtbeschäftigten in einem Teilzeitarbeitsverhältnis. Im Jahr davor waren es um 1,98 % weniger, das entspricht absolut 15.100 Arbeitnehmern. Der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten liegt bei 85,86 %. Dies bedeutet zum Vorjahr eine Steigerung von 1,84 %.

6.2.2 Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse

Die Geringfügigkeit zeichnet sich dadurch aus, dass das Einkommen bei nur € 349,01[29] brutto im Monat liegen darf.
Geringfügig Beschäftigte unterliegen enormen sozialrechtlichen Einschränkungen. Sie sind nur unfallversichert. Die Sozialversicherung entfällt ganz. Das heißt, für geringfügige Arbeitnehmer muss der Dienstgeber keine Kranken-, Arbeitslosen- oder Pensionsversicherungsbeiträge bezahlen.
Seit 1998 können geringfügige Arbeitnehmer freiwillig Sozialversicherungsbeiträge einzahlen (so genanntes Opting-In). Es besteht dann für die Zeit der Einzahlung eine volle Kranken- und Pensionsversicherung jedoch keine Arbeitslosenversicherung.
Hier ist vor allem auf den Lebensabend des Beschäftigten zu verweisen. Die Zeiten, in denen geringfügig gearbeitet wurde, zählen – ausgenommen bei Opting-In – nicht als Pensionszeiten.

Der Anteil der geringfügig Beschäftigten im Jahr 2007 lag bei 7,62 %. Mehr als zwei Drittel (69,39 %) der Beschäftigten in einem geringfügigen Arbeitsverhältnis waren Frauen. Die Steigerung des Frauenanteils von 2006 lag mit 3,44 % unter der allgemeinen Steigerung von 4,25 %. Das heißt, dass auch der Anteil der Männer, die in einem geringfügigen Dienstverhältnis beschäftigt sind, stetig steigt.

6.2.3 Befristete Arbeitsverhältnisse

Befristet Arbeitsverhältnisse sind, wie der Name schon sagt, auf einen bestimmten Zeitraum (max. drei Monate) bzw. auf eine bestimmte Aufgabe beschränkt. Hierbei gibt es keine arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen. Kündigungsfrist, -schutz (z.B. bei Schwangerschaft), Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Urlaubsgeld und Weihnachtsremuneration, etc. entfallen komplett. Die einzige Regelung, die den Arbeitnehmer schützt, ist das Verbot von so genannten „Kettenarbeitsverhältnissen“. Kettenarbeitsverhältnisse sind mehrere befristete Dienstverhältnisse bei demselben Arbeitgeber, die direkt aneinandergereiht werden. Diese Arbeitsverhältnisse werden in ein „normales“ Dienstverhältnis, mit

[29] Wert für das Jahr 2008 – Anpassung erfolgt jeweils am 1.1. des Jahres

allen sozial- und arbeitsrechtlichen Leistungen, umgewandelt. Der Dienstnehmer bekommt in diesem Fall alle rechtlichen Ansprüche nachträglich vergütet (Weihnachts- und Urlaubsgeld).

Die Daten für befristete Dienstverhältnisse stammen aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2007. Gesamt befinden rund 307.000 Personen in einem befristeten Dienstverhältnis. Die Gründe für die Befristung sind: zu 41 % Ausbildungsverträge, zu 24,6 % Probezeit im Arbeitsvertrag. Aus einer Erhebung aus dem Jahr 1999 geht hervor, dass 13,1 % als Begründung angeben ein befristetes Dienstverhältnis eingegangen zu sein, weil sie keine Dauerstelle finden können. Für die restlichen 5,2 % ist eine Dauerstelle nicht wünschenswert.

Tabelle 6.2: Befristete Arbeitsverträge von unselbstständigen Erwerbstätigen 2007

	Unselbstständige Erwerbstätige mit Befristung					
	Insgesamt	Lehrvertrag	Sonstiges	Insgesamt	Lehrvertrag	Sonstiges
	in 1.000			in % der unselbstständig Erwerbstätigen		
Gesamt	306,9	133,6	173,3	8,9	3,9	5,0
Männer	163,4	84,3	79,0	8,8	4,5	4,3
Frauen	143,5	49,2	94,3	9,0	3,1	5,9

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdurchschnitt über alle Wochen – Erwerbstätige (Labour Force-Konzept) in Privathaushalten ohne Präsenz-, Zivildiener

6.2.4 Leiharbeit bzw. Zeitarbeit

Leiharbeit auch Personalleasing genannt ist durch das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz von 1988 geregelt. Davor war Leiharbeit verboten oder zumindest mangelhaft geregelt.
Heute bestehen sozialrechtlich kaum mehr Abweichungen zu einem Normalarbeitsverhältnis, jedoch gestaltet sich die Kontrolle der geltenden Arbeitsbestimmungen sehr schwierig.
Ein wichtiger Punkt bei der Arbeitskräfteüberlassung ist, ob der Dienstnehmer in dem überlassenen Betrieb eingegliedert ist oder nicht. Gibt der neue Dienstgeber, also jener, in dessen Betrieb der Leiharbeiter ausgeliehen ist, Weisungen und Anordnungen sowie die die Festsetzung der Arbeitszeiten, so ist es Leiharbeit. Ist der Dienstnehmer hingegen von seiner Firma ausgesandt um z.B.

Reinigungsarbeiten zu erledigen und erhält die Weisungen vom eigenen Dienstgeber so liegt keine Leiharbeit vor.
Hier möchte ich zur besseren Verständlichkeit zwei Beispiele anführen:

> „Beispiel 1: Das Hotel XY hat eine Reinigungsfirma mit der täglichen Reinigung des Hotelrestaurants beauftragt. Die Reinigungskräfte erhalten vom Hotelpersonal keine Weisungen. Wünsche und Beschwerden betreffend die Reinigung werden einem Beauftragen der Reinigungsfirma mitgeteilt, der vor Ort die Reinigungskräfte anweist. Es liegt keine Arbeitskräfteüberlassung vor.
>
> Beispiel 2: Das Hotel XY hat eine Reinigungsfirma mit der täglichen Reinigung des Hotelrestaurants beauftragt. Die Reinigungskräfte erhalten ihre Weisungen vom Hoteldirektor, mit dem sie insbesondere auch Arbeitszeiten, Urlaubs- und sonstige Anwesenheitszeiten vereinbaren. Es liegt Arbeitskräfteüberlassung vor.“[30]

66.688 Dienstverhältnisse, das entspricht 2,07 % der Beschäftigten gesamt, wurden im Jahr 2007 erhoben.[31] Dies ist eine relative Veränderung zu 2006 um + 12,53 %. Das Segment der Arbeitskräfteüberlasser hat somit in der Periode 2006 auf 2007 den höchsten Zuwachs.
Der Anteil von weiblichen Arbeitskräften liegt hier bei nur 18,73 %. Von 2006 auf 2007 ist der Frauenanteil jedoch um 18,06 % angestiegen.

6.2.5 Freie Dienstverträge

Freie Dienstnehmer stellen ihre Arbeitskraft einem Dienstgeber innerhalb einer bestimmten Arbeitszeit zur Verfügung. Es wird die Dienstleistung geschuldet, man ist aber nicht persönlich oder wirtschaftlich gebunden (z.B. keine Bindung an Arbeitszeiten). Sie agieren wie arbeitnehmerähnliche Selbstständige. Es gibt keine arbeitsrechtlichen Ansprüche. Es gelten keine Arbeitszeitregelungen, kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit. Weiters hat man keine Überstunden-, Abfertigungs- oder Urlaubsansprüche.

[30] www.wkw.at/docextern/arbeitundsoziales/Extern/Arbeitsrecht/Beschäftigungsformen/AusnahmenvomArbeitskräfteüberlassungsgesetz.htm
[31] „Gewerbliche Arbeitskräfteüberlassung in Österreich im Jahr 2007“ – Stichtagserhebung des BMWA zum 31.7.2007

Hinsichtlich dieser arbeitsrechtlichen Stellung sind freie Dienstverträge prekär. Seit 1996 unterliegen freie Dienstnehmer der ASVG-Versicherungspflicht, sofern ihr Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze liegt. Sie sind somit partiell in die Unfall-, Kranken- und Pensionsversicherung integriert, nicht aber in die Arbeitslosenversicherung. Sie haben aus der Sozialversicherung nur Anspruch auf Sachleistungen (z.B. Arztbesuch), nicht aber auf Geldleistungen (z.B. Krankengeld). Es gibt auch hier die Möglichkeit der Selbstversicherung wie bei den geringfügig Beschäftigten.

Im Jahr 2007 wurden 26.077 freie Dienstverträge ausgewiesen.[32] Das sind nur 0,81 % der aktiv Beschäftigten gesamt. Die Hälfte der freien Dienstnehmer (51,88 %) sind Frauen.
Allgemein ist dies ein sinkender Tätigkeitsbereichbereich (-4,73 % gesamt von 2006 auf 2007).

6.2.6 Werkvertrag – neue Selbstständige

Neue Selbstständige sind persönlich und wirtschaftlich unabhängig. Sie arbeiten auf selbstständiger und gewerblicher Basis. Ein Werkvertrag liegt vor, wenn sich jemand gegen Entgelt verpflichtet, für einen Auftraggeber ein Werk herzustellen. In der Herstellung ist der Werkvertragsnehmern ungebunden an Weisungen die Arbeitsort, Arbeitszeit sowie das Verhalten betreffen.
Neue Selbstständige müssen sich selbst zu Pflichtversicherung (meist GSVG) anmelden und sind auch für die Bezahlung der Beiträge, die über die Einkünfte aus der versicherten Tätigkeit berechnet werden, verantwortlich. Neue Selbstständige sind grundsätzlich bei der GSVG kranken- und pensionsversichert sowie in der ASVG unfallversichert. Es gibt keine Arbeitslosenversicherung.
Auf Werkvertragsnehmer sind Regelungen des Arbeitsrechts nicht anwendbar.

Nachdem neue Selbstständige nicht über den Hauptverband der Sozialversicherungsträger gespeichert werden, ist eine genaue Aufschlüsselung nicht möglich. Das Arbeitsmarkt Service hat in seinem Bericht über selbstständig

[32] Nicht in der Zahl unselbstständiger Beschäftigter des Hauptverbandes

Beschäftigte Daten aus dem Erwerbsmonitoring[33] herangezogen. Im Jahr 2007 gab es laut Erwerbsmonitoring rund 391.000 selbstständig Beschäftigte, wobei sich diese in Gewerbetreibende und Landwirte teilen. Der Frauenanteil bei allen Selbstständigen liegt bei rund 36 %. In der Landwirtschaft ist dieser Anteil sehr hoch, denn 2007 waren 52 % aller Landwirte Frauen.

6.2.7 Telearbeit – Heimarbeit

Das Hauptmerkmal von Telearbeit ist die räumliche Distanz zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die Ortsunabhängigkeit setzt die Verwendung von Informationstechnologie voraus. Arbeitsaufträge und Arbeitsergebnisse werden überwiegend durch diese Informationsmedien übermittelt.
Telearbeiter können selbstständig als auch unselbstständig sein. Für unselbstständige Arbeitnehmer/Telearbeiter bestehen besondere arbeitsrechtliche Bestimmungen für Teleheimarbeiter, jedoch ist auch in diesem Fall die Kontrolle schwierig. Arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen sind leichter zu unterlaufen und die Kontrolle durch den Arbeitgeber reicht häufig weit in die Privatsphäre.

Die Untersuchung aus dem Jahr 1997 zeigt, dass Österreich im europäischen Vergleich einen relativ geringen Anteil von Teleworkern hatte. Es zeigt sich aus dem Mikrozensus 1997, dass zwischen 0,6 % und 1,4 % der Erwerbstätigen diese Arbeitsform ausübten.

6.2.8 Elternteilzeit

Die Elternteilzeit kann sowohl von der Mutter als auch vom Vater des Kindes in Anspruch genommen werden. Zu beachten ist, dass in diesem Fall der andere Elternteil nicht in Karenz sein darf. Es ist jedoch möglich, dass beide Elternteile zur selben Zeit in Elternkarenz sind. Um die Elternkarenz in Anspruch nehmen zu können, muss man mindestens 3 Jahre in einem Betrieb tätig gewesen sein und der Betrieb muss mehr als zwanzig Arbeitnehmer haben. Die Elternkarenz ist

[33] Erwerbsmonitoring: In dieser Datenaufbereitung werden die Vormerkdaten des AMS mit den Versicherungsverlaufsdaten des HV verknüpft, wobei jeder Person eine im Zeitverlauf überschneidungsfreie Karriere zugewiesen wird.

unabhängig von der Karenz zu sehen. Sie kann auch nach der Karenz beantragt werden.

Möchte man in Elternkarenz gehen, so hat eine schriftliche Meldung unter der Angabe vom voraussichtlichen Beginn der Teilzeitbeschäftigung, der Dauer, dem Ausmaß der Arbeitsstunden und der Lage der Teilzeitbeschäftigung (Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Bezeichnung der Arbeitstage) zu erfolgen.

Voraussetzung für die Elternteilzeit ist, dass das Kind im gemeinsamen Haushalt lebt (hier ist es unerheblich, ob es ein leibliches oder adoptiertes Kind ist) und die Obsorge nach den Bestimmungen des ABGB gegeben ist.

Rechtlich ist die Elternteilzeit z.B. beim Versicherungsschutz wie bei der Teilzeitbeschäftigung geregelt. Im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung sehen die gesetzlichen Bestimmungen einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz vor. Dieser beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Teilzeitbeschäftigung, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Beginn der Teilzeitbeschäftigung und dauert bis zum Ablauf von 4 Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis 4 Wochen nach dem Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes.“[34]

Bei der Meldung der Elternkarenz müssen Fristen beachtet werden. Bei Antritt unmittelbar nach Ende der Schutzfrist müssen die Meldung der Mutter während der Schutzfrist und die Meldung des Vaters spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes eingehen. Bei einem späteren Antritt spätestens drei Monate vor dem gewünschten Teilzeitbeginn.

Der Arbeitnehmer kann bei Nichteinigung innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe des Teilzeitwunsches den Dienstgeber binnen einer Woche beim Arbeits- und Sozialgericht auf Einwilligung klagen. Weitere Einigungs- und Klagefristen findet man bei der Wirtschaftskammer oder bei den Arbeitnehmervertretungen.

6.2.9 Altersteilzeit

Die Pensionssicherungsreform von 2004 regelt die Altersteilzeit neu. Es wird Betrieben erleichtert, ältere Arbeitnehmer unter weitgehender finanzieller

[34]http://www.wkw.at/docextern/arbeitundsoziales/exter/Arbeitsrecht/MutterschutzKarenz/Elternteilzeit/AnspruchAusgestaltung.htm

Absicherung mit einer verringerten Arbeitszeit bis zum Pensionsantritt zu beschäftigen.
Bei der Altersteilzeit wird die Normalarbeitszeit um 40 % bis 60 % verringert wobei der Lohn jedoch mindestens 75 % des Vollzeitlohns beträgt.
Der Dienstnehmer ist voll versichert und ist ab Beginn der Altersteilzeit unkündbar. Eine Entlassung aus besonderem Grund ist jedoch möglich.
Aktuelle Entwicklungen zeigen, dass in den Bereichen der Banken, Versicherungen, Metall und Bau die Regelung der Altersteilzeit gerne in Anspruch genommen wird. Im Handel hingegen wird diese Möglichkeit kaum genutzt. Dies mag daran liegen, dass in diesem Bereich ohnehin sehr viele Dienstnehmer nur Teilzeit beschäftigt sind.

6.2.10 Conclusio

Wie man in den detaillierten Ausführungen erkennen kann, gibt es verschiedenste Beschäftigungsverhältnisse. Besonders prekär, auf Grund der arbeitsrechtlichen Stellung, sind die Dienstverhältnisse von freien Dienstnehmern. Bei Leiharbeit und Telearbeit ist die Kontrolle bezüglich der Einhaltung der gesetzlichen Arbeitsbestimmungen sehr schwierig und es bietet sich die Möglichkeit, diese zu umgehen. In allen atypischen Beschäftigungsverhältnissen finden sich häufig gering qualifizierte Arbeitskräfte, mit geringen Aufstiegs- und Weiterbildungschancen. Dementsprechend ist auch das Einkommen gering.
Die negativen Folgen von atypischer Beschäftigung zeigen sich nicht nur in der aktuellen Situation (schlechte arbeitsrechtliche Absicherung, geringes Gehalt) sondern verstärkt in der Absicherung der Zukunft. Im Falle von Arbeitslosigkeit, Krankheit und Alter sind vor allem Personen, die lange Zeit in prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt waren, benachteiligt. Das österreichische System der Sozialversicherung basiert auf dem Äquivalenzprinzip und sichert somit nur in geringem Maße die Zukunft.

