

L&R SOZIALFORSCHUNG
A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1



Frauenbarometer 2009

Rahmenbedingungen, damit Frauen sicher,
selbstbestimmt und unabhängig in Wien leben
können – Teilaspekt Arbeitsmarkt

Endbericht

Nadja Bergmann, Susi Schelepa, Claudia Sorger, Petra Wetzel

L&R SOZIALFORSCHUNG
Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung OEG
A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1 TEL +43 (1) 595 40 40 - 0



IMPRESSUM

VerfasserInnen: Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung im Auftrag der Magistratsabteilung 57, Frauenabteilung der Stadt Wien erstellt

MedieninhaberIn:

L&R Sozialforschung, Liniengasse 2A, 1060 Wien

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck – auch auszugsweise nur mit Quellenangabe gestattet

Wien, August 2010

www.lrsocialresearch.at

Inhalt

1	Einleitung: Hintergrund und Zielsetzung des Frauenbarometers 2009	3
2	Methodische Anmerkungen	4
2.1	Erhebungs- und Auswertungsmethoden	4
3	Beschreibung der Stichproben	7
3.1	Soziostrukturelle Merkmale	7
3.2	Beschäftigungsbezogene Merkmale	9
3.3	Private Situation	15
3.4	Teilnehmerinnen der Fokusgruppen	16
4	Subjektive Wahrnehmung von Sicherheit, Unabhängigkeit und Selbstbestimmtheit als Frau in Wien	22
4.1	Sicheres Leben in Wien	22
4.2	Sicheres Leben als Frau in Wien – Für welche Gruppen von Frauen sind welche Faktoren besonders wichtig?	24
4.3	Selbstbestimmtes und unabhängiges Leben in Wien	27
4.4	Selbstbestimmtes und unabhängiges Leben als Frau in Wien – Für welche Gruppen von Frauen sind welche Faktoren besonders wichtig?	28
4.5	Zwischenfazit	30
5	Wahrnehmung von Geschlechterunterschieden am Arbeitsmarkt	32
5.1	Einschätzung der eigenen Arbeitssituation	32
5.2	Einstellungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt	43
5.3	Zwischenfazit	51
6	Unterstützungsstrukturen für Frauen am Arbeitsmarkt	53
6.1	Informationsstand der Frauen	53
6.2	Informationsquellen bezüglich arbeitsmarktbezogener Unterstützungsangebote für Frauen	56
6.3	Zur Nutzung frauenspezifischer Angebote	58
6.4	Bekanntheit und Nutzung frauenspezifischer Angebote – Detailprofile	63
6.5	Weitere Wünsche	74
6.6	Zwischenfazit	77
7	Partizipation und Entscheidungspositionen	78
7.1	Frauen in Entscheidungspositionen in der Arbeitswelt	78
7.2	Interesse an Entscheidungspositionen in der Arbeitswelt	84
7.3	Beteiligung an politischen /gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen	87
7.4	Interesse an politischen /gesellschaftlichen Entscheidungsfunktionen	90
7.5	Zwischenfazit	91

8 Vertretung von Fraueninteressen	93
8.1 Vertreterinnen von Fraueninteressen	93
8.2 Politische Forderungen	97
8.3 Zwischenfazit	100
9 Kurzfazit – das Frauenbarometer 2009	101
10 Anhang	106
10.1 Literatur	106
10.2 Methodische Ergänzungen	107
10.3 Abbildungsverzeichnis	112

1 Einleitung: Hintergrund und Zielsetzung des Frauenbarometers 2009

Das Frauenbarometer ist eine regelmäßig von der Frauenabteilung der Stadt Wien beauftragte Bestandsaufnahme der Ist-Situation von Frauen in Wien. Der Frauenbarometer 2009 steht unter dem Motto "Rahmenbedingungen damit Frauen sicher, selbstbestimmt und unabhängig in Wien leben können". Der Schwerpunkt liegt dabei auf dem Teilaspekt Arbeitsmarkt, da die Erwerbstätigkeit einen zentralen Bestandteil eines unabhängigen Lebens bildet. Das Frageinteresse ist weit reichend und berührt unterschiedliche Lebensbereiche von berufstätigen Frauen in Wien.

Methodisch steht die telefonische Befragung von 800 Wienerinnen im Zentrum des Frauenbarometers 2009. Die Erhebung wurde in den Monaten August bis Oktober 2009 durchgeführt. Zusätzlich wurden Fokusgruppen mit unterschiedlichen Zielgruppen abgehalten, in deren Rahmen man sich den Themen in einem dialogischen Setting aus einem neuen Blickwinkel nähern konnte.

Inhaltlich wurden mit beiden Methoden die gleichen Fragebereiche bearbeitet, die auch der Berichtsstruktur zugrunde gelegt wurden. Die inhaltlichen Eckpunkte sind demnach:

Subjektive Wahrnehmung von Sicherheit, Unabhängigkeit und Selbständigkeit.

Diese zentralen Begriffe der Wiener Frauenpolitik wurden in ihren Assoziationen erfragt und dienten als inhaltlicher Einstieg – Was verstehen Frauen unter einem sicheren bzw. unabhängigen und selbständigen Leben als Frau in Wien? (vgl. Kapitel 4).

- **Wahrnehmung von Geschlechterunterschieden** als Grundlage für die Partizipation von Frauen – Wie sehen Frauen die geschlechtsspezifischen Unterschiede an ihrem Arbeitsplatz und am Arbeitsmarkt generell, und inwiefern fühlen sie sich gleichgestellt? (vgl. Kapitel 5)
- **Bekanntheit und Nutzung frauenspezifischer Unterstützungsstrukturen und -einrichtungen** – Welche AnbieterInnen frauenspezifischer Unterstützungen (Fördermöglichkeiten, Durchsetzung von Rechten) kennen Frauen, und was sind die Gründe für die Nutzung oder die Nicht-Nutzung dieser Angebote? (vgl. Kapitel 6)
- **Partizipation und Entscheidungsfunktionen** – An welchen Entscheidungsprozessen sind Frauen im Sinn von Partizipation und Gestaltungsmacht in ihrem betrieblichen Umfeld und darüber hinaus beteiligt, welche formalen Entscheidungsfunktionen bekleiden sie und was motiviert sie dazu? (vgl. Kapitel 7)
- **Vertretung von Fraueninteressen und politische Forderungen** – Wie nehmen Frauen frauenpolitische Forderungen wahr? Welche AkteurInnen werden mit der Vertretung von Fraueninteressen verbunden und welche Forderungen werden als vorrangig erachtet? (vgl. Kapitel 8)

Insgesamt wurden mit diesen Themenfeldern differente Facetten des Lebens als Frau in Wien mit dem Fokus Arbeitsmarkt abgedeckt.

2 Methodische Anmerkungen

Die Kombination zweier Erhebungsmethoden erlaubt es, sich der gegenständlichen Forschungsfrage aus unterschiedlichen Perspektiven zu nähern. Es wurde daher die telefonische Befragung durch Fokusgruppen mit verschiedenen Zielgruppen erweitert.

2.1 Erhebungs- und Auswertungsmethoden

Erhebung via telefonischer Befragung

Die Repräsentativität der Stichprobe für das Frauenbarometer 2009 sollte hinsichtlich jener Faktoren gegeben sein, von denen ein maßgeblicher Einfluss auf die Arbeitsmarktsituation und die Partizipation der Frauen angenommen werden kann. Daher wurden bei der quantitativen telefonischen Erhebung die Merkmale Alter, Migrationshintergrund und Qualifikationsniveau (höchster formaler Bildungsabschluss) quotiert bzw. gewichtet (vgl. auch Kapitel 10.2 im Anhang).

Mittels zufälliger Ziehung auf Basis des Wiener Telefonbuchs wurden 800 weibliche Erwerbspersonen in Wien telefonisch interviewt. Die Interviewabwicklung erfolgte datenbankbasiert mittels CATI. Der Fragebogen enthielt überwiegend geschlossene Fragestellungen, insbesondere in Zusammenhang mit Motiven wurden aber auch zahlreiche offene Fragen gestellt. Diese wurden in der Auswertung zu Gruppen kategorisiert und damit der statistischen Auswertung zugänglich gemacht. Die Datenauswertung erfolgte technisch mittels SPSS. Die inhaltlichen Themenblöcke deckten sich mit den oben genannten Projektschwerpunkten:

- Subjektive Wahrnehmung von sicherem, selbstbestimmten und unabhängigem Leben als Frau in Wien
- Wahrnehmung allgemeiner / gesellschaftlicher Geschlechterdifferenzen
- Wahrnehmung betrieblicher Geschlechterdifferenzen und Maßnahmen betrieblicher Frauenförderung
- Bekanntheit und Nutzung bestehender frauenspezifischer Unterstützungen
- Partizipation und Entscheidungsfunktionen
- Wahrnehmung der Vertretung von Fraueninteressen
- Frauen- und Geschlechterpolitik und politische Forderungen

Erhebung via Fokusgruppen

Zur qualitativen Vertiefung der Fragestellungen und auch zur partizipativen Einbindung von Wienerinnen wurden im Anschluss an die telefonische Befragung fünf Fokusgruppen mit verschiedenen Zielgruppen veranstaltet. Die Akquise erfolgte auf Basis der telefonischen Daten, d.h. Interviewteilnehmerinnen, die an einer nachfolgenden Diskussionsrunde interessiert waren, wurden für diese Veranstaltungen er-

neut kontaktiert und eingeladen. Die Veranstaltungen fanden in den Räumlichkeiten von L&R Sozialforschung in zentraler Lage in Wien statt.¹

Die inhaltlichen Themenschwerpunkte des Frauenbarometers wurden in den Fokusgruppen zielgruppenspezifisch vertieft, sodass weitere Sichtweisen und Interpretationen des quantitativen Datenmaterials ermöglicht wurden. In der Diskussionssituation standen die persönlichen Erfahrungen und Meinungen der Frauen aus den folgenden Zielgruppen im Zentrum:

- Ältere Arbeitnehmerinnen (über 50 Jahre)
- Frauen mit Migrationshintergrund
- Berufseinsteigerinnen (Lehrlinge und Ersteinsteigerinnen)
- Frauen in betrieblichen Entscheidungsfunktionen (leitende Tätigkeiten und Führungsfunktionen)
- Frauen mit Erwerbseinkommen unter 1.000 EUR.

Die Inhalte der jeweiligen Fokusgruppen waren an den zielgruppenspezifischen Schwerpunkten orientiert (vgl. auch Kapitel 3.4). Die Gespräche wurden aufgezeichnet und protokolliert. Die Ergebnisse der Fokusgruppen werden nicht in einem getrennten Teil dargestellt, sondern fließen integrativ bei den jeweiligen Themenblöcken des Berichts direkt in die Auswertung und den Berichtstext ein und erweitern damit das quantitative Datenmaterial um eine qualitative Dimension.

Auswertungsmethoden

Bei der Auswertung sämtlicher quantitativer Daten kommt den Merkmalen Alter, Mutterschaft und Migrationshintergrund besondere Bedeutung zu, da sie sich für die arbeitsmarktbezogenen Fragestellungen dieses Frauenbarometers von besonderer Relevanz erwiesen. Sie werden durchgängig bei allen Frageblöcken berücksichtigt, was bedeutet, dass alle Fragen entlang dieser so genannten ‚zentralen Auswertungskategorien‘ differenziert werden und eventuell bestehende – statistisch signifikante – Zusammenhänge mit diesen Merkmalen thematisiert werden.

In zahlreichen Themenfeldern spielen weitere Merkmale eine wesentliche, erklärende Rolle. Zu diesen zählen vor allem das Bildungsniveau, das Tätigkeitsniveau, die Ausübung betrieblicher Entscheidungsfunktionen oder die finanzielle Ausstattung auf Haushaltsebene. Gegebenenfalls werden diese bei einzelnen Fragestellungen in die Auswertung einbezogen.

Darstellungsformen im Bericht

Abbildungen und Tabellen in diesem Bericht beinhalten immer die gewichteten Ergebnisse bzw. Anteile.² Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt im Textteil des Berichts vorrangig in Form von Graphiken.

¹ Festzuhalten ist, dass die Abhaltung der Fokusgruppen in den Räumlichkeiten von L&R Sozialforschung scheinbar ein relativ hoch schwelliges oder auch unverbindliches Setting darstellte: viele der Frauen, die ihre Teilnahme zugesagt hatten und wenige Tage vor dem Termin noch per E-Mail oder telefonisch persönlich erinnert wurden, kamen schließlich dennoch nicht. So wurde die insgesamt angestrebte Teilnehmerinnenzahl von etwa 8 Frauen in jeder Fokusgruppe nur bei einer Veranstaltung tatsächlich erreicht, an den anderen nahmen jeweils 5 bis 7 Frauen teil.

Aufgrund der gegebenen statistischen Schwankungsbreiten in einer derartigen Stichprobe ist eine Darstellung von Nachkommazahlen bei den Graphiken nicht zweckmäßig. Es kann dadurch jedoch zu Rundungsdifferenzen kommen, sodass sich die Anteilssummen in manchen Fällen auf 99% oder 101% addieren.

² Zur Information über die zugrunde liegende absolute Anzahl von tatsächlichen Interviews wird die entsprechende Zahl in der Quellenzeile als „n =“, die Zahl der Antwortausfälle als „n miss=“ ausgewiesen. Zur genaueren Vorgehensweise vgl. Kapitel 10.2 im Anhang.

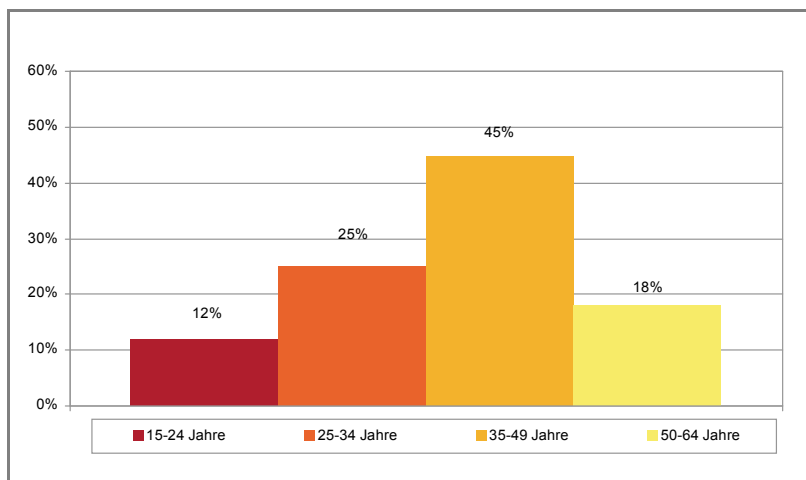
3 Beschreibung der Stichproben

Die Stichprobengröße der telefonischen Erhebung beträgt $n = 800$, im Rahmen der Fokusgruppen waren 32 Frauen eingebunden.

3.1 Soziostrukturelle Merkmale

Hinsichtlich der **Altersstruktur** wurde bei der Erhebung eine Quotierung gemäß der Mikrozensusdaten (vgl. Statistik Austria 2008 Arbeitskräfteerhebung, vgl. Tabelle 6ff) vorgenommen und Zielpersonen gezielt hinsichtlich ihres Alters in die Befragung aufgenommen. Die Einteilung der Altersklassen erfolgte gemäß üblicher statistischer Gruppierungen. Auf die jüngste Altersklasse, die Berufseinsteigerinnen im Alter von 15 bis 24 Jahre, entfallen demnach 12%. Im unteren Haupterwerbsalter von 25 bis 34 Jahre befinden sich 25% der Befragten, das obere Haupterwerbsalter umfasst Frauen im Alter von 35 bis 49 Jahre und stellt mit 45% den Hauptteil des Samples. Über 50 Jahre alt sind 18% der Befragten.

Abbildung 1: Altersverteilung in der Stichprobe

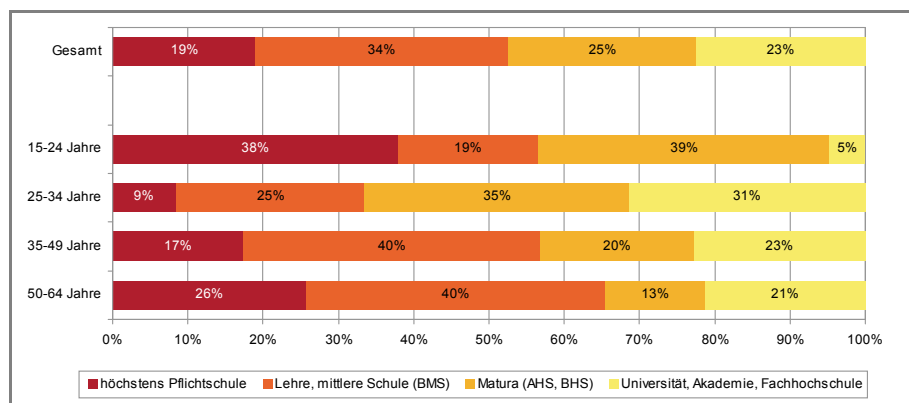


Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews $n = 799$, n missing = 1.

Auch die Verteilung des **Bildungsniveaus** wurde an den amtlichen Statistiken der Statistik Austria ausgerichtet und dem entsprechend gewichtet. Demnach haben in der Stichprobe (ebenso wie unter der gesamten weiblichen Wiener Erwerbsbevölkerung) 19% höchstens einen Pflichtschulabschluss, 34% den Abschluss einer Lehre oder einer mittleren Schule. Ein Viertel verfügt über Matura (AHS, BHS), und ein weiteres knappes Viertel (23%) besitzt eine akademische Ausbildung. Differenziert nach Altersgruppen zeigt sich eine Ausnahmestellung der jüngsten Altersgruppe – da Lehrlinge formal nur einen Pflichtschulabschluss aufweisen, ist dieser Anteil mit 38%

wesentlich erhöht, da erwerbstätige Studierende formal über Matura verfügen, ist auch dieser Anteil erhöht, während akademische Ausbildungen in dieser Altersgruppe aus nahe liegenden Gründen nur einen sehr geringen Anteil stellen. Im Vergleich der anderen Gruppen zeigt sich jedoch bei den jüngeren Altersgruppen eine kontinuierliche Verschiebung zu höheren Ausbildungsniveaus: Der Anteil mit lediglich Pflichtschulabschluss liegt in der ältesten Gruppe mit über einem Viertel beinahe drei mal so hoch wie im unteren Haupterwerbsalter. Der Abschluss einer Lehre oder mittleren Schule verliert bei Jüngeren ebenfalls an Bedeutung: Während von den älteren beiden Altersgruppen je 40% diese Ausbildung absolvierten, ist es nur mehr jede vierte der 25- bis 34-Jährigen. Der Anteil mit Maturaniveau wächst bei den Jüngeren ebenso wie die Gruppe der Akademikerinnen stark an.