Frauen mit Doppelbelastung (Familie und Haushalt) neigen eher dazu, prekäre Arbeitsplätze zum Wohl der Familie anzunehmen. Vor allem geringfügige Beschäftigung und Teilzeitarbeit eigenen sich hervorragend dazu das soziale Bild der Hausfrauen-Ernährer-Ehe aufrecht zu erhalten. Frauen sind so oftmals von

ihrem Partner finanziell abhängig. Eine Unterbrechung der Erwerbsarbeit wird durch Mutterschutz und Kindergeld auch bei atypisch Beschäftigten gefördert. Nach dieser Unterbrechung ist es jedoch oft schwer für Frauen wieder auf gleichem Niveau ins Berufsleben einzusteigen. Auf Grund der Fehlzeit geben sie sich nach der Unterbrechung eher mit Jobs zufrieden, die nicht ihrer Qualifikation genügen oder mit geringerer Entlohnung.
Auch nach der Einführung der Väterkarenz wird sich in den kommenden Jahren an diesem traditionellen Bild wenig verändern.

6.3 Besondere arbeitsrechtliche Regelungen für Frauen

Für Frauen gelten vor allem während der Schwangerschaft und der Mutterschaft besondere Arbeitnehmerschutzvorschriften. Für schwangere Frauen gilt seit 1979 das Mutterschutzgesetz, für „Väter, die Betreuungs- und Erziehungsaufgaben übernehmen gilt das Väter-Karenzgesetz.“[35]
Im Mutterschutzgesetzt werden einige Beschäftigungsverbote für berufstätige Schwangere vorgesehen. Ein absolutes Beschäftigungsverbot besteht innerhalb der letzen acht Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung. Relative Beschäftigungsverbote betreffen hauptsächlich das Wohl der Mutter und des ungeborenen Kindes. So ist es Frauen in der Schwangerschaft nicht erlaubt schwere körperliche Arbeit zu verrichten bzw. Tätigkeiten, die Gesundheitsschädigungen (z.B. arbeiten mit Blei und Benzol) der Mutter hervorrufen können. Während der Dauer des absoluten Beschäftigungsverbots erhält die Frau Wochengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung.
Nach der Geburt steht der Mutter eine Karenz von mindestens 3 Monaten bis längstens 2 Jahren zu. Diese Karenz ist unabhängig vom Kinderbetreuungsgeld, welches bis zu 33 Monate ausbezahlt wird. „Bei Inanspruchnahme des Karenzurlaubs verlängert sich der besondere Bestandsschutz bis zum Ablauf von vier Wochen nach dessen Beendigung.“[36]

[35] Wolfgang Brodil u.a., Arbeitsrecht in Gründzügen, S. 107
[36] edb., S. 109

Eine weitere besondere Regelung seit 1.07.2004 ist die Elternteilzeit, die sowohl Mütter als auch Väter in Anspruch nehmen können.

Seit 1.1.2008 ist eine neue Kinderbetreuungsgeldregelung in Kraft getreten. Eltern können aus 3 Varianten wählen. Die Höhe der Auszahlung des Betreuungsgelds richtet sich nach der Dauer. Die erste Variante bietet die Möglichkeit Kindergeld für 30 Monate zu beziehen und bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile verlängert sich die Bezugsdauer auf 36 Monate (€ 436 pro Monat). Die weiteren Varianten sind die 20 + 4 Monats- (€ 624 pro Monat) und die 15 + 3 Monatsvariante (€ 800 pro Monat).
Man muss bei Beantragung des Kinderbetreuungsgelds NEU angeben, für welche Variante man sich entscheidet und diese ist dann für beide Partner bindend.
Eine weitere Neuerung ist die Erhöhung der Zuverdienstgrenze auf € 16.200. Bei einer Überschreitung ist nur jener Teil zurückzuzahlen, der die € 16.200 übersteigt.
Für den Erhalt des Kindgeldes sind die Untersuchungen des Mutter Kind Passes vorzuweisen. Sollte diese Verpflichtung nicht eingehalten werden, können die Leistungen je nach gewählten Variante ab dem 25., 17. oder 13. Lebensmonat des Kindes halbiert werden.
Der Zuschuss zum Kinderbetreuungsgeld ist als eine Art Darlehen für einkommensschwache BezieherInnen zu sehen und an das Finanzamt zurückzuzahlen.

Für Frauen die Kinder ab dem 1.1.2002 geboren haben galt das alte Kinderbetreuungsgeldgesetz, welches die Karenzgeldregelung abgelöst hat. Die Bezugsvarianten waren denen des Kinderbetreuungsgeld NEU ähnlich. Die Zuverdienstgrenze lag bei € 14.600. Auch die obligatorischen Mutter Kind Pass Untersuchungen waren im alten System geregelt.
Wichtig ist, dass ab 1.1.2002 die ersten 18 vollen Kalendermonate nach der Geburt als Beitragszeiten für die Pension angerechnet werden.

Tabelle 6.3: KinderbetreuungsgeldbezieherInnen Dezember 2007 (absoluten Zahlen)

	1. Jahr		2. Jahr		25. - 30. Lebensmonat		31. - 36. Lebensmonat	
Anzahl der BezieherInnen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
	724	56167	1526	69224	950	30233	2950	5529

Quelle: Statistisches Taschenbuch der Arbeiterkammer S. 301

Durch die Tabelle 6.3 wird deutlich, dass sich die Männer vor allem im Zeitraum vom 31. – 36. Lebensmonats des Kindes der Betreuung unter der rechtlichen Regelung des Kinderbetreuungsgeld NEU widmen. Nach Ende des zweiten Lebensjahres verringert sich die Anzahl der betreuenden Frauen um mehr als die Hälfte. Dies kann man auf das Ende der gesetzlich verankerten Karenzzeit zurückführen.

7. Empirische Forschungen der Gegenwart

Forschungen bezüglich Familie und Erwerb in Österreich werden zum Großteil von zwei Instituten durchgeführt. Das Erste ist das Österreichische Institut für Familienforschung[37] und das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung[38].
Die Studien des ÖIF, auf die ich hier eingehen werde betreffen, die Lebenssituation und subjektive Lebensqualität von Frauen mit Kindern im Alter bis 6 Jahren, die Entscheidung von Müttern zur Erwerbspartizipation, Einstellungen und Werthaltungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie als Exkurs die Hausarbeiterin als Beruf. Der WIFO Bericht „Wiedereinstieg und Beschäftigung von Frauen mit Klinkindern“ von Hedwig Lutz beschäftigt sich vor allem mit den Aspekten der Regelungen des neuen Kindergeldbezugs.
In der ÖIF-Studie von Doris Klepp werden die verschiedensten Faktoren für die Lebensqualität und das Spannungsfeld von Mutterschaft untersucht. „Die Mutterschaft ist von ungünstigen gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen, partnerschaftlichen Problemen und Überforderungen durch hohe Anforderungen an eine kindgerechte Versorgung und Erziehung überschattet.“[39] Die erste Phase der Geburt und der Freude über das neue Leben weicht nach der ersten Euphorie, den nicht zu unterschätzenden physischen, psychischen, partnerschaftlichen und finanziellen Belastungen. Mit diesen Problem haben nicht nur biologische Mütter (und Väter) zu kämpfen, sondern auch die sozialen Mütter. Das Konstrukt Mutterschaft hat sich einem starken Wandel unterzogen. Heute ist Mutter sein nicht mehr an natürliche Reproduktionsmechanismen gebunden. Soziale Mutterschaft ist weder an biologische Mutterschaft noch an das weibliche Geschlecht und ebenso nicht an nur eine Person gebunden, sie zeichnet sich dadurch aus, dass die Person Verantwortung übernimmt, fürsorglich und versorgend ist, und dem Kind Zuneigung schenkt.
Der Wandel der Frauenrolle führt zu Veränderungen im sozialen Lebensbereich der Familie. Frauen sehen die Mutterschaft oft nur unter Einschränkung ihres persönlichen Freiraumes. Finanzielle Faktoren beeinflussen die Einstellung ein (weiteres) Kind zu bekommen. Das Institut für Demographie erhob in den Jahren

[37] im folgenden ÖIF genannt
[38] im folgenden WIFO genannt
[39] Doris Klepp, Studie zur Lebenssituation von Frauen in Familienforschung in Ö., ÖIF Schriften, S. 81

1995/96 den Einfluss der finanziellen Lage im Hinblick auf die Familienplanung. Rund 60 % der Befragten gaben an, ihren Lebensstandard nicht aufgeben zu wollen. Für fast 40 % der Befragten würde ein Kind zu hohe Kosten verursachen und über 30 % gaben an, dass ungeeignete Wohnverhältnisse gegen ein Kind sprechen. Die Lebensqualität von Müttern hängt nach der Studie auch stark von der beruflichen Wiedereingliederung und der Hilfe des Lebenspartners im Haushalt und bei der Kinderbetreuung ab.

In der ÖIF-Studie bezüglich der Entscheidung zur Erwerbspartizipation von Müttern zeigt sich, dass Frauen mit Kindern ihre verfügbare Zeit in drei große Kategorien teilen: Erwerbsarbeit, Freizeit und Haushaltsproduktion[40] (Frauen ohne Kinder hingegen nur in zwei große – keine Haushaltsproduktion). Um intrafamiliär die Zeit ideal zu nutzen und ökonomisch zu handeln ist es großteils so verankert, dass ein Haushaltsmitglied (die Mutter) die Entscheidungen zu Gunsten aller trifft[41].

Die ÖIF-Studie von Doris Klepp zeigt, dass Frauen, die vor der Geburt ihres Kindes berufstätig oder sich zumindest in Ausbildung befanden ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt zurückstellen. Nur rund 24 % der befragten Frauen befinden sich nach ihrem Wiedereinstieg in einem Normalarbeitverhältnis (Vollzeit). 30 % befanden sich während der Befragung in Karenz. Obwohl die Erwerbstätigkeit den Frauen Spaß macht, schränken sie diese für die Haushaltsführung und Familienbetreuung ein.

Wie sieht dies für Frauen aus, die bereits unter die neue Kindergeldreglung (Geburten ab dem 1.1.2002) bzw. die Übergangsregelung fallen?

Ist der Wiedereinstieg auf Grund einer verbesserten ökonomischen Situation durch die Neuregelung nach hintern verschoben?

Die Beantwortung findet sich im WIFO-Bericht von Hedwig Lutz.

Bei den Analysen wurden zwei große Gruppen unterschieden: Frauen die unter die frühere Karenzgeldregelung (7.764 Personen) fallen und jene die der Übergangsregelung bzw. Kinderbetreuungsgeld (8.168 Personen) unterliegen. Anschließend wurde innerhalb dieser Gruppen wieder unterschieden zwischen

[40] Haushaltsproduktion umfasst alle Tätigkeiten die im Haushalt ausgeführt werden müssen. Bei Frauen mit Kindern ist diese Kategorie stark ausgeprägt, da sie sich um die Haushaltsführung allgemein, die Nahrungsversorgung und Betreuung der Kinder sowie etwaige Betreuung anderer Familienmitglieder zu kümmern haben.

[41] so genannte „unitäre Entscheidungsmodelle“ auch bezeichnet als „Modelle mit wohlmeinendem Diktator“

jene Frauen, die vor der Geburt in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben und jenen, die keiner Beschäftigung nachgegangen sind.
Diese Studie des WIFO interessiert sich hauptsächlich für die Frauen, die nach der Zeit der alleinigen Kinderbetreuung wieder ins Berufsleben zurückgekehrt sind.

Tabelle 7.1: Genau 24 Monate nach der Geburt – Arbeitsmarktpositionen (in %)

	frühere Karenzgeldregelung			Übergangsregelung		
Status	insgesamt	beschäftigt	nicht beschäftigt	insgesamt	beschäftigt	nicht beschäftigt
unselbstständig beschäftigt	41,5	49,2	21,4	24,3	29,3	10,7
arbeitslos vorgemerkt	7,7	5,4	13,8	0,8	0,7	1,2
Schulungsteilnahme	2,9	3,0	2,9	0,2	0,2	0,1
selbstständig beschäftigt	0,9	0,7	1,4	0,9	0,9	0,9
atypisch beschäftigt	4,1	3,9	4,6	8,6	8,9	8,0
Karenzgeldbezug	1,1	0,8	2,1	60,1	56,8	69,0
sonstige registrierte Stati	29,8	26,1	39,4	3,6	1,8	8,6
keine Registrierung beim HV	12,0	11,1	14,5	1,5	1,5	1,5
insgesamt	100	100	100	100	100	100

Q: WIFO Bericht Wiedereinstieg und Beschäftigung von Frauen mit Kleinkinder
N=15.932

Genau 24 Monate nach der Geburt des Kindes, also dem Ende der Karenz, waren 49,2 % der Frauen mit früherer Karenzgeldregelung und die bei der Geburt unselbstständig beschäftigt waren wieder in einem unselbstständigen Dienstverhältnis.
Aus der Tabelle 7.1 wird ersichtlich, dass besonders die Übergangsregelung bewirkt hat, dass Frauen nicht nach der gesetzlich geschützten Karenzzeit wieder in den Beruf zurückkehren, denn es beziehen 60,1 % der Frauen in der Übergangsregelung weiterhin Karenzgeld.
Zum Vergleich die Tabellen für die Arbeitsmarktpositionen nach 30 Monaten (Ende des Kinderbetreuungsgeldes, wenn nur ein Elternteil diese bezieht) und nach 33 Monaten.

Tabelle 7.2: Genau 30 Monate nach der Geburt – Arbeitsmarktpositionen (in %)

	frühere Karenzgeldregelung			Übergangsregelung		
Status	insgesamt	beschäftigt	nicht beschäftigt	insgesamt	beschäftigt	nicht beschäftigt
unselbstständig beschäftigt	46,0	53,9	25,0	34,5	41,1	16,7
arbeitslos vorgemerkt	12,4	9,4	20,5	8,7	7,0	13,5
Schulungsteilnahme	2,3	2,0	3,2	0,4	0,4	0,5
selbstständig beschäftigt	1,4	1,3	1,9	1,5	1,5	1,7
atypisch beschäftigt	4,1	3,9	4,8	6,7	6,6	7,2
Karenzgeldbezug	1,3	1,0	2,1	43,0	39,4	52,6
sonstige registrierte Zeiten	8,4	6,9	12,3	3,2	2,4	5,5
Zeiten ohne Registrierung	24,0	21,7	30,2	1,9	1,8	2,2
insgesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: WIFO Bericht Wiedereinstieg und Beschäftigung von Frauen mit Kleinkinder
N=15.932

Nach 30 Monaten haben immer noch 43 % der Frauen in der Übergangsregelung Karenzgeld bezogen während es bei den Frauen der früheren Karenzgeldregelungen nur 1,3 % sind. Im Vergleich sind 12 % mehr Frauen der früheren Karenzgeldregelungen in einem unselbstständigen Normalarbeitsverhältnis.

Tabelle 7.3: Genau 33 Monate nach der Geburt – Arbeitsmarktpositionen (in %)

	frühere Karenzgeldregelung			Übergangsregelung		
Status	insgesamt	beschäftigt	nicht beschäftigt	insgesamt	beschäftigt	nicht beschäftigt
unselbstständig beschäftigt	49,1	56,9	28,6	45,7	53,2	25,6
arbeitslos vorgemerkt	11,6	8,8	19,0	16,1	12,4	26,1
Schulungsteilnahme	2,7	2,2	4,1	2,7	2,4	3,6
selbstständig beschäftigt	1,9	1,6	2,6	1,8	1,7	2,0
atypisch beschäftigt	4,7	4,3	5,8	4,6	4,4	5,4
Karenzgeldbezug	1,9	1,6	2,6	3,0	2,6	4,0
sonstige registrierte Zeiten	3,8	3,3	5,2	4,2	3,4	6,4
Zieten ohne Registrierung	24,3	21,4	32,1	21,9	20,0	27,0
insgesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: WIFO Bericht Wiedereinstieg und Beschäftigung von Frauen mit Kleinkinder
N=15.932

Nach 33 Monaten hat sich das Bild zwischen den zwei Bezugsregelungen annähernd angeglichen. Rund 50 % der Frauen, welche unter die alte Karenzgeldregelung fallen arbeiten in einer unselbstständigen Beschäftigung, sowie mehr als 45 % der Frauen der Übergangsregelung.

Auffallend ist, dass bei beiden Gruppen mehr als 20 % nicht beim Hauptverband registriert sind. Man kann in diesem Fall davon ausgehen, dass dies Mütter sind,

die nach den 33 Monaten keinen Anspruch auf jedwede Transferleistung durch den Staat haben und als Hausfrauen ohne Verdienst leben.

Insgesamt kommt diese Forschung zu dem Ergebnis, dass die Übergangsregelung zum Kinderbetreuungsgeld zu einer längeren Unterbrechung der Erwerbstätigkeit führt. Auch der Zeitpunkt des Wiedereintritts in ein Arbeitsverhältnis verschiebt sich nach hinten.

Tabelle 7.4: Zeitpunkt des Wiedereintritt ins Beschäftigungssystem, unselbstständige Beschäftigungsverhältnisse über der Geringfügigkeitsgrenze (Anteile in %)

	frühere Karenzgeldregelung			Übergangsregelung		
Einstiegszeitpunkt	insgesamt	beschäftigt	nicht beschäftigt	Insgesamt	beschäftigt	nicht beschäftigt
0-24 Monate	42,6	50,1	23,0	23,6	27,8	12,2
24-27 Monate	8,5	9,2	6,6	9,9	11,7	5,1
27-30 Monate	2,7	2,7	2,6	6,0	6,7	4,3
30-33 Monate	3,1	3,0	3,2	11,7	12,6	9,4
Kein Wiedereinstieg binnen 33 Monaten	43,1	34,9	64,6	48,8	41,3	69,1
Insgesamt	100	100	100	100	100	100
Anzahl absolut	7.764	5.625	2.139	8.168	5.961	2.207

Quelle: WIFO Bericht Wiedereinstieg und Beschäftigung von Frauen mit Kleinkinder
N=15.932

In der Tabelle 7.4 kann man deutlich erkennen, dass mehr als 40 % Frauen der früheren Karenzgeldregelung innerhalb von 2 Jahren wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren, während das bei den Frauen der Übergangsregelung nicht einmal ein Viertel darstellt.

Der Wiedereinstieg wird auch dadurch verändert/verhindert/verzögert, je nach dem wie viele Kinder eine Frau zu versorgen hat. Zum Beispiel Frauen mit drei Kindern oder mehr steigen mit einer Wahrscheinlichkeit von 53 % nicht binnen 33 Monaten wieder in das Berufsleben ein. Der Zeitpunkt verlagert sich oftmals so weit nach hinten, bis die Kinder selbstständig sind.

Die Erwerbspartizipation von Frauen ist dadurch gekennzeichnet, wie hoch sie selbst ihren „Marktwert“ einstufen. Je höher dieser Wert ist, desto eher nehmen die Frauen wieder am Erwerbsleben teil.

Im ÖIF-Working Paper Nr. 65 werden zwei große Frauengruppen verglichen. Die erste Gruppe sind Frauen, die Kinder im Alter von 0 bis unter 6 Jahren haben. Die Vergleichsgruppe sind Frauen mit Kindern im Alter von 6 bis 14 Jahren. Bei der

Forschung wurden die Frauen in 5 Gruppen der Erwerbstätigkeit unterteilt (nicht erwerbstätig, geringfügig, Teilzeit, Vollzeit und Vollzeit+).

Tabelle 7.5: Beschäftigungsausmaß von Frauen in % (Zahlen gerundet)

Arbeitsausmaß	Fokusgruppe (0-5J)	Vergleichsgruppe (6-14J)	Gesamt
Nicht erwerbstätig	54	25	38
Geringfügig	5	4	5
Teilzeit	22	34	28
Vollzeit	17	31	25
Vollzeit+	3	5	4
Insgesamt	100	100	100

Quelle: ÖIF Working Paper Erwerbspartizipation von Müttern S. 15; N=unbekannt

Die Tabelle 7.5 zeigt, dass Mütter mit Kindern die noch eine regelmäßige Betreuung bedürfen eine weit geringere Erwerbstätigkeit aufweisen, gesamt rund 46 %, als die Vergleichsgruppe in der rund 75 % der Frauen einer Berufstätigkeit nachgehen.

Eine weitere Analyse der Erwerbstätigkeit, die auf das Alter des jüngsten Kindes Rücksicht nimmt, zeigt einen deutlichen Anstieg der Erwerbstätigkeit der Mütter ab einem Alter von 3 Jahren. Dies ist mit Ende des Kinderbetreuungsgeldszeitraumes gleichzusetzen.
Man kann sagen, dass eine höhere Zuverdienstgrenze der Kindergeldregelung ein Anreiz für Frauen bedeutet, später als geplant ins Berufsleben voll wieder einzusteigen.

Die Studien zeigen außerdem, dass der Ausbildungsgrad eine hohe Auswirkung auf die Zufriedenheit mit der Lebenssituation sowie der Erwerbspartizipation hat. Ein weiterer wichtiger Faktor ist hier die Haushaltsführung, vor allem ob diese allein oder gemeinsam mit einem Partner vollzogen wird.
„Ein geringeres Erwerbsausmaß ist bei zahlreichen Frauen darin begründet, dass sie über soziale Normen wie individuelle – ausdrückliche wie stillschweigende – Vereinbarungen primär zur Haushaltsproduktion angehalten sind.“[42] Sofern sich der Partner an der Hausarbeit beteiligt steigt die Beschäftigungsquote der Frauen. Bereits mit einem Wert von 30 % Beteiligung der Männer an der

[42] Die Entscheidung von Müttern zur Erwerbspartizipation, ÖIF, S. 18

Haushaltsproduktion steigt der Beschäftigungswert der Frauen insbesondere mit einem Plus für Vollzeitarbeit gegenüber Teilzeitbeschäftigung. Mit jeder Stunde, um die die Haushaltsproduktion verringert wird, steigt die Chance auf Berufstätigkeit allgemein um 1,1 %, bei Müttern mit Kindern unter 6 Jahren um 0,8 % und mit Kindern darüber um 1,7 %. Wenn also der Partner die Mithilfe im Haushalt um einen Prozentpunkt steigert, so steigt die Chance des Wiedereintritts für Frauen allgemein um 2,1 %, bei Müttern mit Kindern unter 6 Jahren um 1,5 % und mit schulpflichtigen Kindern um 2,7 %.

Um auf den Bildungsgrad zurückzukommen, zeigt sich, dass die Beschäftigungsquoten stetig mit der Ausbildungsklasse ansteigen. Die Teilzeitquote ist bei Frauen mit Lehre oder BMS am höchsten. Die Geringfügigkeit sinkt ebenfalls mit steigender Ausbildungsklasse.

Tabelle 7.6: Beschäftigungsausmaß von Frauen nach Bildung in % (Zahlen gerundet)

Arbeitsausmaß	Pflichtschule	Lehre, BMS	Matura	Universität o.ä.
Nicht erwerbstätig	50	37	33	30
Geringfügig	5	5	4	3
Teilzeit	21	32	29	24
Vollzeit	21	22	31	36
Vollzeit+	4	4	3	6
Insgesamt	100	100	100	100

Quelle: ÖIF Working Paper Erwerbspartizipation von Müttern S. 27
N=unbekannt

„Mütter mit Lehr- bzw. BMS-Abschluss weisen bereits eine 1,9fache Chance auf Erwerbspartizipation aus. Dieser Chancenmultiplikator (Anm.: Als Grundlage wurde der Abschluss der Pflichtschule herangezogen) steigt bei Müttern mit Maturaabschluss bereits auf 2,9; ein Universitätsabschluss oder ähnliches induziert eine um den Faktor 3,8 gesteigerte Chance.“[43] Es zeigt sich aber in der Studie des ÖIF-Working Paper Nr. 65 auch, dass Akademikerinnen gänzlich länger zu Hause bleiben, als Mütter mit Maturaabschluss. Maturantinnen mit Kindern unter 6 Jahren weisen einen Wert von 2,8 auf, während Akademikerinnen derselben Gruppe nur einen Wert von 2,7 aufweisen. Dies ändert sich mit dem Eintritt der Kinder in die Schulpflicht. Der Wert bei Frauen mit Maturaabschluss ist

[43] ebd. S. 31

leicht erhöht, bei 2,9, wobei der Wert von Akademikerinnen einen großen Sprung auf einen Wert von 5,5 macht.
„Der Anteil der Frauen, die mindestens 33 Monate ihre Berufstätigkeit unterbrechen wird für Frauen niedriger oder der untersten Einkommensklassen mit der Übergangsregelung weniger beeinflusst als der von Frauen mit höheren Verdiensten."[44]

Es zeigen durchgängig alle Studien, dass die Anzahl der Kinder der größte Hinderungsgrund für einen Wiedereinstieg ins Berufsleben ist. Je mehr Kinder eine Frau zu betreuen hat, desto weniger Zeit kann sie für die Arbeit aufwenden. In diesem Zusammenhang wurde auch die Möglichkeit einer externen Betreuung untersucht. Frauen, die institutionelle Kinderbetreuung nutzen, ist es eher möglich, einer geregelten Erwerbstätigkeit nachzugehen. Ab einen Indikatorwert[45] von 40 steigt der Anteil an Vollzeitbeschäftigung um 10 % Punkte auf 35 %. Je höher der Indikatorwert wird, desto mehr Stunden arbeiten Frauen, die geringfügige Beschäftigung sinkt gegen Null.

In der ÖIF Studie zur Erwerbspartizipation wurden die Frauen spezifisch danach gefragt, warum sie –ihrer eigenen Meinung nach – nicht mehr am Berufsleben partizipieren. Als Hauptgrund werden familiäre Gründe genannt. Die genauere Untersuchung der Kategorie familiäre Gründe in der Gruppe von Frauen mit Kindern unter 6 Jahren zeigt, dass sich 54 % der Mütter bewusst für die Kinderbetreuung entschieden haben; 15 % geben an, dass sie Arbeit mit dem Haushalt, den Kindern und der Pflege Angehöriger haben; 14 % finden keine Unterbringungsmöglichkeiten für Kinder; 9 % sind auf Wunsch des Partners oder der Familie zu Hause; für 6 % lässt sich die Arbeitszeit nicht mit der institutionellen Kinderbetreuung vereinbaren und je 2 % geben an nicht arbeiten zu können, da sie keinen Pflegeplatz für Angehörigen bekommen bzw. dass sie mehr Zeit für sich und ihre Interessen haben wollen.

Kann eine „professionelle" Hausarbeiterin den Frauen ermöglichen, mehr am Erwerbsleben teilzunehmen?

[44] Hedwig Lutz, Studie zum Wiedereinstieg und Beschäftigung von Frauen mit Kleinkindern, WIFO, S. 30
[45] Berechnung des Indikatorwerts über die Formel vom Working Paper des ÖIF, S. 24

Antwort darauf gibt die Studie von Barbara Haas. Es zeigt sich, dass die Auslagerung der Hausarbeit in Form von Zukauf einer Dienstleistung meist nur für Frauen aus der akademischen Mittelschicht möglich ist. Ein Zukauf von Dienstleistungen in Form von Haushaltshilfen ist für Frauen oft ein Ausweg aus der Belastungskrise. Die negativen Aspekte der Erwerbsarbeit wie beruflicher Stress und Belastung werden als ein wesentlicher Beweggrund genannt um die Auslagerung zu rechtfertigen. Diese Studie zeigt, dass sich auch durch eine Hausarbeiterin die bisherige Arbeitsteilung im Haushalt zwischen den (Ehe-) Partnern nicht verändert. Die Dienstleistung kann also nur die Frau bei der Hausarbeit entlastet werden, die klassische Rollenverteilung wird nicht verändert.

Ich möchte nun ausführlich auf die Einstellungs- und Wertestudie des ÖIF eingehen, da diese Einstellungen das soziale Verhalten der Mütter im Zusammenhang mit ihrem Wiedereinstieg stark beeinflussen (können).
Allgemein zeigt sich, dass das Mutterbild nicht so konservativ geprägt ist, wie oft angenommen. Für 72 % der Befragten ist es wichtig, dass die Mutter soviel Zeit wie möglich mit dem Kind verbringt. Es sind aber auch 71 % der Meinung, dass auch andere Betreuungspersonen in die Erziehung des Kindes miteinbezogen werden sollen. 60 % der Respondenten findet es wichtig, dass die Mutter auch auf ihre eigene Zufriedenheit achtet. Immerhin 18 % finden, dass es schlecht ist, wenn sich die Mutter ausschließlich nach den Bedürfnissen des Kindes orientiert.

Bei der Frage, ob es mit dem Bild einer guten Mutter vereinbar ist, wenn sie erwerbstätig ist, zeigt sich, dass vor allem die Männer eher dagegen sind (56 %). Dagegen stehen 57 % der Frauen, die in der Vereinbarkeit von Erwerbtätigkeit und Mutterschaft keinen Widerspruch sehen. Mit steigender Bildung steigt auch die Einstellung zu einer Erwerbstätigkeit der „guten“ Mutter.

Tabelle 7.7: Ist es mit dem Bild einer guten Mutter vereinbar, dass diese erwerbstätig ist?

Bildungsabschluss	Ja	Nein	Gesamt
Pflichtschule	35 %	65 %	100 %
Lehrabschluss/ BMS	47 %	53 %	100 %
AHS-/BHS-Matura	61 %	39 %	100 %
Hochschulabschluss	65 %	35 %	100 %

Quelle: ÖIF Working Paper Einstellung zur Vereinbarung von Familie und Erwerb, S. 13
N=1000

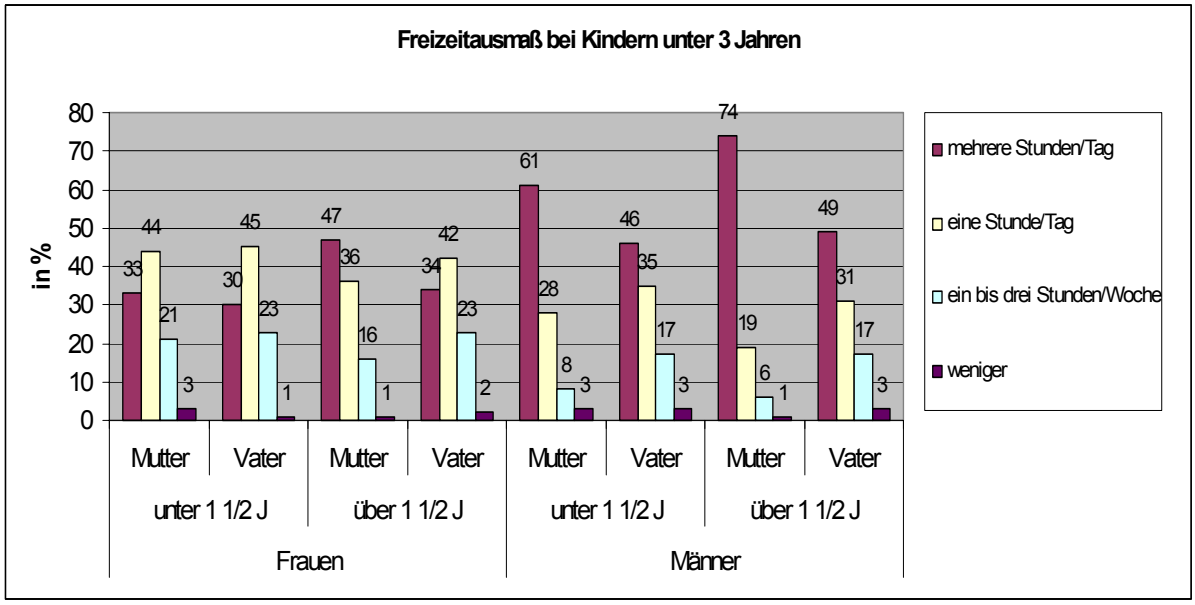
Auch das Vaterbild ist bei weitem nicht so konservativ, wie angenommen. Es gehört immer noch zur Hauptaufgabe eines guten Vaters, dass er die Familie finanziell absichert, aber immerhin jeder zweite Befragte erwartet von einem Vater, dass er mehr Aufgaben in der Familie übernimmt. Den Angaben nach finden die Respondenten es absolut wichtig, dass ein guter Vater: die Familie finanziell absichert (60 %); mehr Aufgaben in der Familie übernimmt (53 %); sich gleichberechtigt um das Kind kümmert (52 %). Eher wichtig finden die Befragten, dass ein guter Vater seine außerhäuslichen Interessen einschränkt (53 %) bzw. er einen Teil der Karenz übernimmt (39 %).