Abbildung 2: Höchste abgeschlossene Ausbildung, nach Altersgruppen

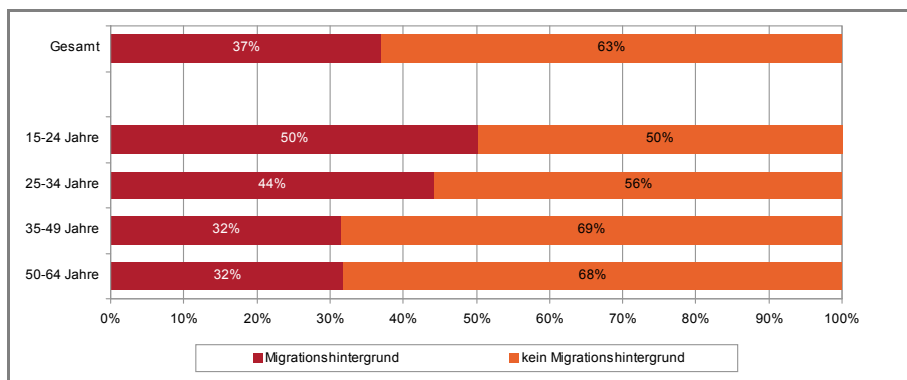


Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n = 799, n missing = 3.

Als dritter zentraler Faktor wurde der **Migrationshintergrund** bei der Zusammensetzung der Stichprobe berücksichtigt. Gemäß der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2008³ sind in Wien gut 35% der Bevölkerung ZuwanderInnen der ersten oder zweiten Generation. Für die Feststellung und Beschreibung möglicher Unterschiede bei der Arbeitsmarktintegration und der Partizipation, sowie auch der Frauenförderung aufgrund eines migrantischen Hintergrunds, wurde dieses über die StaatsbürgerInnenenschaft hinausgehende Verständnis von Migrationshintergrund verwendet. Der ‚Migrationshintergrund‘ wurde für diese Erhebung daher so definiert, dass der eigene Geburtsort oder jener der Eltern / eines Elternteils als Kriterium herangezogen wird. Es wurde ein Anteil von gut 35% von Frauen mit derartigem Migrationshintergrund einbezogen. Dabei zeigt sich in der Differenzierung nach Altersgruppen, dass der Anteil derer mit derart definiertem Migrationshintergrund in der jüngsten Altersgruppe bei der Hälfte liegt, in den obersten Altersklassen mit 32% knapp unter einem Drittel.

³http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_migrationshintergrund/033241.html (Abfrage 15.11.09)

Abbildung 3: Migrationshintergrund, nach Altersgruppen



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n = 799

Als Herkunftsland dominiert das ehemalige Jugoslawien: über 40% derer mit Migrationshintergrund wurden demnach in ehemals jugoslawischen Staaten geboren. Etwa jede Fünfte stammt aus den so genannten Neuen Mitgliedsstaaten⁴ oder aus den EU14/EFTA-Staaten⁵. Frauen mit türkischer Abstammung sind zu etwa 5% in der Gruppe derer mit Migrationshintergrund vertreten.⁶ Einige der Respondentinnen schließlich stammen aus dem sonstigen Europa⁷ und anderen Ländern⁸.

3.2 Beschäftigungsbezogene Merkmale

Da die Themenbereiche des Frauenbarometers 2009 den Arbeitsmarkt betreffen, wurde die Zielgruppe auf Erwerbspersonen beschränkt – dazu zählen neben den Erwerbstätigen auch Karenzierte und arbeitslose/arbeitsuchende Personen. 82% der Befragten waren zum Zeitpunkt der Erhebung in Arbeit, 5% waren in Karenz. Dieser Anteil fällt in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen mit 9% deutlich höher aus. Der Anteil Arbeitsloser/Arbeitsuchender beträgt insgesamt 13%, liegt dabei aber in der jüngsten und ältesten Altersgruppe mit 17% bzw. 14% etwas höher als im Haupterwerbsalter. Frauen mit Migrationshintergrund sind deutlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen (17% gegenüber 11% bei Frauen ohne Migrationshintergrund).

Insgesamt sind 89% der befragten Frauen an ihrer aktuellen – oder im Fall von karenzierten oder arbeitslosen/-suchenden Frauen an ihrer letzten – Arbeitsstelle in unselbständigen und 11% in selbständigen **Beschäftigungsformen** tätig. Der Status der gewerblichen Unternehmerin erweist sich dabei alters- und bildungsabhängig,

⁴ Ungarn, Tschechien, Slowakei, Polen, Rumänien, Bulgarien

⁵ Deutschland, Italien, Schweiz, Frankreich, Finnland, Griechenland

⁶ Die Erreichbarkeit von Frauen mit türkischem Migrationshintergrund erwies sich auf diesem telefonischen Weg als außerordentlich schwierig: zum einen scheint diese Gruppe mit deutlich unterdurchschnittlicher Häufigkeit einen Eintrag der eigenen Mobilnummer im öffentlichen Telefonbuch zu veranlassen. Zum anderen waren bei Anrufen zu Festnetznummern zumeist Männer am Apparat, die in sehr vielen Fällen ein Gespräch mit der Frau verweigerten.

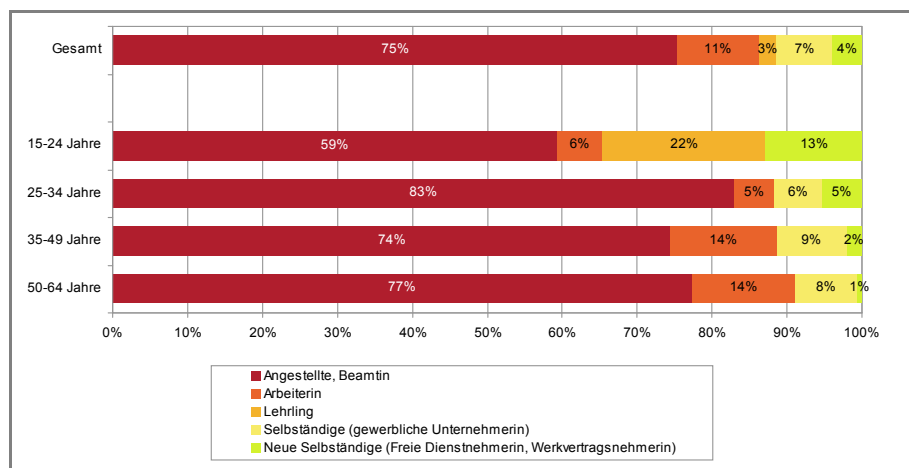
⁷ Ukraine, Moldawien, Aserbeidschan

⁸ Iran, Philippinen, USA, Peru, Brasilien, Thailand, Syrien, Indien, Bermudas

denn dieser Status spielt erst ab dem oberen Haupterwerbssalter (9% bzw. 8%) und für Frauen mit mindestens Maturaniveau (9% unter Maturantinnen, 8% unter Akademikerinnen) eine größere Rolle. Der Status der Neuen Selbständigen⁹ hingegen stellt sich als Berufseinstiegsphänomen dar, denn in der jüngsten Altersgruppe ist mit 13% der weitaus höchste Anteil in dieser Beschäftigungsform tätig (Gesamtebene: 4%).

Die Differenzierung der unselbständig Beschäftigten nach Lehrlingen, Arbeiterinnen und Angestellten zeigt ebenfalls deutliche Unterschiede nach dem Alter. Neben der zwangsläufigen Konzentration der Lehrlinge auf die jüngste Altersklasse zeigt sich ein deutlich höherer Anteil von Arbeiterinnen in den älteren Alterskategorien (14% gegenüber 5-6% in den unteren Altersgruppen). Interessant ist die Differenz entlang des Migrationshintergrundes, da nämlich 17% der Frauen mit Migrationshintergrund als Arbeiterinnen tätig sind, hingegen nur 7% derer ohne. Dabei spielt auch das Bildungsniveau eine zentrale Rolle, denn der Status als Arbeiterin ist in der Gruppe der Frauen mit höchstens Pflichtschulabschluss mit Abstand am höchsten (30%)

Abbildung 4: Stellung im Beruf, nach Altersgruppen



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n = 790

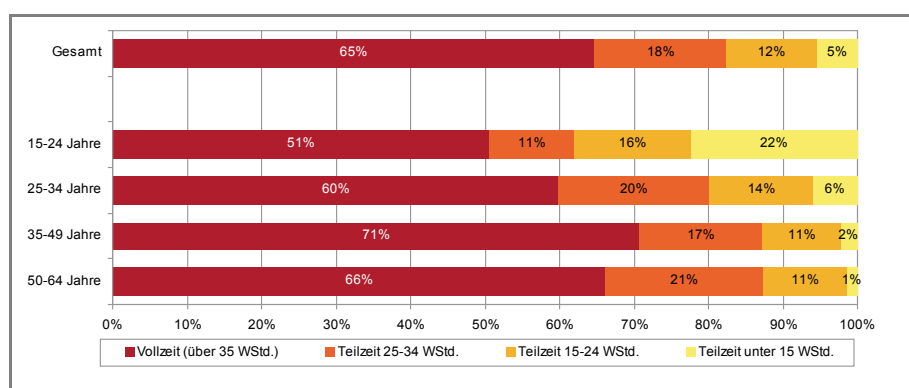
Insgesamt sind 65% der Frauen – wieder bezogen auf die aktuelle oder im Fall von karenzierten oder arbeitsuchenden Frauen auf die letzte Arbeitsstelle – in einer vollzeitigen Beschäftigung und 35% arbeiten in **Teilzeit**, das heißt unter 35 Stunden wöchentlich. Diese Verteilung entspricht den amtlichen Daten von Statistik Austria zur Arbeitszeit der weiblichen Beschäftigten in Wien¹⁰. Das Arbeitszeitausmaß korreliert dabei erwartungsgemäß mit Mutterschaft: Frauen mit Kindern sind mit 40% häufiger in Teilzeitbeschäftigung als Frauen ohne Kinder (30%). Eine unterscheidende Rolle spielt auch das Tätigkeitsniveau, denn Frauen in angelernten und Hilfstätigkeiten sind weitaus häufiger in Teilzeit beschäftigt als Frauen auf mittleren oder höheren Tätigkeitsniveaus (53% gegenüber jeweils 29%). Keine signifikante Differenz bezüglich

⁹ Als Neue Selbständige wurden Werkvertragsnehmerinnen und freie Dienstnehmerinnen gefasst.