Bei der Frage, wie viel Zeit eine Mutter mit ihrem Kind verbringen soll, wurden zwei Gruppen berücksichtigt; die Gruppe von Müttern mit Kindern unter 1 ½ Jahren und die mit Kindern im Alter über 1 ½ Jahren. In der ersten Gruppe (Kinder unter 1 ½ Jahren) soll die Mutter laut 60 % der Befragten den ganzen Tag mit dem Kind verbringen. In der anderen Gruppe sind 35 % der Meinung, dass es der ganze Tag sein müsste und rund 48 %, dass die Mutter den halben Tag bei dem Kind sein soll. Die Antworten der Befragten, die der Meinung sind, dass die Zeit nicht relevant ist, sind bei beiden Gruppen annähernd gleich (12 % bei unter 1 ½ Jährigen und 11 % bei der Gruppe mit älteren Kindern).

Es wurde gleichzeitig auch danach gefragt, wie viel Zeit ein guter Vater mit seinem Kind verbringen soll. Durchgehend liegen die Höchstwerte (56 % bei Kindern unter 1 ½ Jahren, 62 % bei Kindern über 1 ½ Jahren) bei einer bis drei Stunden täglich. Die anderen Kategorien sind vom Alter des Kindes unabhängig und liegen bei 2 % den ganzen Tag, 19 % den halben Tag. Das Ausmaß als nicht relevant geben 17 % (Kind unter 1 ½ Jahre) bzw. 14 % (Kind über 1 ½ Jahre) an.

Die Frage nach der Freizeit zeigt deutlich, dass alle Befragten, sowohl den Vätern als auch den Müttern im Durchschnitt eine Stunde pro Tag oder mehr (vor allem bei den Vätern) gönnen.

Abbildung 7.1: Wie viel Freizeit sollten Vater und Mutter eines unter 3-jährigen Kindes haben? Angaben in % nach Geschlecht der Befragten (Zahlen gerundet)



Quelle: ÖIF Einstellungs- und Wertestudie 2004
N=1000

Die Einstellung der Männer bezüglich einer eigenen Erwerbsunterbrechung zeigt, dass 71 % der kinderlosen Männer dazu bereit wären, während es bei Männern mit Kindern nur mehr 58 % sind. So groß wie sich die Bereitschaft bei den Männern zeigt, so ambivalent stehen die Frauen diesem Thema gegenüber. Nur jede zweite Frau kann sich vorstellen, dass der Mann die eigene Erwerbsarbeit unterbricht und einen Teil der Karenz übernimmt. Nicht nur die Mütter stehen dem ambivalent gegenüber, auch die Realität sieht gänzlich anders aus. So zeigt sich, dass 95 % der Männer beim jüngsten Kind die Erwerbstätigkeit nicht unterbrochen haben. Bei den 5 %, die zu Hause blieben, waren je 1% der Männer entweder vor der Geburt nicht erwerbstätig, während des Mutterschutzes zu Hause und die dritte Gruppe hat länger als 3 Jahre die Erwerbstätigkeit unterbrochen; 2 % der Männer haben bis zu 1 Jahr die Erwerbsarbeit unterbrochen.

Sieht man sich im Gegenzug dazu die Unterbrechungen der Frauen an, so waren 25 % der Frauen länger als 3 Jahre zu Hause, 19 % haben die Erwerbstätigkeit bis zu 2 Jahren unterbrochen, 17 % waren vor der Geburt nicht erwerbstätig, 15 %

standen bis zu einem Jahr nicht im Erwerbsleben, 9 % haben nicht unterbrochen und weitere 9 % haben bis zu drei Jahren unterbrochen, lediglich 6 % waren nur während der Zeit des Mutterschutzes nicht erwerbstätig.

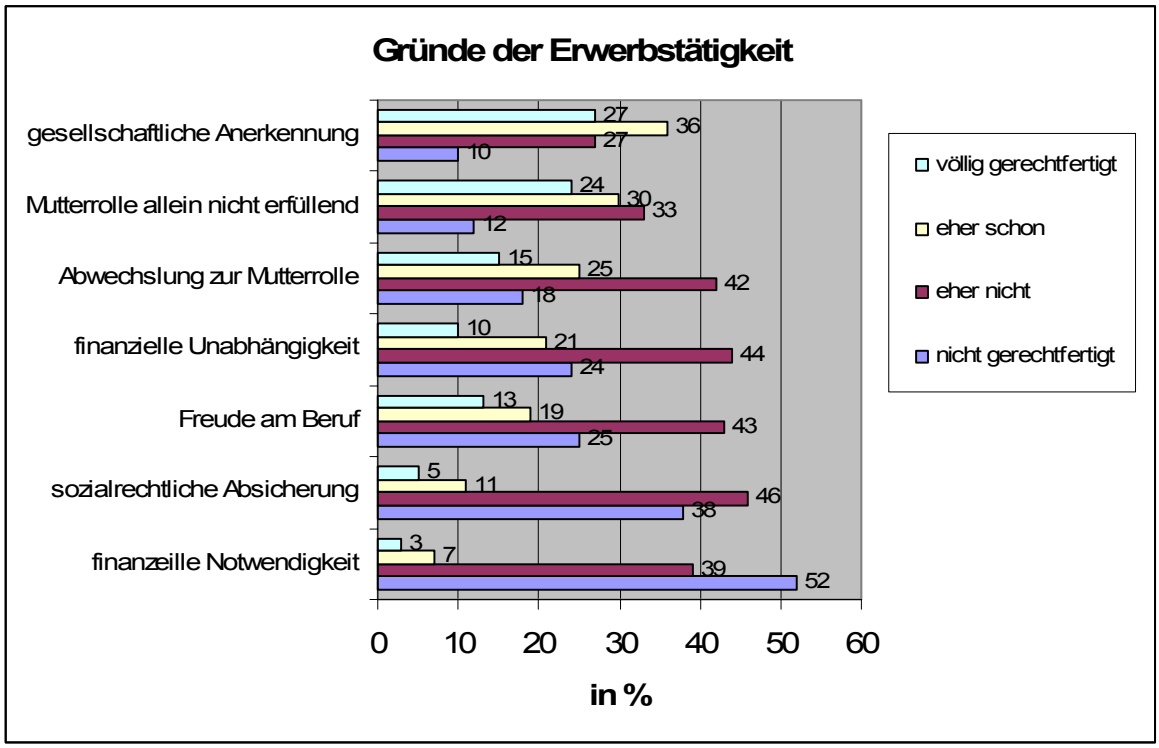
Wie wichtig ist die Erwerbstätigkeit für Mütter?

Sowohl befragte Männer als auch Frauen dieser ÖIF-Studie sind zu 94 % der Meinung, dass Erwerbstätigkeit für Mütter zumindest wichtig ist. So sehr auch die Erwerbstätigkeit von Müttern Zustimmung erhält, so lässt sich erkennen, dass diese Erwerbstätigkeit und die Einstellung zu dem Konstrukt einer „guten Mutter" auseinander laufen. Die folgenden Ergebnisse beziehen sich immer auf die Frage „Kann eine gute Mutter…?".

Nur 51 % der Befragten sind der Meinung, dass eine „gute" Mutter mit einem Kind unter 3 Jahren erwerbstätig sein kann. Auch das Ausmaß der Arbeitszeit hängt vom Alter des Kindes ab. Mütter von Kindern unter 1 ½ Jahren gestehen nur 2 % der Respondenten einen Vollzeitberuf zu, während 49 % der Meinung sind, dass die Mutter gar nicht erwerbstätig sein soll. Bei einem Alter des Kindes über 1 ½ Jahren verlagern sich die Ergebnisse in Richtung Teilzeitjob (43 %), nur 5 % sind der Meinung, dass eine Mutter ganztags arbeiten soll/kann. Auch die Anzahl der Kinder beeinflusst die Meinung zur Erwerbstätigkeit. Die Mehrzahl der Befragten ist bei Müttern von 2 Kindern (53 %) und 3 Kindern oder mehr (57 %) dagegen, dass sie erwerbstätig ist.

Erwerbstätigkeit ist folglich schwer mit dem Bild einer guten Mutter vereinbar ist. Gründe wie zum Beispiel finanzielle Notwendigkeit, sozialrechtliche Absicherung rechtfertigen die Ausübung eines Berufes für gute Mütter.

Abbildung 7.2: Gründe für die Erwerbstätigkeit einer Mutter eines unter 3-jährigen Kindes in % (Zahlen gerundet)



Quelle: ÖIF Einstellungs- und Wertestudie 2004
N=1000

Die Einstellung zur gelebten Mutterrolle ist sehr ambivalent. „Der Stellenwert der Mutterrolle wird tendenziell höher als jener der Berufstätigkeit gesehen; dies ist stärker bei den nicht-berufstätigen Müttern der Fall. Trotzdem würden doch 40 % der Frauen dieser Gruppe gern weniger Zeit mit der Kinderbetreuung zubringen, während 31 % der berufstätigen Mütter gerne mehr Zeit für ihre Kinder hätten.“[46]

[46] Doris Klepp, Studie zur Lebenssituation von Frauen in Familienforschung in Ö., OIF Schriften, S. 96

8. Empirische Analyse zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf

8.1 Einleitung

Für die Erarbeitung des Themas dieser Diplomarbeit war es von großer Bedeutung eine empirische Forschung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Dequalifikation von Frauen durch die Geburt eines Kindes durchzuführen.[47]

Der dafür erstellte Fragbogen besteht aus fünf Frageblöcken und richtet sich ausschließlich an Frauen, die berufstätig sind oder waren und ein oder mehrere Kinder im Alter bis 15 Jahre haben.

Folgende Aspekte werden durch die Fragestellungen untersucht:

- Inwiefern ist das Ausbildungsniveau der Frauen relevant für den Wiedereinstieg ins Berufsleben?
- Spielt das Alter der Frauen für die Rückkehr in die Arbeitswelt eine tragende Rolle?
- Welche Auswirkungen auf die Rollenverteilung haben die Geburt eines Kindes und der Wiedereinstieg ins Berufsleben der Frauen?
- In welchem Ausmaß verändert sich das berufliche Niveau der Frauen auf Grund der Geburt eines Kindes?

8.2 Methode und Stichprobe

Die vorliegenden Daten wurden mittels eines standardisierten Fragebogens erhoben.

[47] Fragebogen im Anhang

Vorab wurde der Fragbogen im Bekanntenkreis auf den logischen Aufbau und eventuell fehlende Auswahlkriterien getestet und erst nach den Rückmeldungen und Überarbeitungen für die Datensammlung ausgegeben.
Der Einsatz von Filterfragen war für den logischen Aufbau essentiell.

Zwei unterschiedliche Methoden wurden zur Befragung herangezogen. Einerseits wurde die Befragung über ein Online-Befragungsportal geschalten und andererseits ein Fragebogen zum eigenständigen Ausfüllen verteilt.
Die selbst auszufüllenden Papierfragebögen wurden für drei Wochen (Mitte Juni bis Mitte Juli) in diversen Kindergärten im Raum Neulengbach aufgelegt und waren eigenständig von den Befragten auszufüllen. Um die Anonymität zu gewährleisten wurden Boxen zum Einwurf aufgestellt, in welche der ausgefüllte Fragebogen eingeworfen wurde.
Die Befragung im Internet war von Mitte Juni bis Ende August freigeschalten.

Zielgruppe waren Frauen, welcher einer Berufstätigkeit nachgehen bzw. nachgegangen sind und zumindest ein Kind im Alter bis 15 Jahre haben.
Im Internetportal lautete die Zielgruppendefinition vor der Befragung, ebenso wie beim selbst auszufüllenden Fragebogen in den Kindergärten, wie folgt:

> *„Dieser Fragebogen ist Teil einer wissenschaftlichen Arbeit zur Erlangung des Magistergrades der Soziologie an der Universität Wien.*
> *Die Zielgruppe der Befragung sind Frauen, die Berufstätig sind/waren und ein oder mehrere Kinder im Alter bis 15 Jahre haben.*
> *Der Fragebogen besteht aus 5 Frageblöcken und die Beantwortung wird nicht länger als 15-20 Minuten in Anspruch nehmen. Die Ergebnisse werden selbstverständlich anonym und vertraulich behandelt und dienen ausschließlich dem Zweck der wissenschaftlichen Forschung im Rahmen meiner Diplomarbeit.“*

Über das Online-Befragungs-Tool www.befrager.de wurde es ermöglicht den Fragebogen im Internet zu schalten. Dies war ein kostenloser Service, welcher vor allem Studenten die Möglichkeit gab Befragungen durchzuführen.[48]

[48] www.befrager.de wurde Ende August mit dem Portal www.voycer.de zusammengeführt

Die Bedienung des Eingabetools war leicht zu handhaben und gut strukturiert. Filter waren ohne Schwierigkeit einzubauen und wurden auch dem Fragebogen entsprechend gesetzt.

Der Link für den Fragebogen wurde an Personen im Bekanntenkreis sowie an den „Sozionexus“[49], der Studienvertretung der Soziologie an der Universität Wien, verschickt (mit der Bitte diesen an möglichst viele Frauen weiterzuleiten).
Online wurde der Fragebogen rund 300 Mal aufgerufen. Mehr als 80 Personen begannen ihn auszufüllen, schlossen die Befragung jedoch nicht ab.
Schlussendlich gab es 44 vollständig ausgefüllte Befragungen online, welche mittels Exceltabelle herunter geladen werden konnten.

Die selbst auszufüllenden Fragebögen in Papierform wurden nach Absprache mit den Leitern in den Kindergärten Neulengbach, Raipoltenbach, Eichgraben und Rekawinkel im Eingangsbereich samt Informationsblatt und Einwurfbox ausgelegt.
Von insgesamt 100 ausgegeben Fragebögen wurden 36 retourniert.

Insgesamt standen somit 80 ausgefüllte Fragebögen für die Dateneingabe zur Verfügung. Die Datenanalyse erfolgte von September bis Oktober 2008 mittels SPSS.[50] Für die Datenauswertungen wurden die Fragen und Antworten mit Hilfe eines Codebooks in SPSS eingegeben. Antworten wurden dabei teilweise in Kategorien zusammengefasst und neu codiert.

8.3 Struktur der Stichprobe

Es wurden 80 Personen befragt, 44 Datensätze über das Onlinetool www.befrager.de und 36 via selbst auszufüllenden Papierfragebogen.

8.3.1 Statistische Angaben

Der Altersdurchschnitt der Frauen beträgt 35,8 Jahre, wobei die jüngste Befragte 24 Jahre alt ist und die Älteste 50 Jahre.

[49] sozionexus@yahoogroups.de
[50] www.spss.com

Im Mittelwert hat eine Frau 2,01 Kinder, wobei knapp die Hälfte der Frauen (49 %) zwei Kinder haben und die andere Hälfte sich annähernd gleich auf Frauen aufteilt, die entweder ein Kind oder drei und mehr Kinder haben.

Tabelle 8.1: Anzahl der Kinder pro Frau

	Häufigkeit	Prozent
ein Kind	20	25
zwei Kinder	39	49
drei Kinder und mehr	21	26

N=80

89 % der Befragten leben in einer Partnerschaft, die verbleibenden 11 % bestehen zu gleichen Teil aus ledigen bzw. geschiedenen Frauen.

Rund zwei Drittel (65 %) der Frauen wohnen in einer Kleinstadt, bis unter 10.000 Einwohnern. Rund ein Viertel (24 %) der Frauen leben in einer Stadt mit 500.000 Einwohnern und mehr. Die verbleibenden Respondentinnen verteilen sich zu 9 % auf mittlere Städte und zu 3 % auf Großstädte.

8.3.2 Ausbildungsniveau und Berufstätigkeit

Das Ausbildungsniveau der Befragungsteilnehmerinnen ist durchwegs hoch. 45 % der Frauen geben als ihre höchste abgeschlossene Schulbildung Universität oder Fachhochschule an. Dahinter folgt der Abschluss mit Matura mit 29 % und der Lehrabschluss mit 14 %. Eine Fachschule haben 10% als höchstes Bildungsniveau angegeben. Nur zwei Frauen, dass entspricht 3 % der Stichprobe, haben angegeben, dass sie nur die Pflichtschule absolviert haben.
Durch die ausgeprägte Repräsentanz von höher gebildeten Frauen in dieser Stichprobe, wird im Weiteren danach gefragt, wie sehr sie von den Folgen der Geburt bezüglich des Berufes betroffen sind.

Tabelle 8.2: Höchste abgeschlossene Schulbildung der Respondentinnen

höchste abgeschlossener Ausbildung in %				
Pflichtschule	Lehre	Fachschule	AHS	Universität, Hochschule
2,5	13,8	10,0	28,8	45,0

N=80

Im Gegensatz die diesen Daten haben jedoch nur 9,6 % der Gesamtbevölkerung (Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2007, Männer und Frauen gemeinsam) in Österreich einen Hochschul- oder Universitätsabschluss. Die häufigste abgeschlossene Schulbildung ist die Lehre mit 35,7 %. Immerhin mehr als ein Viertel (28,3 %) der österreichischen Bevölkerung gibt an nur die Pflichtschule absolviert zu haben.

Der durchschnittliche Nettoverdienst der Frauen aus der Befragung liegt bei rund € 1.300. Dieser Wert liegt in der mittleren Fragebogenkategorie (€ 1.000 – 1.499,99), welche von knapp 40 % angegeben wurde. Je 5 % der Frauen gaben an unter € 500 oder über € 3.000 zu verdienen.
Die restlichen 50 % verteilen sich auf die weiteren zwei Kategorien (27 % zwischen € 500 - € 999,99; 23 % zwischen € 1.500 - € 1.999,99).

Wenn die Befragungsteilnehmerinnen in einer Partnerschaft leben, wurde 30-mal (das sind immerhin 42 %) die Kategorie mit der höchsten Ausprägung (€ 3.000 und mehr) angekreuzt.

8.3.3 Wiedereinstieg und Dequalifikation

90 % der befragten Frauen stiegen nach der letzen Geburt wieder ins Berufsleben ein und 10 % nicht.

Bei der Frage nach dem Hauptgrund (Mehrfachantworten waren möglich) warum die Frauen nicht wieder zu arbeiten begonnen haben, wurden folgende zwei Gründe am Häufigsten angegeben:

- Freude und Interesse an der Hausarbeit oder an der Kinderbetreuung.

- Möchte die Kinder nicht von Fremden betreuen lassen.

Für die Frauen der Befragung ist der finanzielle Verlust durch Einbußen an Beihilfen keine Begründung nicht mehr arbeiten zu gehen. Weiters scheint es genügend passende Arbeitsplätze in der Region zu geben und somit stellt auch dies keinen Grund dar, nicht mehr berufstätig zu sein.

Von jenen 10 Frauen, welche angegeben haben, momentan Kindergeldbezieherinnen zu sein und daher nicht berufstätig zu sein, haben drei Frauen angegeben, dass sie nach dem Ende des Kindergeldbezuges nicht mehr vorhaben zu arbeiten.

Die Fragen nach der Beschäftigung vor der Geburt des ersten Kindes und die Frage nach dem Wiedereinstieg lassen Rückschlüsse auf die Dequalifikation von Frauen in der Berufswelt ziehen. Es zeigen sich schon in der Häufigkeitsauswertung Unterschiede.

Tabelle 8.3: Beschäftigungsausmaß der Respondentinnen (in %)

	Beschäftigungsausmaß	
	vor der Geburt des ersten Kindes	nach dem Wiedereinstieg
Vollzeit	72,5	15,6
Teilzeit	15	64,9
Geringfügig	1,3	7,8
Selbstständig	7,5	9,1
freie DN/ Werkvertrag	3,8	2,6
	N=80	N=77

Von den befragten Frauen waren vor der Geburt des ersten Kindes 73 % in einer Vollzeiterwerbstätigkeit, 15 % waren Teilzeitbeschäftigte, 8 % waren selbstständig Berufstätige, 4 % als freie Dienstnehmerinnen beschäftigt und nur 1 % (das entspricht einer Person) befand sich in einer geringfügigen Beschäftigung.
Nach dem Wiedereinstieg verändert sich diese Situation. 65 % der Frauen, welche wieder berufstätig sind, arbeiten als Teilzeitkraft. 16 % der Frauen sind wieder vollzeitberufstätig, 9 % sind selbstständig, 8 % befinden sich in einer geringfügigen Anstellung und 3 % sind als freie Dienstnehmer tätig.

Somit wird ersichtlich, dass sich eine deutliche Verschiebung der Vollzeitarbeitsplätze auf die darunter liegenden Kategorien vollzieht. Waren vor der Geburt 12 von 80 Frauen in Teilzeit beschäftigt, so arbeiten bei Wiedereinstieg 50 in einem Teilzeitarbeitsverhältnis. Im Gegensatz dazu sink die Zahl der vollzeitbeschäftigten Frauen von 58 vor der Geburt auf 12 nach dem Wiedereinstieg.

Die Respondentinnen werden zur genaueren Untersuchung in verschiedene Gruppen geteilt und miteinander verglichen.
Zuerst findet eine Trennung der befragten Frauen auf Grund der Bildung statt. Jene Frauen, die über einen hohen Abschluss verfügen, das heißt mindestens Matura haben, und jene, die einen niedrigeren Bildungsabschluss verfügen.
Hier wird sich zeigen, ob der Ausbildungsgrad eine Auswirkung auf die Prekarisierung der Beschäftigung hat.
Im Weiteren werden die Befragten in zwei Altersgruppen geteilt.

Zuerst betrachten wir die Fälle aus den niedrigeren Ausbildungsklassen.
Es fallen in diese Gruppe 1, welche aus den Abschlussklassen Pflichtschule, Lehrabschluss und Fachschule besteht, 21 Frauen.

Tabelle 8.4 Änderung der Beschäftigung bei der Gruppe mit niedrigerem Ausbildungsniveau (absolute Zahlen)

	Nach dem Wiedereinstieg beschäftigt als			
War vor der Geburt des ersten Kindes beschäftigt als	Vollzeitkraft	Teilzeitkraft	Geringfügig	Gesamt
Vollzeitkraft	5	11	3	19
Teilzeit	0	2	0	2
	5	13	3	21

N=21
Sig., p = ,382
Eine Signifikanz lässt sich aus der Tabelle erkennen, ist aber statistisch auf Grund der geringen Stichprobe sowie den nicht besetzen Feldern nicht nachweisbar.

Die Tabelle 8.4 zeigt deutlich, dass vor der Geburt des ersten Kindes 19 Frauen in einem Vollzeiterwerbsverhältnis standen, während es nach dem Wiedereinstieg nur mehr 5 sind. Bei der Gruppe der Frauen, die bereits vor der Geburt des ersten

Kindes in Teilzeit gearbeitet haben, blieben alle auch nach der Geburt in Teilzeit beschäftigt. Gesamt ist aber ein enormer Anstieg der Teilzeitarbeitstätigkeit nach dem Wiedereinstieg ins Berufsleben zu erkennen. Immerhin 62 % der Respondentinnen sind nach ihrer Rückkehr ins Berufsleben in Teilzeit beschäftigt. Es zeigt sich, dass nur 5 Frauen, wieder in einem Vollzeiterwerbsverhältnis stehen, dass sind weniger als ein Viertel (24%). Es ist auch zu erkennen, dass es in diesem Ausbildungsniveau keine Frauen gibt, die selbstständig sind bzw. einer Tätigkeit als freie Dienstnehmerin oder auf Werkvertrag nachgehen. Die Verlagerung auf geringfügige Beschäftigung ist mit 14 % ebenfalls hoch.

Die zweite Gruppe beinhaltet jene Frauen, die mindestens mit Matura die höchste abgeschlossene Schulbildung angegeben haben. Dies sind gesamt 56 Frauen.

Tabelle 8.5: Änderung der Beschäftigung bei der Gruppe mit hohem Ausbildungsniveau (absolute Zahlen)

	Nach dem Wiedereinstieg beschäftigt als					
War vor der Geburt des ersten Kindes beschäftigt als	Vollzeitkraft	Teilzeitkraft	Geringfügig	Selbstständig	Freie DN/ Werkvertrag	Gesamt
Vollzeitkraft	6	25	1	4	1	37
Teilzeitkraft	0	9	0	0	0	9
Geringfügig	0	0	1	0	0	1
Selbstständig	0	2	1	3	0	6
Freie DN/ Werkvertrag	1	1	0	0	1	3
	7	37	3	7	2	56

N= 56
Sig., p < ,040

Wie bereits bei der Gruppe der Frauen, mit einer höchsten abgeschlossenen Schulbildung bis maximal Fachschule, ist auch hier bei der Gruppe der höher gebildeten Frauen, eine Verschiebung von Vollzeiterwerbstätigkeit in Richtung Teilzeitarbeit zu erkennen. Von 37 vollzeitbeschäftigten Frauen vor der Geburt des ersten Kindes sind nur mehr 7 nach dem Wiedereinstieg voll beschäftigt. Wo es hingegen vor der Geburt nur 9 teilzeiterwerbstätige Frauen gibt, sind es nach dem Wiedereintritt ins Berufsleben 37.

Die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen bestehen bereits bei der Berufstätigkeit der Frauen vor der Geburt des ersten Kindes. In der Gruppe der höher gebildeten Frauen, arbeiten 66 % vor Geburt des ersten Kindes in Vollzeit, 16 % je in Teilzeit, 11 % sind selbstständig, 5 % sind als freie Dienstnehmerinnen tätig und lediglich 2 % sind geringfügig beschäftigt.
In der Gruppe der niedriger gebildeten Frauen arbeiten hingegen vor der Geburt des ersten Kindes 90 % Vollzeit und 10 % Teilzeit. In der Gruppe dieses Ausbildungsniveaus gibt es vor der Geburt des ersten Kindes keine geringfügig Beschäftigten.
Bei der Auswertung für die Beschäftigungszahlen nach dem Wiedereinstieg ändert sich das nicht weiters. Bei den höher gebildeten Frauen sind es in diesem Fall 13 % die in Vollzeit arbeiten, während es bei den niedriger gebildeten Frauen 24 % sind. In einer Teilzeiterwerbstätigkeit arbeiten 66 % der Frauen der Gruppe mit Matura und höherem Abschluss und 62 % der Frauen der Gruppe mit einem Abschluss bis Fachschule.
Es wird ersichtlich, dass bei den Frauen mit einem Abschluss von mindestens Matura der Wert der geringfügig Beschäftigten von 2 % auf 5 % ansteigt. Auch der Wert der selbstständigtätigen Frauen erhöht sich von 11 % auf 13 %.
Im Gegenzug dazu arbeiten bei den Frauen mit Abschluss bis Fachschule nach der Geburt des ersten Kindes erstmals Frauen in einem geringfügigen Dienstverhältnis (14 %).

Es zeigt sich also, dass die Dequalifikation bei beiden Gruppen sehr groß ist, jedoch zeigt sich dies bei der Gruppe der Frauen mit einem Bildungsabschluss bis Fachschule deutlicher. Bereits an diesem Punkt ist zu erkennen, dass der Bildungshintergrund einen Unterschied in der Notwendigkeit, in Vollzeitarbeitsplätzen zu arbeiten, darstellt. Da Frauen mit geringerer Bildung weniger verdienen, haben diese oft keine Wahl zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung.

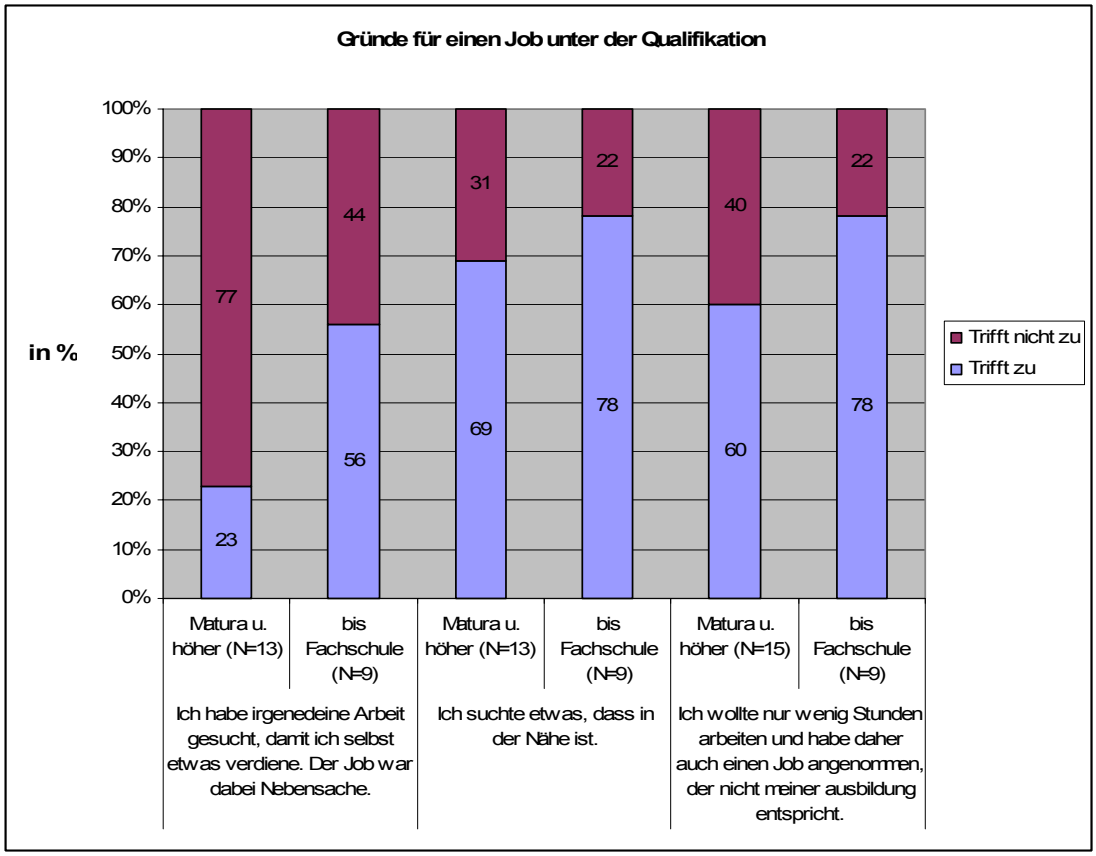
Bereits zu Beginn wurde die Frage gestellt, ob Frauen bereits vor der Geburt des ersten Kindes einen ihrer Qualifikation angemessenen Beruf ausüben. 11 % der Frauen geben an, dass sie nicht ihrer Ausbildung entsprechend beschäftigt sind.

Wieder in diese zwei Gruppen aufgeteilt zeigt sich, dass auch hier differenziert wird. Frauen mit höherer Ausbildung (Matura oder darüber) sind zu 14 % der Meinung, dass der Job nicht ihrer Qualifikation angemessen war. Bei Frauen mit einer Ausbildung bis Fachschule sind dies hingegen nur 5 %.
Bei der Frage warum es nicht möglich war in einem qualifizierten Job zu arbeiten zeigen sich weitere Unterschiede. So geben Frauen mit niedrigerem Ausbildungsmaß zu 100 % an, dass sie keine passende Stelle gefunden haben. Bei den Respondentinnen mit höherem Abschluss differenziert sich das Bild. 50 % geben an, dass sie keine passende Stelle gefunden haben. 10 % sind der Meinung, dass sie eine angemessene Beschäftigung nur unter Einschränkungen ausüben hätten können und 40 % waren zu diesem Zeitpunkt bereits schwanger.