¹⁰ Gemäß der Arbeitskräfteerhebung gaben von den weiblichen Erwerbstätigen in Wien 34,6% an, in Teilzeit zu arbeiten (vgl. Statistik Austria 2008).

der Arbeitszeit zeigt sich in den verschiedenen Branchen, ein erhöhter Teilzeitanteil tritt lediglich im Unterrichtswesen und im Bereich Tourismus/Gastgewerbe auf. Ein starker Zusammenhang besteht jedoch mit dem Alter, wie die folgende Abbildung verdeutlicht. Differenziert nach dem wöchentlichen Stundenausmaß fällt in der jüngsten Altersgruppe der relativ hohe Anteil von fast einem Viertel auf, die unter 15 Wochenstunden arbeiten (Gesamtebene: 5%), der gesamte Teilzeitanteil in dieser Altersgruppe liegt mit fast 50% deutlich über dem Gesamtschnitt. Teilzeitbeschäftigungen könnten hier als berufliche ‚Einstiegsphänomene‘ bezeichnet werden. Der Vollzeit-Anteil fällt im oberen Haupterwerbsalter am größten aus, wo 71% eine Arbeit mit 35 Wochenstunden oder mehr ausüben.

Abbildung 5: Arbeitszeit, nach Altersgruppen

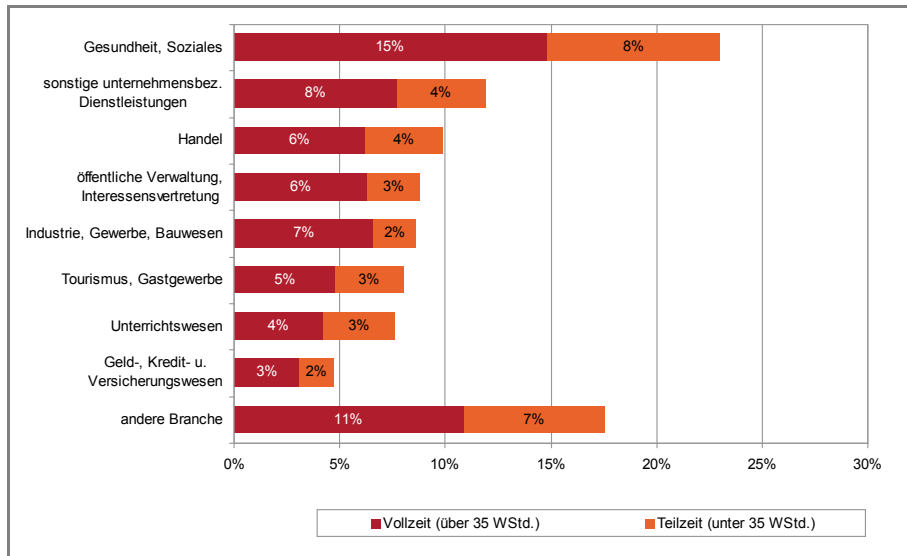


Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n = 799

Befragt nach verschiedenen Arbeitszeitregelungen, die die befragten Frauen in ihrem Betrieb in Anspruch nehmen, zeigt sich noch einmal die große Bedeutung der Teilzeitarbeit als das zentrale Arbeitszeitmodell für Frauen. Des Weiteren ist Gleitzeit (mit Kernzeit) für etwa ein Viertel der Frauen ein Modell das sie nutzen. Individuelle Arbeitszeitvereinbarungen können 16% treffen, alle anderen Arbeitszeitmodelle spielen nur noch für eine sehr kleine Gruppe eine Rolle (Gleitzeit ohne Kernzeit: 4%, Telearbeit: 3%, andere Modelle wie v.a. Schichtarbeit: 4%).

Hinsichtlich der Wirtschaftsstruktur erweist sich der Gesundheits- und Sozialbereich als die quantitativ bedeutendste Branche in dieser Stichprobe. Hier sind 23% der Befragten beschäftigt, gefolgt von dem Bereich der sonstigen unternehmensbezogenen Dienstleistungen, in dem 12% der Respondentinnen arbeiten. In allen anderen Branchen sind jeweils weniger als 10% der Befragten tätig. Berücksichtigt man bei der Branchenanalyse auch die Arbeitszeit, so zeigt sich, dass der Teilzeitanteil in Industrie, Gewerbe und Baugewerbe unter einem Viertel, im Bereich der öffentlichen Verwaltung und Interessensvertretung knapp über einem Viertel, und damit in beiden Fällen deutlich unter dem Gesamtschnitt von 35% liegt. Überdurchschnittlich hoch ist die Teilzeitquote im Unterrichtswesen (45%) sowie im Feld von Tourismus und Gastgewerbe (40%).

Abbildung 6: Branchen und Arbeitszeit

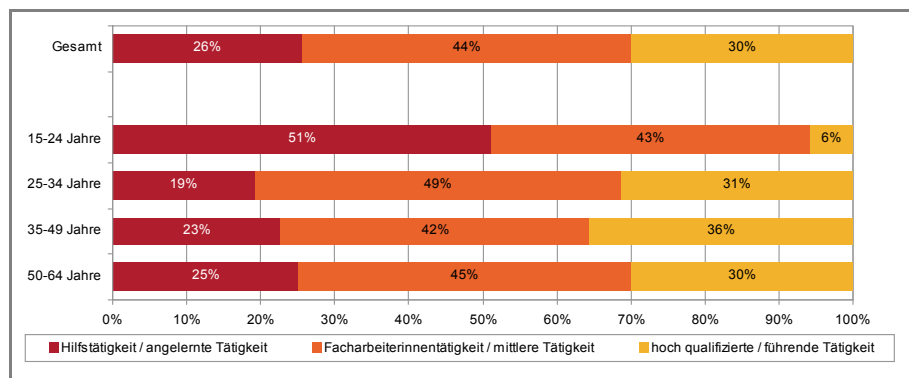


Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n = 791, n miss = 11

Was das **Tätigkeitsniveau** betrifft, so üben 26% eine Hilfs- oder angelernte Tätigkeit, 44% eine mittlere oder Facharbeiterinnentätigkeit und 30% eine hoch qualifizierte oder führende Tätigkeit aus. Es zeigt sich der erwartbare Zusammenhang mit dem Bildungsniveau: Frauen mit höchstens Pflichtschulabschluss üben zu 65% Hilfstätigkeiten oder angelernte Tätigkeiten aus (Gesamtebene: 26%), Frauen mit Lehre oder mittlerer Schule finden sich vor allem in Facharbeiterinnen-Tätigkeiten (61% gegenüber 44% insgesamt), Maturantinnen und insbesondere Akademikerinnen sind in hoch qualifizierten und führenden Tätigkeiten beschäftigt (31% bzw. 69% gegenüber 30% insgesamt).

Mit der Verteilung der Bildungsabschlüsse nach Alter geht die Verteilung der Tätigkeitsniveaus nach Alter einher, denn Hilfs- und angelernte Tätigkeiten spielen – mit Ausnahme der jüngsten Gruppe – bei älteren Frauen eine größere Rolle als im Haupterwerbsalter. Besonders hoch ist der Anteil von Frauen in Hilfstätigkeiten unter Frauen mit Migrationshintergrund (37%) und in der Branche Tourismus/Gastgewerbe (43%). Hoch qualifizierte Tätigkeit hat dem gegenüber bei Frauen ohne Migrationshintergrund ein überdurchschnittliches Ausmaß (35%), im Vergleich der Branchen zeigt sich das Unterrichtswesen als von hoch qualifizierter Tätigkeit geprägt (69%).

Abbildung 7: Tätigkeitsniveau, nach Altersgruppen



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n = 790, n missing = 7

Ein wesentlicher Aspekt weiblicher Erwerbstätigkeit ist schließlich die ökonomische Unabhängigkeit. Das **Einkommen** wurde bei der Befragung auf individueller Ebene sowie auf Haushaltsebene, und beides in Form von Einkommensklassen erfragt.¹¹

Die Darstellung der Verteilungen von persönlichem und Haushaltseinkommen (vgl. folgende Abbildung) zeigt eine Konzentration der weiblichen Erwerbseinkommen in den unteren Einkommensklassen. Demnach verdient etwa ein Viertel der Wienerinnen bis zu 900 EUR, etwa ein Drittel zwischen 900 EUR und 1.400 EUR, gut ein Viertel zwischen 1.400 EUR und 1.900 EUR, und etwa 15% mehr als 1.900 EUR.

Als wesentlicher Faktor ist hier die Arbeitszeit zu berücksichtigen, da mit weniger Arbeitsstunden aus nahe liegenden Gründen ein geringeres Erwerbseinkommen verbunden ist.¹² Vor allem bei den sehr geringen Einkommen von unter 900 EUR handelt es sich zum überwiegenden Teil um Einkünfte aus Teilzeitbeschäftigungen. Doch auch das Einkommen jeder 12. vollzeiterwerbstätigen Frau in Wien fällt in diese Einkommensklasse: knapp 8% der Vollzeitbeschäftigten verdienen monatlich weniger als 900 EUR netto, ein weiteres Drittel lukriert aus ihrem Fulltime-Job zwischen 900 und 1.400 EUR.

Wenn Aussagen über die tatsächliche finanzielle Ausstattung getroffen werden sollen, erscheint die Unterscheidung von persönlichem und Haushaltseinkommen wesentlich. Denn ein formal geringes persönliches Einkommen bringt nicht zwangsläufig einen geringen finanziellen Handlungsspielraum mit sich, wenn etwa der/die PartnerIn sehr gut verdient. Ein moderates eigenes Erwerbseinkommen hingegen kann als

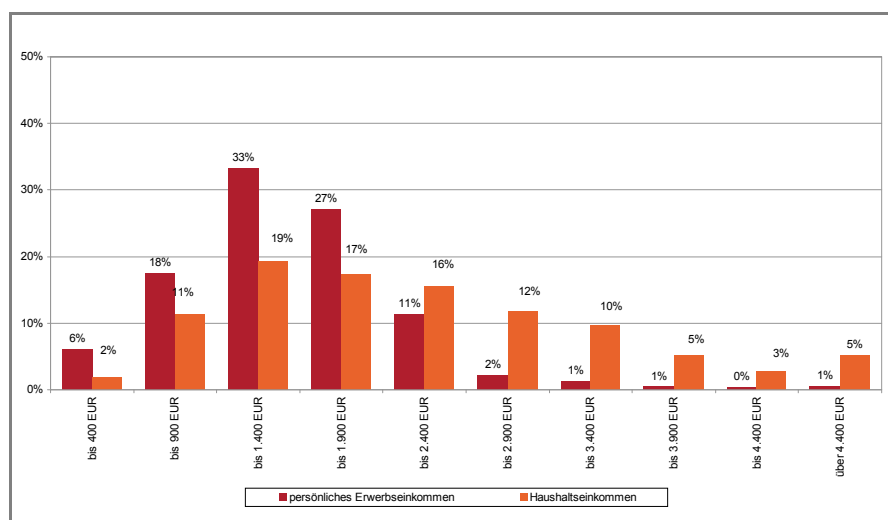
¹¹ Die Antwortausfallsquote ist in dem generell als sensibel erachteten Einkommensbereich deutlich höher als bei den anderen Fragebereichen, mit 13% (auf persönlicher Ebene) und 20% (auf Haushaltsebene) aber doch geringer als erwartet (zum „Tabuthema Einkommen“ vgl. bspw. Bergmann u.a. 2008). Es wurden monatliche Netto-Beträge erfragt. Auf persönlicher Ebene wurde nur das Erwerbseinkommen einbezogen, weshalb bei den diesbezüglichen Auswertungen Karenzierte und Arbeitsuchende ausgefiltert werden. Auf Ebene des Haushalts sollten Transferleistungen und jegliche andere Einkommensarten (PartnerInnen-Einkommen, Vermögenseinkünfte) eingerechnet werden. Auf dieser Basis und unter Einbeziehungen zur Haushaltskonstellation wurde gemäß der üblichen Gewichtungsfaktoren (Anzahl und Alter der Haushaltsmitglieder) ein äquivalisiertes Personeneinkommen errechnet, das die Basis für die Beschreibung der „finanziellen Ausstattung auf Haushaltsebene“ bildet.

¹² Damit verbunden auch eine schlechtere Alterssicherung und Pension.

alleiniges Haushaltseinkommen bei bestehenden Versorgungspflichten (Alleinerzieherinnen) eine sehr beengende ökonomische Situation darstellen.

Gut jede fünfte Frau gab an, Transferleistungen zu beziehen.¹³ Auf Haushaltsebene stellt sich die Verteilung flacher dar, und es kommt im Vergleich zum persönlichen Einkommen zu Verschiebungen hin zu höheren Einkommensklassen.

Abbildung 8: Verteilung von persönlichem Erwerbseinkommen (nur Erwerbstätige) und Haushaltseinkommen, monatlich, netto



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; für persönliches Erwerbseinkommen: Interviews n = 663, n missing = 83, für Haushaltseinkommen: Interviews n = 800, n missing = 158

Verdichtet man die Angaben zum Einkommen auf Haushaltsebene sowie zur Haushaltskonstellation (vgl. Kap. 3.3), wodurch Versorgungspflichten berücksichtigt werden, lässt sich entlang des österreichischen Einkommensmittels¹⁴ eine Trennlinie zwischen einer über- und einer unterdurchschnittlichen finanziellen Ausstattung (auf Haushaltsebene) ziehen. Diese Variable spiegelt deutlich die finanzielle Schlechterstellung bei geringer Arbeitszeit, bei Arbeitslosigkeit, allerdings auch bei Karenz wider (Der Anteil derer mit unterdurchschnittlicher finanzieller Ausstattung liegt in den beiden Gruppen deutlich höher als gesamt). Interessant ist hier die finanziell deutlich schlechtere Ausstattung von Frauen mit Migrationshintergrund, von denen etwa zwei Drittel eine unterdurchschnittliche Ausstattung aufweisen.

¹³ Hierzu zählten Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Sozialhilfe, Kinderbetreuungsgeld, Familienbeihilfe

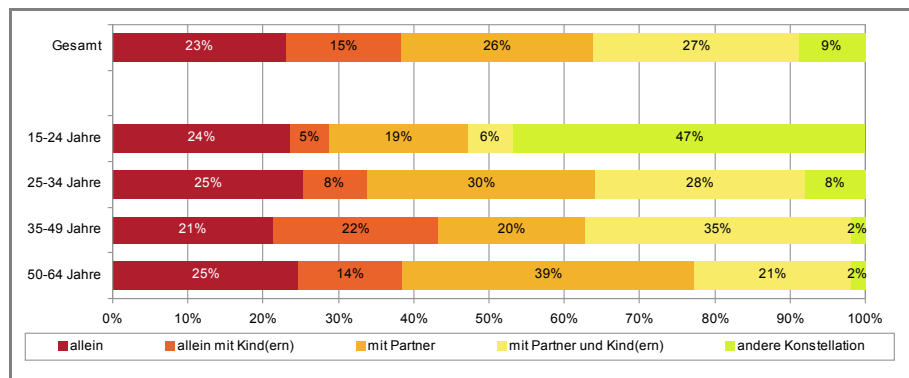
¹⁴ Median der gewichteten Personeneinkommen (Äquivalenzeinkommen, d.h. unter Berücksichtigung der Haushaltskonstellation) liegt für 2007 bei 1.520 EUR netto monatlich (s. Statistik Austria 2007: Einkommen, Armut und Lebensbedingungen, Ergebnisse aus EU-SILC 2007, Wien).

3.3 Private Situation

Schließlich interessierte auch die private Situation der Frauen, da vor allem die Versorgungspflichten für minderjährige Kinder, aber auch die Absicherung durch eine Partnerschaft zu unterschiedlichen Handlungsspielräumen am Arbeitsmarkt führt.

Etwa zwei Drittel der befragten Frauen leben in einer **Partnerschaft** und ein Drittel als Single, wobei sich keine signifikanten Unterschiede in den Altersgruppen zeigen. Diese/r PartnerIn ist im überwiegenden Teil der Fälle (insbesondere in den Haupterwerbsaltersgruppen) selbst erwerbstätig. Das Leben in einer Partnerschaft bedeutet nicht zwangsläufig, einen gemeinsamen **Haushalt** zu führen. Insgesamt lebt nur die Hälfte der Frauen mit einem Partner/einer Partnerin zusammen, jeweils etwa zur Hälfte mit und ohne Kinder. Allein lebt etwa ein Viertel der Frauen, dieser Anteil ist in allen Altersgruppen relativ konstant. Der Anteil von Frauen, die allein mit (ihrem/ihren) Kind(ern) lebt, steigt von 5% bzw. 8% in den jüngeren Alterskategorien auf gut 20% im oberen Haupterwerbsalter. In der jüngsten Altersklasse dominiert die Kategorie ‚andere Konstellation‘, die vor allem das Leben mit den Eltern, oder auch in Wohngemeinschaften umfasst.

Abbildung 9: Konstellation im Haushalt, nach Altersgruppen



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n = 799, n missing = 55

45% der befragten Frauen haben keine **Kinder**, wobei dieser Anteil unter Frauen mit höherer Bildung größer ausfällt (59%). Insgesamt hat knapp je ein Viertel der Frauen ein und zwei Kinder zur Welt gebracht, 8% haben mehr als 2 Kinder. Das Alter des Kindes bzw. der Kinder ist für die Arbeitsmarktintegration der Frauen ein wesentlicher Faktor, da sich die Frage der Betreuung in den Lebensaltern der Kinder ganz anders stellt. Von den Frauen mit Kind(ern) haben 24% Kind(er) im Alter von unter 6 Jahren, 35% haben Kind(er) im schulpflichtigen Alter, und 58% haben Kinder über 15 Jahre. Für die ersten beiden Gruppen wurden weiter gehende Informationen zur Betreuung erhoben.

Wenn Kind(er) **unter 6 Jahren** zu betreuen sind, erfolgt die Betreuung zu 70% in einer Krippe oder Kindergarten. Schließt man aus dieser Berechnung die Frauen in Karenz aus und fokussiert damit auf die Berufstätigen, so steigt der Betreuungsanteil auf 87%. Die Zufriedenheit mit dieser Betreuung ist im Wesentlichen gegeben, 77% der Frauen mit Kindern in Kindergartenbetreuung sind damit sehr, weitere 17% eher

zufrieden. 6% zeigen sich unzufrieden, und das relativ unabhängig vom Alter des Kindes. Von den Kleinkindern, die nicht in Krippe oder Kindergarten betreut werden, wird der überwiegende Teil als noch zu jung dafür erachtet. 3 Frauen gaben an, keinen geeigneten Platz gefunden zu haben.