In dem Fragebogen wurde außerdem danach gefragt, ob die Frauen das Gefühl haben, dass der Job, für den sie sich nach dem Wiedereinstieg entschieden haben, ihrer Qualifikation/Ausbildung angemessen ist.
Frauen der Gruppe mit niedrigerem Ausbildungsniveau geben zu 62 % an, dass der Beruf ihrer Qualifikation angemessen war. Bei den Frauen mit höherer Schulbildung sind dies hingegen 84 %.
Ein Grund, für Frauen aus beiden Gruppen in einem Beruf zu arbeiten, der nicht ihrer Qualifikation entspricht ist, dass sie eine Tätigkeit in der Nähe des Wohnorts gesucht haben. (Trifft zu für: 69 % der Frauen aus Gruppe 1, 78 % der Frauen aus Gruppe 2).
Signifikant ist der Unterschied in der Aussage „ Ich habe irgendeine Arbeit gesucht, damit ich selbst etwas verdiene. Der Job selbst war dabei Nebensache.“ Hier geben 56 % der Frauen mit niedriger Schulbildung an, dass dies für Sie zutrifft. Im Gegensatz dazu nur 23 % der Frauen mit höherem Ausbildungsabschluss.
Frauen aus der Ausbildungsgruppe bis Fachschule geben mit 78 % an, dass sie speziell weniger Stunden arbeiten wollten und daher auch einen Job angenommen haben, der nicht ihrer Ausbildung entspricht. Für 60 % der Frauen aus den Ausbildungsklassen Matura und Universität/Fachhochschule trifft dies ebenfalls zu.

Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass es in unqualifizierten Berufen mehr Stellen (z.B. geringfügige und Teilzeitkräfte im Handel) gibt, die in einem Ausmaß, das unter der Vollzeitregelung liegt, vergeben werden.

Abbildung 8.1: Gründe warum Frauen beim Wiedereinstieg einen Job gewählt haben, der nicht Ihrer Qualifikation entspricht. (in %)



Es ist zu erkennen, dass sich die Anzahl der Frauen, die nach ihrem Wiedereinstieg in nicht angemessenen Berufen tätig waren, zum Vergleich des Jobs vor der ersten Geburt annähernd verdoppelt hat, von 11,3 % auf 22,1 %.

Im Weiteren werden die altersbedingten Unterschiede betrachtet.
Die Trennung der Respondentinnen in zwei Alterskohorten wurde mit dem Alter 35 angesetzt (Mittelwert liegt bei 35,8 Jahren).
Die erste Gruppe wurde mit einem Alter jünger oder gleich 35 definiert; die andere umfasst alle Frauen, die älter als 35 Jahre sind.

Tabelle 8.6: Änderung der Beschäftigung der Respondentinnen am Alter bis 35 Jahren (absolute Zahlen)

	Nach dem Wiedereinstieg beschäftigt als				
War vor der Geburt des ersten Kindes beschäftigt als	Vollzeitkraft	Teilzeitkraft	Geringfügig	Selbstständig	Gesamt
Vollzeitkraft	7	11	2	2	22
Teilzeit	0	6	0	0	6
Selbstständig	0	1	1	3	5
Freie DN/ Werkvertrag	1	0	0	0	1
	8	18	3	5	34

N= 34
Sig., p < ,020

Die Ergebnisse in der Gruppe der bis einschließlich 35-Jährigen Frauen zeigt – wie auch aus der Auswertung der Frauen der Grundgesamtheit hervorgeht – eine starke Änderung der Erwerbstätigkeit von Vollzeit zu Teilzeit. 65% der Frauen im Alter bis einschließlich 35 Jahre waren vor der ersten Geburt in einer Vollzeitbeschäftigung. Nach ihrem Wiedereinstieg sind es nur mehr 24 %. Umgekehrt zeigt sich die Änderung bei teilzeitbeschäftigten Frauen in dieser Altersklasse, denn in diesem Fall waren nach dem Wiedereintritt ins Berufleben 53 % in Teilzeit beschäftigt, wobei es vor der Geburt des Kindes nur 18 % waren. Es wird ersichtlich, dass in dieser Altersgruppe vor dem Wiedereinstieg keine der Frauen in einer geringfügigen Beschäftigung war und nach dem Wiedereinstieg waren es immerhin 9 %. Die Selbstständigenrate dieser Gruppe bleibt vor der Geburt und nach dem Wiedereinstieg gleich (bei 15 %).
Wie sieht es im Vergleich mit den Frauen, die älter sind als 35 Jahre, aus.

Tabelle 8.7: Änderung der Beschäftigung der Respondentinnen älter als 35 Jahre (absolute Zahlen)

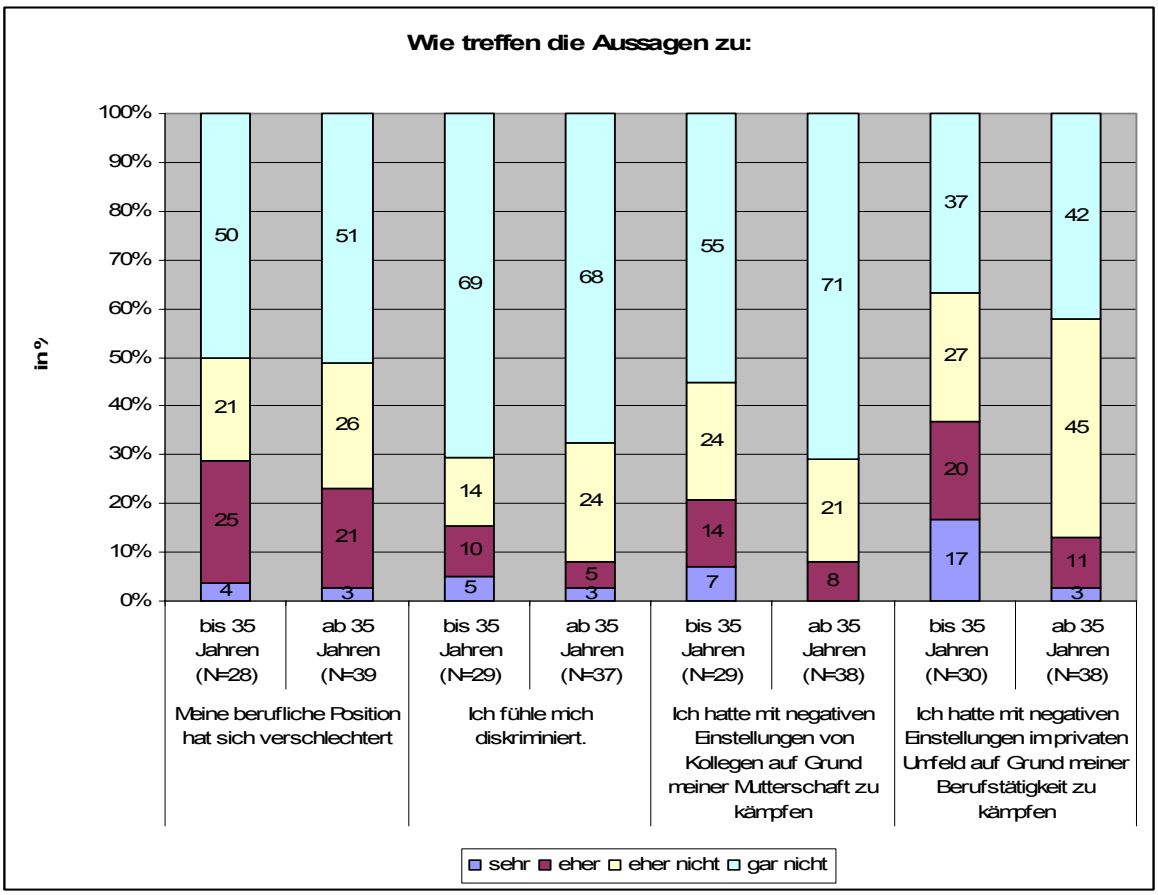
	Nach dem Wiedereinstieg beschäftigt als					
War vor der Geburt des ersten Kindes beschäftigt als	Vollzeitkraft	Teilzeitkraft	Geringfügig	Selbstständig	Freie DN/ Werkvertrag	Gesamt
Vollzeitkraft	4	25	2	2	1	34
Teilzeitkraft	0	5	0	0	0	5
Geringfügig	0	0	1	0	0	1
Selbstständig	0	1	0	0	0	1
Freie DN/ Werkvertrag	0	1	0	0	1	2
	4	32	3	2	2	43

N= 43
Sig., p = ,640
Eine Signifikanz lässt sich aus der Tabelle erkennen, ist aber statistisch auf Grund der geringen Stichprobe sowie den nicht besetzen Feldern nicht nachweisbar.

Die Verschiebung der Erwerbstätigkeit in Richtung einer Teilzeitbeschäftigung ist hier noch größer als in der Gruppe der jüngeren Frauen.
Vor der Geburt des ersten Kindes waren 79 % der Frauen aus der Gruppe „Älter als 35 Jahre“ in einer Vollzeitbeschäftigung. Nach dem Wiedereintritt ins Berufsleben sind dies nur mehr 9 % wogegen 74 % der Frauen nach dem Wiedereinstieg in Teilzeit beschäftigt sind. Vor der Geburt waren nur 12 % der Frauen dieser Altersgruppe in einer Teilzeitbeschäftigung. Die Quote der geringfügig Beschäftigten steigt von 2 % vor der Geburt auf 7 % nach der Geburt an. Weitere 7 % der Frauen in der Altersgruppe über 35 sind vor der Geburt des ersten Kindes selbstständig oder als freie Dienstnehmerinnen/unter Werkvertrag tätig. Nach dem Wiedereintritt ins Berufsleben sind es in diesen zwei Beschäftigungskategorien insgesamt 10 %.

Im Großen und Ganzen zeigen sich auf Grund des Alters nicht verstärkt Unterschiede in den Arbeitssituationen bzw. den Schwierigkeiten und Problemen beim Wiedereinstieg.
Die folgende Abbildung 8.1 beschreibt die eigene Wahrnehmung der verschiedenen Altersklassen nach dem Wiedereintritt in Bezug auf Diskriminierung, Verschlechterung der Position, negativen Einstellungen von Kollegen und im privaten Umfeld.

Abbildung 8.2: Angaben der Respondentinnen zu Aussagen getrennt nach Altersgruppen (in % gerundet)



Bei der ersten Aussage „Meine berufliche Position hat sich verschlechtert“ zeigt sich kein Unterschied nach dem Alter. Die Meinungen differieren aber bereits bei der Aussage „Ich fühle mich diskriminiert“. Hier geben 15 % der Frauen bis 35 Jahre an, dass sie sich eher oder sehr diskriminiert fühlen, während das in der Gruppe der Frauen ab 35 Jahren nur 9 % angeben.

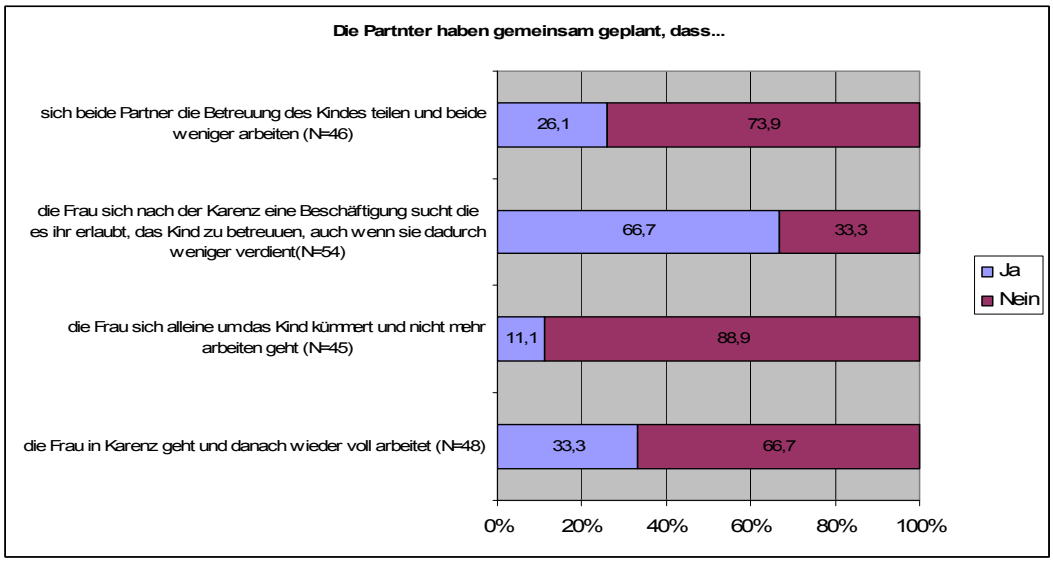
In den Aussagen bezüglich der negativen Einstellung der Umwelt auf Mutterschaft bzw. Berufstätigkeit zeigen sich ebenfalls Unterschiede. Während bei Frauen bis 35 Jahre 21 % mit negativer Einstellung am Arbeitsplatz auf Grund der Mutterschaft zu kämpfen haben, sind es bei den Frauen ab 35 nur 8 %, die nur „eher“ damit zu kämpfen haben. Der größte Unterschied liegt bei den negativen Einstellungen im Bekanntenkreis gegenüber den Müttern die berufstätig sind. 37 % der Frauen bis 35 Jahren geben an, dass sie damit zu kämpfen haben. Bei den berufstätigen Müttern über 35 Jahre haben nur 14 % mit negativer Einstellung im privaten Umfeld zu tun.

Ein altersabhängiger Unterschied zeigt sich auch dort, wo Frauen angeben, ob sie ihr Berufsleben und ihre Kinderbetreuung gern anders organisieren würden. 68 % der Frauen bis einschließlich 35 Jahre geben an, dass sie alles so belassen würden. 11 % würden gern mehr arbeiten/weniger Zeit für die Kinderbetreuung aufbringen und 22 % möchten gerne weniger arbeiten/mehr Zeit für die Betreuung haben. Im Großen und Ganzen ist dies auch der Fall bei den Müttern über 35 Jahre. Hier möchten 76 % der Frauen nichts anders organisieren, jedoch 17 % möchten mehr arbeiten/weniger betreuen und nur 7,1 % möchten weniger arbeiten/mehr betreuen.
Die Hintergründe dafür wurden in diesem Fragebogen nicht erhoben. Man kann jedoch davon ausgehen, dass Kinder von Frauen über 35 Jahre bereits selbst älter sind und daher nicht mehr soviel Betreuung benötigen wie (jüngere) Kinder von jüngeren Frauen.

8.3.4 Dienstverhältnis und partnerschaftliche Arbeitsteilung

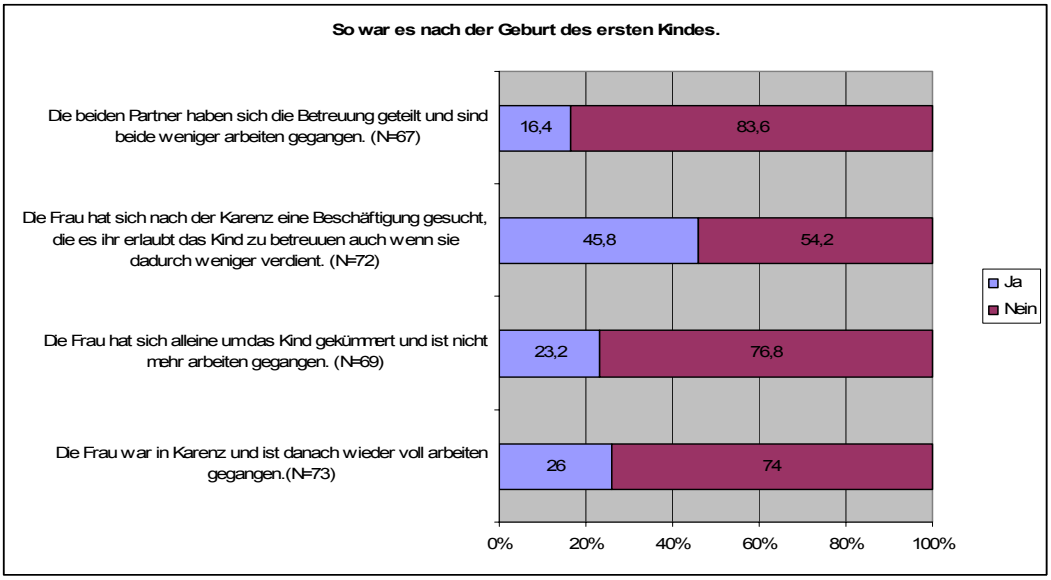
Nach der Frage, was die Mütter mit ihren Dienstgebern vor der Geburt des ersten Kindes besprochen haben, zeigt sich, dass nur 16 % der Frauen nicht mit Ihrem Dienstgeber über den weiteren Verlauf nach der Entbindung gesprochen haben. 13 % der Frauen haben angegeben, dass sie nach der Karenz nicht mehr an ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren wollen. Von den Respondentinnen geben 58 % an, dass sie nach der Karenz und dem gesetzlichen Mutterschutz wieder an den alten Arbeitsplatz zurückkehren wollen. 52 % haben vor ihre Arbeitszeit zu reduzieren.
Es wurde auch nach den Absprachen in der Partnerschaft gefragt. Wie die Planung vor der Geburt war und wie es nach der Geburt tatsächlich war.
85 % der Frauen bestätigen, mit Ihrem Partner über die berufliche Zukunft nach der Entbindung gesprochen zu haben.

Abbildung 8.3: Gemeinsame Planung der Partner **vor der Geburt des Kindes** (in %)



Die Antwortkategorien wurden bei Erstellung gleich gewählt. Die Fragestellungen jedoch beziehen sich auf die Planung vor der Geburt des ersten Kindes, nach der Geburt des ersten Kindes und nach der Geburt des letzten Kindes. Somit wird der Unterschied zwischen der Planung und der tatsächlichen Ausführung dargestellt.

Abbildung 8.4: Rollenverteilung der Partner **nach der Geburt des ersten Kindes** (in %)

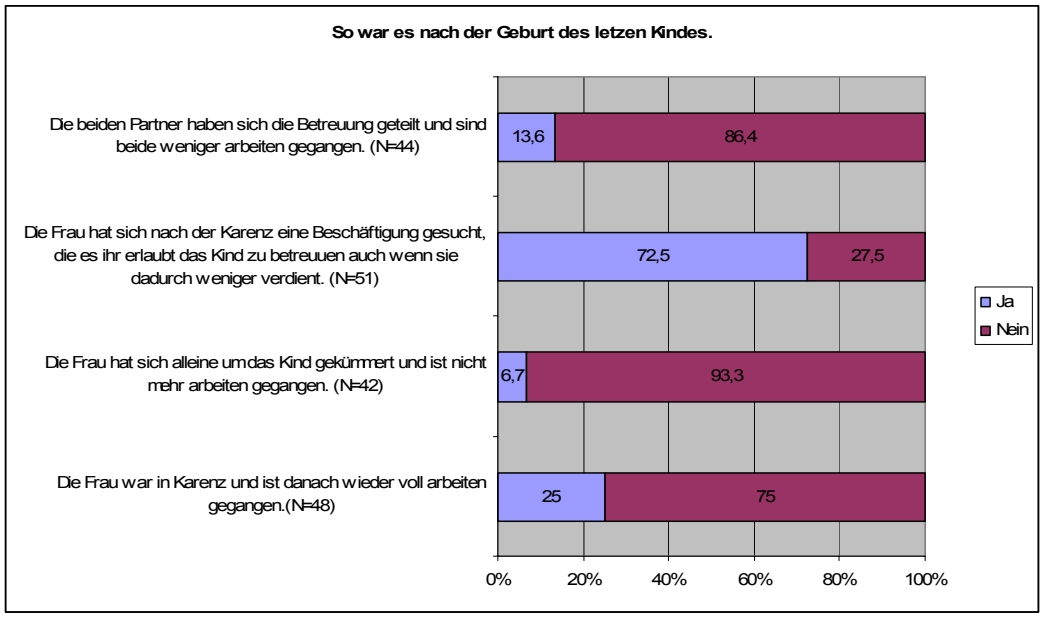


In den Abbildungen 8.2 und 8.3 kann man sehr gut erkennen, dass vor der Geburt des ersten Kindes oftmals Idealbilder für die Zeit nach der Karenz vorherrschen,

welche danach nicht umzusetzen sind. Als Beispiel zeigt sich hier, dass die Kategorie „beide Partner arbeiten nach der Geburt weniger und betreuen gemeinsam“ von mehr als einem Viertel der Befragten angegeben wurde. In der Realität waren es dann nach der Geburt des ersten Kindes aber nur 16 %, von denen beide Partner weniger gearbeitet haben. Dieser rote Faden zieht sich durch beide Abbildungen. Die versprochene Unterstützung der Männer wird zu Nachteil der Frauen nicht umgesetzt.

Umso interessanter mögen die Ergebnisse erscheinen, wie es für Frauen aussieht, die mehr als ein Kind haben. Die Fragestellung lautet „Wenn Sie mehr als ein Kind haben, wie war es nach der Geburt des letzen Kindes?“. Die Antwortkategorien waren dieselben wie bei der Frage, wie es nach der Geburt des ersten Kindes war.

Abbildung 8.5: Rollenverteilung der Partner **nach der Geburt des letzen Kindes** (in %)



Je mehr Kinder eine Familie hat, desto eher ist die Frau diejenige, die sich um die Kinderbetreuung kümmert. Bei Familien mit mehr als einem Kind zeigt sich, dass der Wert von „beide Partner arbeiten nach der Geburt weniger und betreuen gemeinsam“ weiter auf 14 % gesunken ist (vor der Geburt des ersten Kindes 26 %; nach der Geburt des ersten Kindes 16 %).

Sowohl bei der Geburt nach dem ersten (26 %) als auch nach dem letzen Kind (25 %) sieht man, dass rund ein Viertel der Frauen nach der Karenz wieder

vollzeitbeschäftigt sind. Die Vorstellung darüber vor der ersten Geburt liegt mit 33 % höher als die Realität danach.
Es wird ersichtlich, dass Frauen nach der Geburt des letzen Kindes eher wieder zu arbeiten beginnen, als nach dem ersten. Vor allem der Wert der Frauen, welche eine Beschäftigung gesucht haben, die es ihnen erlaubt die Kinder zu betreuen auch wenn sie dadurch weniger verdienen, ist gestiegen.

8.4 Conclusio

In der empirischen Analyse dieses Kapitels kann man erkennen, dass Frauen jeden Alters und mit den verschiedenen Bildungshintergründen von Dequalifikation bei ihrem Wiedereinstieg betroffen sind.
Vor allem jene Frauen, welche einen höheren Bildungsabschluss aufweisen, empfinden die Dequalifikation stärker obwohl dies empirisch nicht nachweisbar ist.

In der Frage der partnerschaftlichen Arbeitsteilung driften Idealbild und Realität auseinander. Frauen kümmern sich gerne um ihre Kinder. Sie wollen durch die Betreuung der Kinder jedoch nicht völlig aus dem Berufsleben ausscheiden. Im Idealfall vereinbart eine Mutter Familie und Beruf über eine externe Kinderbetreuung oder über die Mithilfe von Familienmitgliedern.

9. Zusammenfassung

Nachdem sich die Erwerbsbeteiligung der Frauen jener der Männer annähernd angleicht, stellt sich immer häufiger die Frage, wie die Frauen mit der Last der doppelten Vergesellschaftung umgehen.

„Frau-Sein“ ist seit Jahren durch traditionelle und hierarchische Strukturen geprägt. Von Kindesalter an erlernen Buben und Mädchen, welche Rollen sie in der Gesellschaft einzunehmen haben.

Aktuelle Studien, wie jene des Österreichischen Instituts für Familienforschung oder des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung als auch die empirische Forschung, der diese Arbeit zugrunde liegt, zeigen, dass Frauen durch ihre Mutterrolle von schlechteren Arbeitsstellungen betroffen sind.

Um den gesellschaftlichen Anforderungen, eine gute Mutter zu sein und ebenso zum Haushalteinkommen etwas beizusteuern, Rechnung zu tragen, sind Frauen in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt. Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes birgt vor allem für Frauen mit einem niedrigerem Ausbildungsniveau das Risiko der Prekarisierung.

Wie in dem Unterkapitel 8.3.3 „Wiedereinstieg und Dequalifikation“ aufgezeigt wird, gibt es in allen Bildungsgruppen (hier wurde getrennt bis Fachschule und Matura oder höher) die gleichen Probleme beim Wiedereinstieg. Sowohl Frauen mit niedrigerem Ausbildungsniveau als auch jene mit Matura und höherem Abschluss erfahren eine Dequalifikation zumindest in Form einer verkürzten Arbeitszeit.
Die Gründe eine Arbeitsstelle mit geringeren Arbeitsstunden anzunehmen liegen häufig darin, dass sich die Kinderbetreuung einfacher handhaben lässt.

Die Karenzregelung für Väter ist rechtlich anerkannt, jedoch in der Gesellschaft wird sie kaum genutzt. Das traditionelle Rollenbild vom Mann als Ernährer und der Frau als die Hüterin des Hauses und der Kinder sind allgegenwärtig.

Um auf einen Aspekt der empirischen Studie, welcher nicht weiter vertieft wurde, einzugehen, stellt sich die Frage, ob Frauen mit mehreren Kindern einen schlechteren Zugang zur Arbeitswelt haben. Es zeigt sich aus dem aktuellen Forschungsstand, dass je mehr Kinder eine Frau hat, desto weniger ist es ihr möglich, nach dem Wiedereinstieg in einer Vollzeitbeschäftigung zu arbeiten.

Die rechtlichen Regelungen, wie jene des Kindergeldbezugs NEU, fördern das traditionelle Rollenbild in den Familien. Frauen werden vom Staat für die Kinderbetreuung durch Auszahlung belohnt. Dies ist für alle gesellschaftlichen Teilnehmer die beste, da, wie in Kapitel 5 beschrieben, marktextern die Reproduktionsarbeit übernommen wird.
Im Fall des Kindergeldes NEU muss erwähnt werden, dass eine prekäre Situation dadurch entsteht, dass die rechtlichen Regelungen der Karenz (maximal 24 Monate) und des Kindergeldbezugzeitraumes (maximal 30 + 6 Monate) nicht aufeinander abgestimmt sind.

Abschließend sind weiterführende Forschungen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen anzuregen.
Interessant ist, welche Motive für Frauen mit Kindern hinter ihrer Berufswahl liegen und wie verbesserte Kinderbeutreuungsangeboten es Frauen ermöglichen würde, mehr zu arbeiten.

10. Literatur

Medienpapiere 3, Themeninitiative Medienpolitik der SPÖ Meidling, Die Arbeitsfalle, TextFactory, Wien 1995

Strasser Johano, Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht, Pendo Verlag AG, Zürich 1999

Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie

Jg. 34, 1982, S.617-648, Reinhard Kreckel, „Class, Status and Power? Begriffliche Grundlagen für eine politische Soziologie der sozialen Ungleichheit“

Jg. 52, 2000, S. 36-59, Petra Friedichs, Klasse und Geschlecht als Kategorie sozialer Ungleichheit

Jg. 56, 2005, S. 630-652, Uta Liebeskind, Arbeitsmarktsegregation und Einkommen – Vom Wert „weiblicher“ Arbeit

Jg. 56, 2005, S. 213-231, Andrea Ziefle, Die individuelle Kosten des Erziehungsurlaubs. Eine empirische Analyse der kurz- und längerfristigen Folgen für den Karriereverlauf von Frauen

Daheim Hansjürgen, Schönbauer Günther, Soziologie der Arbeitsgesellschaft. Juventa 1993

Kreckel Reinhard, Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit, Campus Verlag, Frankfurt/New York 1997

Ingrid Mairhuber, Die Regulierung des Geschlechterverhältnisse im Sozialstaat Österreich, Peter Lang GmbH, Frankfurt am Main 2000

Frerichs Oetra, Steinrücke Margarete, Soziale Ungleichheit und Geschlechterverhältnisse, Leske + Budrich, Opladen 1993

Schwinn Thomas, Soziale Ungleichheit, trabscript Verlag, Bielefeld 2007

Talos Emmerich, Atypische Beschäftigung, Manz Verlag, Wien 1999

Beck-Gernsheim Elisabeth, Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen. Aspekte Verlag GmbH, Frakfurt am Main 1976

Cyba Eva, Geschlecht und soziale Ungleichheit, Leske + Budrich, Opladen 2000

Zeitschrift der Wiener Arbeiterkammer „Für Sie“ Ausgabe Mai/2008
„Der Papa schaut aufs Kind“ S. 9 ff

Peter Prenner, Elisabeth Scheibelhofer, Qualifikation und Erwerbsarbeit von Frauen von 1970-2000 in Österreich, IHS, Wien, Juli 2001

Ass.-Prof. Dr. Brodil Wolfgang, Univ.-Ass. Dr. Risak Martin, RA Dr. Wolf Christoph, Arbeitsrecht in Grundzügen, LexisNexis Verlag ARD ORAC GmbH & Co KG, Wien 2003

Felix, Brosius, SPSS für Dummies, Wiley-Vch Verlag GmbH & Co KGaA, Weinheim 2007

www.hausarbeiten.de/faecher/hausarbeit/sog/15260.html - Durkheim und die Arbeitsteilung

www.iof.ac.at - diverse Publikationen und Working Papers
Familienforschung in Österreich. Markierungen – Ergebnisse – Perspektiven
Familie in Zahlen 2007
Die Entscheidung von Müttern zur Erwerbspartizipation
Einstellungen und Werthaltungen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Erwerb

www.wifo.at - Wiedereinstieg und Beschäftigung von Frauen mit Kleinkindern

www.wko.at - Arbeit und Soziales - Arbeitsrecht

Fallweise Beschäftigung

Teilzeitbeschäftigung

Altersteilzeit

Werkvertrag

Ausnahmen vom Arbeitskräfteüberlassungsgesetz

Befristete Dienstverhältnisse

Freie Dienstverträge

Mutterschutz/Karenz - Elternteilzeit

www.statistik.at – Daten Mikrozensus

Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2007

Österreich – Zahlen. Daten. Fakten. 07/08

www.ams-forschungsnetzwerk.at – Geschäftsbericht 2007

Beschäftigung Arbeitsmarktlage 2007

www.spss.com

www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=20911

www.uni-graz.at/margareta.kreimer/going-gender/geschichte-recht-kurz.pdf

www.kinderbetreuungsgeld.gv.at

http://doku.iab.de/externe/2006/k060505f18.pdf - Jutta Allmendinger, Christian Ebner, Demographischer Wandel: Chancengleichheit für Frauen auf dem Arbeitsmarkt – was ist zu tun?

11. Anhang

11.1 Fragebogen

Fragebogen: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

von Elisabeth Fink, Universität Wien, Institut der Soziologie

Dieser Fragebogen ist Teil einer wissenschaftlichen Arbeit zur Erlangung des Magistergrades der Soziologie an der Universität Wien.

Die Zielgruppe der Befragung sind Frauen, die Berufstätig sind/waren und ein oder mehrere Kinder im Alter bis 15 Jahre haben.

Der Fragebogen besteht aus 5 Frageblöcken und die Beantwortung wird nicht länger als 15-20 Minuten in Anspruch nehmen. Die Ergebnisse werden selbstverständlich anonym und vertraulich behandelt und dienen ausschließlich dem Zweck der wissenschaftlichen Forschung im Rahmen meiner Diplomarbeit.

Ich bedanke mich bereits an dieser Stelle für Ihre Mühe.

A-Teil

Vorab bitte ich Sie mir einige persönliche Daten bekannt zu geben.

A1 Sie sind

O weiblich O männlich *(siehe oben – sorry: Ende)*

A2 Wie alt sind Sie? *Alter bitte in Zahlen einsetzen*

_____

A3 Wie viele Kinder haben Sie? *Bitte in Zahlen eintragen*

O eines, im Alter von _____ (w*eiter Frageblock B)*

O zwei, im Alter von _____ und _____

O drei oder mehr _____u._____u._____u._____

O Keines *(Ende)*

A4 Wenn Sie mehr als 1 Kind haben, haben Sie zwischen den einzelnen Geburten gearbeitet?

O Ja O Nein *(weiter bei Frageblock B)*

A5 Haben Sie zwischen jeder der Geburten wieder gearbeitet?