Wenn Kinder **zwischen 6 und 14 Jahren** zu betreuen sind, greifen 46% der Mütter auf die Nachmittagsbetreuung bzw. den Hort zu, 13% der Kinder gehen in Ganztageschulen. Etwa ein Viertel der Frauen betreut die schulpflichtigen Kinder nachmittags selbst, weitere 15% haben Bekannte oder Verwandte, die diese Aufgaben übernehmen. Interessant ist, dass die Betreuung durch den/die PartnerIn nur für 5% der Mütter eine Option darstellt. In manchen Fällen – abhängig vom Alter des Kindes – entfällt nach Angaben der Befragten die Notwendigkeit einer Betreuung am Nachmittag. Befragt nach ihren Wünschen bezüglich der Nachmittagsbetreuung ihrer schulpflichtigen Kinder machte nur ein knappes Drittel Angaben. Für diese Frauen stand der Wunsch nach einer Ganztageschule sowie eine Ausweitung bzw. flexiblere Gestaltung der Betreuungszeiten im Vordergrund.

3.4 Teilnehmerinnen der Fokusgruppen

Die Diskussion in Form von Fokusgruppen ermöglichte die Einbeziehung einer stärker qualitativen Dimension, die über den Weg der telefonischen Befragung nicht kreiert werden kann. Der Aufbau der einzelnen Veranstaltungen war im Wesentlichen gleich, die Leitfragen variierten in den Gruppen.

Basis-Ablaufplan

Allen Fokusgruppen lag ein in den Grundzügen identischer Ablaufplan zugrunde, der je nach Zielgruppen ausgebaut und adaptiert wurde. Im Wesentlichen gliederte sich der Ablauf in die folgenden Abschnitte.

- Begrüßung, Vorstellung
- Einstieg ins Thema mittels Quiz
Dabei wurden gleichstellungsrelevante Fragen bspw. zu Einkommensunterschieden, Verteilung der Arbeitszeit zwischen den Geschlechtern oder der Partizipation von Frauen in politischen Gremien formuliert und – im Stil der Millionenshow – mit je vier Antwortmöglichkeiten versehen. Mit diesem Instrument konnte ein interaktiver fachlicher Input gegeben und eine niedrigschwellige Einstiegsmöglichkeit in die Diskussion geschaffen werden.
- Thema 1 – individuelle Erwerbsbiographie und die aktuell erlebte Situation am Arbeitsmarkt in Wien & zielgruppenspezifische Vertiefungsfragen
Impulsfrage: „Könnten Sie Ihre berufliche Biographie skizzieren – wie kam es zu der beruflichen Situation, in der Sie heute sind?“ Über diese ersten persönlichen Erzählungen kamen die Frauen ins Gespräch und lernten einander kennen. Sehr unterschiedliche Berufswege und Entwicklungen kamen zur Sprache. Zielgruppenspezifisch erfolgten gezielte Vertiefungsfragen, bspw. Frauen mit geringem Einkommen zur Bewertung des Einkommens oder Migrantinnen zu Diskriminierungserfahrungen.
- Thema 2 – Unterstützungsbedarf von Frauen am Arbeitsmarkt und entsprechende Angebote

In Form von Fallbeispielen wurden Frauen in unterschiedlichen problematischen beruflichen Situationen vorgestellt (zielgruppenspezifische Auswahl von Fällen, bspw. Mobbing, Diskriminierung, arbeitsrechtliche Vergehen, Wunsch nach Umstieg, ...) und die Teilnehmerinnen um Ratschläge ersucht. Auf diese Weise konnte über bestehende Unterstützungsstrukturen diskutiert, die persönliche Erfahrung eingebracht und fehlende Angebote angesprochen werden.

- **Thema 3 – Partizipation und Engagement**
Impulsfrage: „Haben Sie sich schon einmal für etwas engagiert (politisch, am Arbeitsplatz, für andere Menschen)?“ Mit dieser Impulsfrage sollten Motive und Hindernisse für Frauen hinsichtlich der Übernahme von Verantwortung und der Gestaltung arbeitsbezogener Rahmenbedingungen thematisiert werden. In allen Fokusgruppen war dieser Themenblock wenig ergiebig, da nur sehr wenige Frauen über Erfahrungen in diesen Bereichen verfügten.
- **Thema 4 – Frauenpolitik in Wien**
Impulsfrage: „Welche Themen sollten vermehrt behandelt und angesprochen werden? Wenn Sie Wiener Frauenstadträtin wären – was wären Ihre wichtigsten Themen, was würden Sie zuerst angehen?“ In diesem abschließenden Themenfeld wurden persönliche Meinungen und Vorstellungen zu Themen der Frauen- und Geschlechterpolitik angesprochen. Die Teilnehmerinnen hatten die Möglichkeit, konkrete Aufforderungen an die Frauenpolitik zu formulieren bzw. diskursiv weiter zu entwickeln.
- **Ende und Verabschiedung**
Die Teilnehmerinnen erhielten als Aufwandsentschädigung einen Einkaufsgutschein. Alle teilnehmenden Frauen waren sehr an dem Projekt und den Ergebnissen interessiert und wollten über die Veröffentlichung des Berichts informiert werden.

Zusammensetzung und inhaltliche Zielrichtung der einzelnen Fokusgruppen

Die Fokusgruppen wurden mit unterschiedlichen Zielgruppen konzipiert und abgehalten, um jeweils spezifischen Fragestellungen einzelner Gruppen nachgehen zu können. Die Einladung erfolgte hinsichtlich des interessierenden Merkmals homogen, so nahmen bspw. in Fokusgruppe A nur Frauen über 50 Jahren und keine Jüngeren teil. Gezielt geachtet wurde darauf, für jede Gruppe Frauen mit und ohne Kinder einzuladen, sodass die Thematik der Kinderbetreuung und der Betreuungspflichten als Querschnittsthema in jeder Gruppe behandelt werden konnte. Eine durchgängige Trennschärfe zwischen den Gruppen kann durch sich überschneidende Merkmale nicht gegeben sein, so waren etwa auch in der Fokusgruppe mit Migrantinnen Frauen über 50 Jahre anwesend, in der Gruppe mit geringem Einkommen waren Migrantinnen, usw.

Im Folgenden werden die einzelnen Fokusgruppen hinsichtlich der thematischen Schwerpunkte und der Teilnehmerinnen kurz dokumentiert.

- **Fokusgruppe A** - Ältere Arbeitnehmerinnen über 50 Jahre
Die Gruppe der älteren Arbeitnehmerinnen war aus mehreren Gründen von besonderem Interesse: Einerseits sind ältere Frauen am Arbeitsmarkt einer besonderen Situation ausgesetzt und es gibt auch immer mehr spezifische Angebote, die speziell auf die Situation von Arbeitnehmerinnen bzw. Frauen über 50 Jahren zugeschnitten sind. Andererseits können sie aufgrund ihrer Lebenserfahrung die

Situation der Frauen in Wien auf eine persönlich-reflexive Weise einschätzen und so wertvolle Hinweise dazu liefern, wie sich die aktuelle Situation hinsichtlich der zentralen Befragungsthemen im Vergleich zu „früher“ verorten lässt.

- Folgende Themen wurden hier im Speziellen diskutiert: tief greifende Veränderungen am Arbeitsmarkt in den letzten 30 Jahren, bspw. was Frauenerwerbstätigkeit und Rollenbilder (Mutterschaft, Vereinbarkeit, berufliche Bilder, Führungsfunktionen, Lehrberufe) betrifft; aktuell wieder mehr klischeehafte Bilder und Rollenerwartungen; in langfristiger rückblickender Perspektive zeigt sich körperliche und seelische Auszehrung durch Doppel-„Belastung“, Belastungsmoment systemimmanent, kostet Frauen viel Energie; Familie kritisiert Berufstätigkeit, Arbeitgeber misstraut der Leistungsfähigkeit von Frauen mit Betreuungspflichten; Schlagwort einer notwendigen „Erschöpfungspension“; Haltung gegenüber älteren Arbeitnehmerinnen wird als schwierig wahrgenommen, gesellschaftliches Bild negativ; persönlich deprimierende Situation der Arbeitslosigkeit oder des Jobwechsels in höherem Alter; Gefühl dass die Zeit davon läuft, Angst um die berufliche und finanzielle Existenz; Frauen brauchen immer noch Ermutigung, um sich mehr zu trauen, bei Männern läuft vieles reibungsloser ab; diese Erkenntnis erschließt sich erst nach und nach, bzw. sind geschlechtsspezifisch systematisch unterschiedliche berufliche Entwicklungen erst rückblickend zu sehen, im Moment wirkt es gleich und fair.
- Die Teilnehmerinnen hatten folgende berufliche Hintergründe: AHS-Lehrerin, medizinisch-technische Assistentin, selbständige Tierärztin, Verkäuferin im Einzelhandel, Sozialarbeiterin.

- **Fokusgruppe B** – Frauen mit Migrationshintergrund

Wien hat einen Migrationsanteil von etwa 30%. Da Migrantinnen oft von Diskriminierungserfahrungen und Dequalifizierung betroffen sind und es gleichzeitig auch spezifische Beratungsangebote in Wien gibt, wurde diese Thematik in einer eigenen Fokusgruppe mit Frauen mit Migrationshintergrund behandelt. Es sollte herausgefunden werden, ob und wie sich der Migrationshintergrund auf das Leben der Frauen in Wien auswirkt. Weitere Schwerpunkte lagen auf Diskriminierungserfahrungen oder besonderen Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt als Frau mit Migrationshintergrund. Hier zeigte sich die Schwäche des Begriffs des Migrationshintergrunds als sozialstatistisches Merkmal, da das formale Bestehen eines solchen nicht unbedingt mit einer persönlichen Relevanz desselben einhergehen muss, insbesondere, wenn es sich um Kinder von EinwanderInnen (2. und 3. Generation) handelt. Aber auch das Herkunftsland und der soziale Hintergrund der Herkunftsfamilie ist entscheidend dafür, ob Migrationshintergrund mit Diskriminierungserfahrungen verbunden ist oder nicht.