O Ja, nach all meinen Kindern habe ich wieder einen Beruf aufgegriffen.

O Nein, ich bin nur nach der ersten Geburt wieder arbeiten gegangen - nach der Zweiten bzw. den Weiteren war es für mich nicht mehr möglich.

O Nein ich habe erst wieder zu arbeiten begonnen, als meine Kinder schon zur Schule gingen uns selbstständig waren.

B-Teil

Dieser Teil des Fragebogens interessiert sich für Ihr berufliches Leben vor der Geburt des **ersten** Kindes.

B1 Haben Sie nach Abschluss ihrer Ausbildung einen Job, der Ihrer Qualifikation/Ausbildung entspricht, ausgeübt?

O Ja *(Weiter bei B2)* O Nein *(Weiter bei B1.N)*

B1.N Warum war es Ihnen nicht möglich in einem qualifizierten Job zu arbeiten?

O keine passende Stelle gefunden

O angemessene Stelle wäre nur unter Einschränkungen (z.B. sehr lange Anfahrtszeit) möglich gewesen

O meine Interessen haben sich verändert (Berufswechsel,..)

O anderer Grund:_____

B2 Ich war beschäftigt als:

O Vollzeitkraft O Teilzeitkraft

O Geringfügig O Selbstständig

O sonstiges:_____

B3 Was war Ihr durchschnittlicher Verdienst netto pro Monat in diesem Job?

Zahl (gerundet) einsetzen

_____

B4 Haben Sie bis zu Ihrer ersten Schwangerschaft einmal oder mehrmals den Job bzw. Arbeitsplatz gewechselt?

O Ja, einmal *(weiter bei B4.J)*

O Ja, mehrmals *(weiter bei B4.J)*

O Nein *(weiter bei B5)*

B4.J Der Job/die Jobs waren immer meiner Qualifikation/Ausbildung angemessen.

O Ja O Nein

B5 Wenn Sie 2 oder mehrere Kinder haben, haben Sie nach ihrer letzen Schwangerschaft wieder voll gearbeitet?

O Ja O Nein

C-Teil

Dieser Teil bezieht sich auf jenes Dienstverhältnis, dass sie vor/während ihrer **ersten** Schwangerschaft hatten.

C1 Als Sie von Ihrer ersten Schwangerschaft erfahren haben, da haben Sie mit Ihrem Dienstgeber darüber gesprochen, dass Sie…:

…nach dem gesetzlichen Mutterschutz und der Karenz wieder an Ihren Arbeitsplatz zurückkehren wollen.

O Ja O Nein

…nach der Karenz gerne wieder in dem Betrieb arbeiten möchten, aber die Arbeitszeit reduzieren wollen.

O Ja O Nein

…nach der Karenz nicht mehr an Ihren Arbeitsplatz zurückkehren wollen.

O Ja O Nein

…Habe mir keine Gedanken gemacht und auch nicht mit meinem Chef darüber gesprochen.

O Ja O Nein

C2 Haben Sie mit Ihrem Partner darüber gesprochen, wie Ihre berufliche Zukunft nach der Entbindung aussieht?

O Ja *(weiter bei C2.J)* O Nein *(weiter bei C3)*

C2.J Wir haben gemeinsam geplant, dass…

…ich in Karenz gehe und danach wieder voll arbeite.

O Ja O Nein

…ich mich zukünftig alleine um das Kind kümmere und nicht mehr arbeiten gehe.

O Ja O Nein

…ich mir nach der Karenz eine Beschäftigung suche die mir erlaubt, das Kind zu betreuen, auch wenn ich dadurch weniger verdiene.

O Ja O Nein

…wir uns die Betreuung unseres Kindes teilen und sowohl mein Partner als auch ich weniger arbeiten werden.

O Ja O Nein *(bitte beantworten Sie Frage C2.JN)*

...Wir haben uns darüber keine Gedanken gemacht und gewartet was auf uns zukommt.

O Ja O Nein

C2.JN Gibt es einen bestimmten Grund, warum Ihr Partner nicht weniger gearbeitet hat um mit Ihnen gemeinsam das Kind zu betreuen?

Mein Partner hat eine berufliche Stellung gehabt, in der es nicht möglich war weniger zu arbeiten.

O Ja O Nein

Mein Partner hat so gut verdient, dass der finanzielle Verlust zu hoch gewesen wäre.

O Ja O Nein

Mein Partner wollte nicht weniger arbeiten.

O Ja O Nein

C3 Bitte beantworten Sie jeder der folgenden Aussagen.

So war es nach der Geburt meines ersten Kindes:

Ich war in Karenz und danach bin ich wieder voll arbeiten gegangen.

O Ja O Nein

Ich habe mich allein um das Kind gekümmert und bin nicht mehr arbeiten gegangen.

O Ja O Nein

Ich habe mir nach der Karenz eine Beschäftigung gesucht die es mir erlaubt hat, das Kind zu betreuen, auch wenn ich dadurch weniger verdient habe.

O Ja O Nein

Mein Partner und ich, wir haben uns die Betreuung des Kindes geteilt und sowohl mein Partner als auch ich haben weniger gearbeitet.

O Ja O Nein

C4 Wenn Sie mehr als ein Kind haben, wie war es nach der Geburt des letzen Kindes? *Wenn Sie nur ein Kind haben bitte weiter bei Frageblock D.*

Ich war in Karenz und danach bin ich wieder voll arbeiten gegangen.

O Ja O Nein

Ich habe mich allein um das Kind gekümmert und ging nicht mehr arbeiten.

O Ja O Nein

Nach der Karenz habe ich eine Beschäftigung gesucht, die es mir ermöglicht hat, das Kind zu betreuen, auch wenn ich dadurch weniger verdient habe.

O Ja O Nein

Wir haben uns die Betreuung unseres Kindes geteilt und sowohl mein Partner als auch ich haben weniger gearbeitet.

O Ja O Nein

D-Teil

Dieser Teil interessiert sich für die Zeit, nach dem gesetzlichen Mutterschutz und der anschließenden Karenz nach Ihrer **letzen** Geburt.

D1 Haben Sie nach der Geburt Ihres letzen Kindes wieder zu arbeiten begonnen?

O Ja *(weiter bei D1.J)* O Nein *(weiter bei D1.N)*

D1.J Sind Sie in den Beruf zurückgekehrt den Sie zuletzt ausgeübt haben?

O Ja *(bitte beantworten Sie D1.JJ)*

O Nein, ich habe die Berufstätigkeit abgebrochen

O Nein, ich habe bereits nach dem ersten Kind aufgehört zu arbeiten.

D1.JJ Bitte beantworten Sie mir einige Fragen zu Ihrer Situation.

Ich arbeite dasselbe wie früher.

O Ja O Nein

Ich wurde gleichwertig versetzt.

O Ja O Nein

Ich wurde bei einer Beförderung auf Grund meiner Mutterschaft übergangen.

O Ja O Nein

Ich arbeite gewollt weniger Stunden als früher.

O Ja O Nein

Ich kann mir meine Arbeitszeit frei einteilen und auch mal früher gehen.

O Ja O Nein

Bitte kreuzen Sie an, ob die folgenden Aussagen für Sie … sehr, eher, eher nicht oder gar nicht … zutreffen.

	sehr	eher	eher nicht	gar nicht
Meine berufliche Position hat sich verschlechtert.				
Ich fühle mich diskriminiert.				

D1.JJ1 Welche Schwierigkeiten hatten Sie beim Wiedereinstieg ins Berufsleben?

Ich musste nach- bzw. umgeschult werden.

O Ja O Nein

Es gab nachteilige Wirkungen auf meine Aufstiegschancen (z.B. Kollegen/innen wurden bei Beförderungen bevorzugt.)

O Ja O Nein

Ich musste andere, nicht gleichwertige, Tätigkeiten beim selben Arbeitgeber verrichten.

O Ja O Nein

Ich musste eine neue Beschäftigung suchen, den Beruf komplett wechseln (z.B. zuvor Bürokraft, jetzt Verkäuferin).

O Ja O Nein

Ich hatte Schwierigkeiten einen neuen Arbeitsplatz zu finden.

O Ja O Nein

Ich hatte Probleme Kinderbetreuungsangebote zu finden, die es mir ermöglicht hätten mehr zu arbeiten.

O Ja O Nein

Bitte kreuzen Sie an, ob die folgenden Aussagen für Sie … sehr, eher, eher nicht oder gar nicht … zutreffen.

	sehr	eher	eher nicht	gar nicht
Ich hatte mit negativen Einstellungen von Kollegen auf Grund meiner Mutterschaft zu kämpfen.				
Ich hatte mit negativen Einstellungen im privaten Umfeld auf Grund meiner Berufstätigkeit zu kämpfen.				

D1.JJ2 Wie lange haben Sie gesucht bis Sie nach dem letzen Kind eine (neue) Arbeitsstelle gefunden haben? *Bitte geschätzt in Monaten und Jahren angeben.*

_____

Weiter bei D2

D1.N Was ist der Hauptgrund dafür, dass sie nicht mehr arbeiten? *Mehrfachantworten möglich*

O Keine Betreuungsangebote bzw. nicht während der benötigten Zeit oder zu teuer.

O Freude und Interesse an der Kinderbetreuung bzw. Hausarbeit.

O Andere familiäre Gründe (Zeit für eigenen Interessen, pflegebedürftiger Angehöriger,..)

O Kein Arbeitsplatz in meiner Region, der meiner Ausbildung/Qualifikation entspricht.

O Keinen Arbeitsplatz mit einer Arbeitszeit gefunden, der mit der Zeit der vorhandenen Kinderbetreuung vereinbar ist.

O Könnte nur arbeiten, wenn mein Partner weniger arbeitet, und dagegen haben wir uns gemeinsam entschieden.

O Arbeit würde sich finanziell durch den Verlust von Beihilfen, Kinderbetreuungsgeld, Steuervorteilen usw. nicht lohnen.

O Möchte mein Kind nicht von Fremden betreuen lassen.

O Gesundheitliche Gründe

O Ich beziehe Kindergeld und muss deshalb zur Zeit nicht arbeiten. *(bitte beantworten Sie Frage D1.N1)*

O sonstiger Grund:_____

D1.N1 Haben Sie vor, nach Ende des Kindergeldbezuges wieder zu arbeiten?

O Ja *(weiter bei D4)* O Nein *(weiter bei D4)*

D2 Ich war nach meinem Wiedereinstieg beschäftigt als:

O Vollzeitkraft O Teilzeitkraft

O Geringfügig O Selbstständig

O sonstiges:_____

D3 War dieser Job Ihrer Qualifikation/Ausbildung angemessen?

O Ja O Nein *(weiter bei D3.N)*

D3.N Aus welchem Grund haben Sie einen Job gewählt, der nicht Ihrer Qualifikation entspricht?

Ich habe irgendeine Arbeit gesucht, damit ich selbst etwas verdiene. Der Job selbst war dabei Nebensache.

O Trift zu O Trifft nicht zu

Ich suchte etwas, dass in der Nähe ist.

O Trifft zu O Trifft nicht zu

Ich wollte nur wenig Stunden arbeiten und habe daher auch einen Job angenommen, der nicht meiner Ausbildung entspricht.

O Trifft zu O Trifft nicht zu

Ich habe gar nicht darüber nachgedacht, dass ich einen Job angenommen habe, der ein niedrigeres Qualifikationsniveau hat.

O Trifft zu O Trifft nicht zu

D4 Würden Sie gerne Ihr Berufsleben und Ihre Kinderbetreuung anders organisieren?

O Nein

O Ja, ich möchte arbeiten bzw. mehr arbeiten UND meine Zeit für die Betreuung der Kinder verringern.

O Ja, ich möchte weniger arbeiten um mehr Zeit für die Kinderbetreuung zu haben.

E- Teil

Bitte füllen Sie mir einige Daten für eine abschließende Statistik aus.

E1 Familienstand

O ledig O in Partnerschaft lebend

O verheiratet O geschieden

O verwitwet

E2 Höchste abgeschlossene Schulbildung

O Pflichtschule O Lehre

O Fachschule O Matura

O Universität/ Fachhochschule

E3 Persönliches Einkommen netto pro Monat

O unter € 500,-- O € 500,-- – € 999,99

O € 1000,-- - € 1499,99 O € 1500,-- - € 1999,99

O € 2000,-- und darüber

E4 Sollten Sie in einer Partnerschaft leben, wie viel Einkommen haben Sie gesamt netto pro Monat

O unter € 500,-- O € 500,-- – € 999,99

O € 1000,-- - € 1499,99 O € 1500,-- - € 1999,99

O € 2000,-- - € 2499,99 O € 2500,-- - € 2999,99

O € 3000,-- und darüber

E5 Wie viele Einwohner hat der Wohnort ungefähr, wo Sie Ihren Hauptwohnsitz haben? Bitte wählen Sie aus einer Kategorie.

O unter 10.000 Einwohner - Kleinstädte

O 10.000 EW – unter 50.000 EW – Mittlere Städte

O 50.000 EW bis unter 500.000 EW - Großstädte

O 500.000 EW oder mehr – Bundeshauptstadt

11.2 Lebenslauf

Raipoltenbach 72
3040 Neulengbach
Österreich

Telefon 0664/4455059
Fax 02772/55084-4
E-Mail elisabeth.fink@telering.at

Fink Elisabeth

Persönliche Informationen

- Familienstand: in Partnerschaft lebend
- Nationalität: Österreich
- Geburtsdatum: 14.11.1981
- Geburtsort: Waidhofen/Ybbs
- Eltern: Fink Johann Walter, Pensionist
  Fink Ingrid, geb. Riedler, Selbstständig

Berufserfahrung

Ferialpraxis	Mc Donalds	Tulln
2000 - 2001	tele.ring	Wien
Kaufmännische Angestellte		
Betreuung Stammdaten, elektr. Rechnungsversand		
2001 – lfd.	Fink Ingrid	Wien
Kaufmännische Angestellte		
Sekretariat, Lohnverrechnung, Buchhaltung		

Ausbildung

1988 - 1992	öffentl. VS	Wien
1992 - 1995	Gymnasium der Schulbrüder	Strebersdorf
1995 - 2000	Gymnasium Sacré Coeur	Pressbaum
Abschluss mit Matura		
2001 - lfd	Hauptuniversität	Wien
Studium der Soziologie (wirtschaftswissenschaftlicher Teil)		
Abschluss 1. Abschnitt 2004		
Herbst 2005	Wifi	St.Pölten
Buchhaltung I		
Frühjahr 2006	Wifi	St.Pölten
Buchhaltung II		

Wissenschaftlicher Werdegang

Forschungsarbeiten im Rahmen der Lehrveranstaltungen an der Universität Wien für den Studienzweig Soziologie (A121)

Abstract

The present paper considers the questions of gainful employement of women and the compatibility of family and work. Data for empiric research are surveyed with a standardized questionnaire over an Online-Survey-Portal and also via self fill in questionaire.

The analysis shows that women across all social walks of life are dequalified in work after the birth of a child.

Women cought up in the level of education and are now almost as qualified as the men. Althought it's much more difficult for women the get back in a qualified Job after the Birth of a child. It's easier for women to get back in their job when they where employeed in a profession which is of lower qualification.

Women try to pass this balancing act between family and work by working under lower working conditions than the standard-40-h-week.

Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Erwerbstätigkeit von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Daten zur empirischen Forschung wurden über einen standardisierten Fragebogen über ein Online-Befragungs-Portal sowie über selbst auszufüllende Papierbögen erhoben.

Es zeigt sich nach der Auswertung, dass Frauen aller gesellschaftlichen Schichten nach der Geburt eines Kindes von einer Dequalifikation im Beruf betroffen sind.

Frauen haben den Bildungsrückstand aufgeholt und sind annähernd gleich qualifiziert wie Männer. Trotzdem finden Frauen schwerer in qualifizierte Jobs nach der Entbindung zurück. Frauen, die bereits vor der Geburt eines Kindes in einem Beruf beschäftigt waren, der eine niedrigere Qualifikationsstufe aufweist, finden leichter in ihren Beruf zurück.

Oft versuchen Frauen den „Spagat" zwischen Familie und Beruf über eine Beschäftigung unter dem Normalarbeitsverhältnis zu lösen.