- Folgende Themen wurden hier im Speziellen diskutiert: Die Mehrheit der Teilnehmerinnen erlebten keine Diskriminierungen aufgrund ihres Migrationshintergrunds; Migrationshintergrund eher ein persönlicher Reichtum und soziale Bereicherung; Wichtigkeit der Landessprache (Sprachbegabung, Mehrsprachigkeit als Vorteil, Verweigerung der Landessprache, ...); Schwierigkeiten formaler Art wie Verlängerung der Aufenthaltsgenehmigung; Ausgrenzungsmechanismen gegenüber MigrantInnen bzw. gegenüber dem „Fremden“ im Allgemeinen, Multikulturalität als Parallelkulturen; formale Aus-

grenzungen in Österreich relativ gering, vgl. Großbritannien; Unterschiede in der Gleichstellung zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft;

Thema Mutterschaft und Wahlfreiheit, und die beruflichen Nachteile die mit mehrmaliger Karenz verbunden sind; Rolle von großer Familie und Vereinbarkeit, Problem des Wiedereinstiegs; Diskriminierungserfahrungen in diesem Zusammenhang aufgrund (fehlender) formaler Qualifikation und Unterbewertung praktischer Erfahrung, Schwierigkeiten bei der Weiterbildung über AMS.

- Die Teilnehmerinnen hatten folgende berufliche Hintergründe: Meteorologin, Übersetzerin, Kindergartenpädagogin, Verkäuferin, Bürokauffrau / Assistentin der GF, Kuratorin / Coach.
- Die Teilnehmerinnen hatten folgende migrantische Hintergründe: Slowenien, Kroatien, Ungarn, Schweiz, Deutschland, Japan.

- **Fokusgruppe C** – Frauen mit Erwerbseinkommen unter 1.000 EUR

Der Schwerpunkt bei der Akquise von Teilnehmerinnen für diese Fokusgruppe lag zunächst bei vollzeiterwerbstätigen Frauen, wurde aber auf auch geringere Arbeitszeiten ausgeweitet. Das zentrale Merkmal dieser Gruppe ist, dass sie aus der eigenen Erwerbstätigkeit ein nur relativ geringes Einkommen lukriert. Dadurch entstehen – je nach Lebenssituation auf unterschiedliche Weise – verschiedene finanzielle Abhängigkeiten von öffentlichen und privaten Transferleistungen: von Partner/Partnerin, vom AMS, von den Eltern, etc. Die geringen Einkommen basierten bei den Teilnehmerinnen bspw. auf dem Faktum fehlender oder geringer formaler Bildungsabschlüsse, der fehlenden Nostrifikation von im Ausland erworbenen Abschlüssen, auf der geringen Arbeitszeit (Teilzeitbeschäftigung) aufgrund von Kinderbetreuung (Alleinerzieherin) oder Ausbildung (Universitätsstudium), auf Arbeitslosigkeit oder auf der Tätigkeit in niedrig entlohnten Branchen (Gastgewerbe). Auch wenn – abhängig von der persönlichen Lebenssituation und den künftigen beruflichen Perspektiven – diese Situation nicht zwangsläufig als Belastung empfunden wird, ist den Teilnehmerinnen dieser Fokusgruppe gemein, über eine schmalere finanzielle Autonomie und eine eingeschränkte sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung (Schlagwort atypische Beschäftigungen wie Freie Dienstverträge, geringfügige Beschäftigung, Werkverträge) zu verfügen.

- Folgende Themen wurden hier im Speziellen diskutiert:

Beruflicher und finanzieller Einbruch durch Familiengründung, Fehlen von qualifizierten Teilzeitstellen, Dilemma der Überqualifikation für höher qualifizierte Frauen mit Kinderbetreuungspflichten, insb. Alleinerzieherinnen; Armutsfälle Scheidung – partnerschaftliche Abhängigkeiten, gemeinsam eingegangene finanzielle Verbindlichkeiten (bspw. kreditfinanzierter Wohnungskauf), die (auch finanzielle) Verantwortungsübernahme für gemeinsame Kinder für Frauen (mit schlechter bezahlten Jobs als Männer) bei Trennung als höhere Belastung; Hoffen und Vertrauen auf die Beständigkeit der Partnerschaft ist schwierige Grundlage für Autonomie von Frauen;

Einkommen schon Instrument der Unabhängigkeit, aber auch Notwendigkeit für alltägliches Überleben: auch Kombinieren von mehreren Teilzeit-Jobs zu vollwertigem Einkommen, Frauen und Ältere werden eher aus Arbeitsmarkt verdrängt, wenn die Jobs knapper werden; Staatliche Umverteilung mit welchen Zielen, Kapitalsteuer vs. Besteuerung von Arbeit; individuell: Aneignen von Kompetenzen in der Nutzung des Sozialsystems; Unabhängigkeit über

Einkommen hinaus ist auch psychische Unabhängigkeit von männlichem System durch gelebte Gleichstellung.

- Die Teilnehmerinnen hatten folgende berufliche Hintergründe: Bedienerin, Nachhilfelehrerin, Sängerin-Musikerin, Telefonistin, Kellnerin, Kindergruppenbetreuerin, Öffentlichkeitsarbeiterin dzt. arbeitslos, Wissensmanagerin dzt. karrenziert.

- **Fokusgruppe D** – Berufseinsteigerinnen (Lehrlinge und Ersteinsteigerinnen)

Die Gruppe der Berufseinsteigerinnen hat die Berufswahl schon hinter sich und tritt nach ihrer Ausbildungszeit in das Arbeitsleben ein. Die Teilnehmerinnen dieser Fokusgruppe stehen erst relativ kurze Zeit im Erwerbsleben und verfügen erst über wenige berufliche Erfahrungen. In der Diskussion liegt der Schwerpunkt nur bezüglich des Prozesses der Berufswahl in der Vergangenheit, sonst geht es hier vor allem um Vorstellungen und Perspektiven, um Erwartungen und Wünsche für den beruflichen Weg.

- Folgende Themen wurden hier im Speziellen diskutiert: Berufswahl zwischen Eltern, Freundinnen und eigenen Interessen; kaum Auseinandersetzungen mit längeren beruflichen Perspektiven und Möglichkeiten, Schul-, Berufsentscheidung findet / fand in den aktuellen Rahmenbedingungen statt; erste Arbeitserfahrungen durchwegs positiv, eigenes Einkommen, eigene Konsummöglichkeiten, Kritik an wenig Wertschätzung der Arbeit von Lehrlingen; Weitere Lebensplanung: erst beruflich Fuß fassen vor Familiengründung, Karriere und Kinder sollen dann beide passieren, optimistische Grundeinstellung;

Wahrnehmung subjektiv relativ gleicher Lebens- und Berufschancen wie gleichaltrige Burschen, gesellschaftlich wird Diskriminierung von Frauen gesehen (Rollenbild Hausfrau, Aufstiegsmöglichkeiten); Interesse an betrieblichem Engagement sehr unterschiedlich; vor dem Hintergrund bisher kontinuierlicher Bildungs- bzw. Erwerbsbiographien besteht keine Angst sondern viel Flexibilität und Offenheit, Erwartung, dass sich das Leben positiv entwickeln wird.

- Die Teilnehmerinnen hatten folgende berufliche Hintergründe: Bürokauffraulehrling, Friseurlehrlinge, Schülerin einer HAK-Maturaklasse, Floristin, pharmazeutisch-technische Assistentin.

- **Fokusgruppe E** – Frauen in betrieblichen Entscheidungsfunktionen (leitende Tätigkeiten und Führungsfunktionen)

Die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt ist von einer starken vertikalen Segregation gekennzeichnet, d.h. der Frauenanteil sinkt, je höher die betreffenden Positionen in der Berufshierarchie angesiedelt sind. Bei der telefonischen Befragung stellte sich heraus, dass ein relativ großer Anteil der Befragten ihre Tätigkeit als betriebliche Entscheidungsfunktion deklarierte (etwa ein Drittel gab an, Leitungs- oder Führungsfunktionen auszuüben, vgl. Kapitel 7). Mit einer eigenen Fokusgruppe von Frauen in leitenden oder führenden Funktionen sollten exemplarische Karrierewege zur Sprache kommen und die Herausforderungen sowie auch Vorteile von Frauen in leitenden Funktionen thematisiert werden.

- Folgende Themen wurden hier im Speziellen diskutiert: Persönliche Zugänge zum Karrierebegriff vor dem Hintergrund der eigenen Entwicklung; Werde-

gänge nicht geplant, mehr in die Rolle und Funktion hineinwachsen, oder auch „hineinstolpern“; Rolle von Mentoren und Mentorinnen für Frauen wichtig, Netzwerke und Kontakte helfen der beruflichen Entwicklung; Offenheit, Flexibilität und Neugierde als Voraussetzungen für diese Art von Entwicklung; Aspekte für gutes und erfolgreiches Arbeiten bspw. persönlicher Respekt und Wertschätzung von Leistung (kommt eher von Chefinnen als Chefs), Jobsicherheit und klare Strukturen und Aufgabenbereiche, zeitliche Rahmenbedingungen, bspw. Problematik branchenüblicher Überstundenpauschalen und All-In-Verträge, Notwendigkeit von Freizeit (bei 60h-Wochen?), flexible und autonome Arbeitszeitgestaltung; Männer agieren selbstbewusster und pflegen informelle Kontakte besser, ein höheres Gehalt für die selbe Arbeit ist üblich und allgemein akzeptiert, was individuelle Forderungen erschwert; Kritik an Einkommensintransparenz und Prämiensystemen nach Hierarchieebenen.

- Die Teilnehmerinnen hatten folgende berufliche Hintergründe: Abteilungsleiterin in Großunternehmen in Vertriebsbereich, Arbeitstherapeutin in Krankenhaus, Hausmeisterin, Projektleiterin in mittelgroßem Unternehmen der Werbebranche, Projektleiterin in Sozialeinrichtung, Angestellte im mittleren Management der Gemeinde Wien.

4 Subjektive Wahrnehmung von Sicherheit, Unabhängigkeit und Selbstbestimmtheit als Frau in Wien

Für die Lebensqualität stellt Sicherheit einen zentralen Faktor dar. Das Frauenbarometer 2008 (vgl. Frauenabteilung der Stadt Wien 2009) war diesem Schwerpunktthema gewidmet und analysierte das Sicherheitsempfinden der Wienerinnen im Hinblick auf ökonomische Sicherheit, Sicherheit im persönlichen Umfeld und Sicherheit im öffentlichen Raum.

Im Rahmen des Frauenbarometers 2009 wurde die Sicherheitsthematik, wie auch die Frage der Unabhängigkeit und Selbstbestimmtheit, in Form offener Fragestellungen aufgegriffen. Die befragten Wienerinnen wurden gebeten, anzugeben, was für sie auf jeden Fall dazugehört, um in Wien als Frau sicher / selbstbestimmt und unabhängig zu leben. Diese Fragestellungen waren bewusst offen formuliert und ließen Mehrfachantworten zu. Den Respondentinnen wurde damit der Raum gegeben, die für sie aktuell vorrangigen Themen in dem jeweiligen Kontext anzusprechen. Die Antworten wurden in einem umfassenden Analyseschritt zu übergeordneten Kategorien gruppiert und verdichtet, und somit einer statistischen Auswertung zugänglich gemacht.

4.1 Sicheres Leben in Wien

Die Ergebnisse zur offen formulierten Frage, was auf jeden Fall dazugehört, um in Wien als Frau sicher zu leben, bringen zum einen ein hohes Sicherheitsgefühl zum Ausdruck: Gut jede vierte Wienerin (27%) hält bei dieser Frage fest, dass sie sich in Wien sicher fühlt. Analysiert anhand unterschiedlicher soziostruktureller Merkmale zeigen sich dabei keine Unterschiede. Das heißt, unabhängig des Alters, des Bildungsniveaus etc. liegt der Anteil jener, die angeben sich in Wien sicher zu fühlen, bei rund einem Viertel.

Zum anderen können auf Basis der Antworten wesentliche Faktoren identifiziert werden, die für die Wienerinnen zu einem sicheren Leben dazu gehören. Das betrifft in erster Linie die Präsenz der Polizei (siehe Abbildung 10). Mit 31% nennt dies fast jede dritte Befragte als wesentlichen Sicherheitsfaktor in der Stadt. Ein ähnliches Ergebnis zeigte sich auch im Frauenbarometer 2008. Dort meinten 48% der Befragten, dass eine verstärkte Sichtbarkeit der Polizei ziemlich bis sehr notwendig ist, um die Sicherheit zu erhöhen (vgl. Frauenabteilung der Stadt Wien 2009, S. 30). Damit in Verbindung stehend sind auch die – seltener explizit genannten – Kategorien 'niedrige Kriminalitätsrate' und die Gewährleistung von 'Rechtssicherheit' (z.B. strenge Strafen bei sexuellem Missbrauch oder härtere Strafen bei häuslicher Gewalt) zu sehen.

Daneben bedeutet Sicherheit für Wienerinnen vor allem auch Sicherheit im öffentlichen Raum. Führen 17% die Sicherheit im öffentlichen Raum generell an, betonen 26%, dass dies vor allem auch Sicherheit im öffentlichen Raum bei Dunkelheit betrifft. Ein ausreichende Beleuchtung von Strassen und öffentlichen Plätzen, um ein „Sehen und Gesehen Werden“ zu garantieren, sind hierfür zentral.

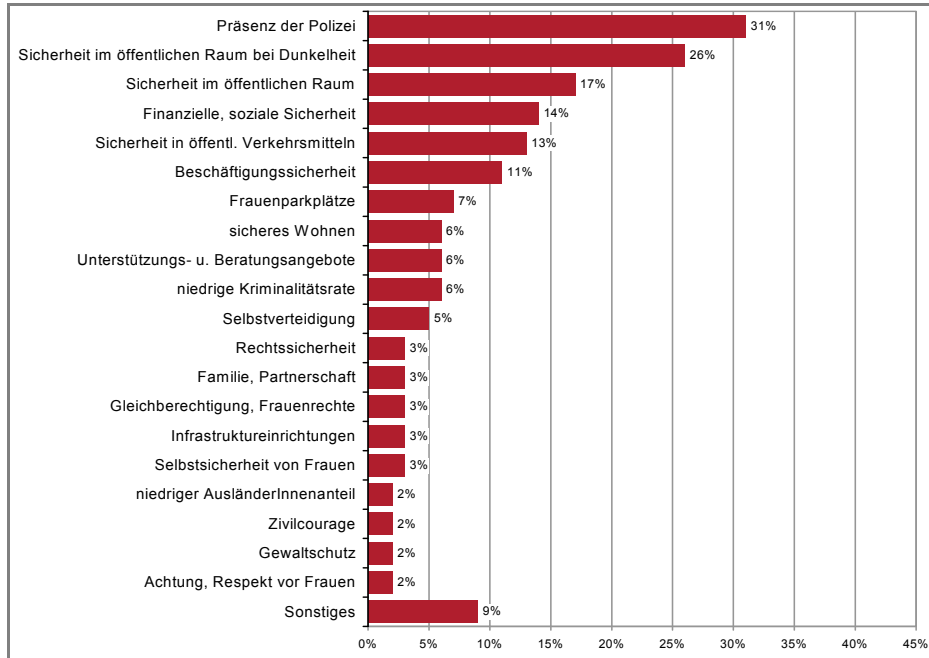
Insgesamt wird der Begriff Sicherheit also in erster Linie mit Polizei, Kontrolle und Sicherheit im öffentlichen Raum in Verbindung gebracht. Es liegt die Vermutung nahe, dass die Wahrnehmung und der Diskurs hier durch die medial verstärkt thematisierten Entwicklungen der jüngeren Zeit beeinflusst sind. In Wien traten in den vergangenen Monaten mehrere Neuerungen betreffend der Überwachung des öffentlichen Raums in Kraft – zusätzlich zu Kontrollorganen der Parkraumbewirtschaftung seit den 1990er Jahren sind neuerdings in Wien auch OrdnungsberaterInnen in den Wiener Gemeindebauten präsent, Personal des Linien- und Reinigungsservices begleitet Fahrgäste der Wiener Linien und Waste-Watcher (oder Müll-Sheriffs) überwachen das korrekte Entsorgen von Müll und Hundekot. Viele dieser Maßnahmen wurden dabei (auch) mit einer Erhöhung von Sicherheit verbunden.

An dritter Stelle der genannten Sicherheitsfaktoren liegt mit 14% die finanzielle und soziale Sicherheit, d.h. die Verfügbarkeit von Einkommen und sozialstaatlichen Leistungen. Eng damit verbunden ist die Beschäftigungssicherheit zu sehen – für 11% der Wienerinnen gehört ein sicherer Arbeitsplatz zu einem sicheren Leben. Die Sicherheit in öffentlichen Verkehrsmitteln wird von 13% als wichtiger Sicherheitsfaktor genannt.

Auf alle anderen Kategorien entfallen jeweils unter 10% der Nennungen. Die Bandbreite dieser weiteren Kategorien spiegelt die Vielfältigkeit der Bedürfnisse und Positionierungen von Frauen in Wien wieder. Dazu gehören Frauenparkplätze ebenso wie die Wohnsicherheit. Letzteres inkludiert sowohl die Verfügbarkeit einer eigenen Wohnung wie auch die Sicherheit in der Wohnung. Hier wird vereinzelt etwa explizit die Thematik der (öffentlichen Förderung) von Sicherheitstüren angesprochen.

Das Vorhandensein von Unterstützungs- und Beratungsangeboten für Frauen (etwa Frauennotruf, Frauenhäuser) stellt einen weiteren Sicherheitsfaktor dar. Eng damit verbunden können auch die Kategorien 'Selbstverteidigung' und 'Gewaltschutz' gesehen werden. Hier bringen die Frauen die Notwendigkeit von (Gratis-)Angeboten für die Selbstverteidigung und die Notwendigkeit von Maßnahmen zum Schutz von Frauen vor Gewalt zum Ausdruck. Auf weitere genannte Kategorien wie beispielsweise 'Familie und Partnerschaft', d.h. ein sichereres familiäres Umfeld, eine/n PartnerIn auf den man sich verlassen kann oder 'Infrastruktureinrichtungen', wie beispielsweise Einrichtungen und Angebote für Kinder oder im sportlichen und kulturellen Bereich, entfallen nur geringe Nennungsanteile. Die Kategorie 'Sonstiges' fasst letztlich ein breites Spektrum an Themen mit einer Anzahl von maximal zehn absoluten Nennungen. Dazu gehören unter anderen Antworten wie Antirassismuserbeit oder eine gute Ausbildung.

Abbildung 10: Was gehört auf jeden Fall dazu, um als Frau in Wien sicher zu leben?; Mehrfachantworten¹⁵ möglich



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n = 671, n missing = 22 (Exkl. jener, die angeben sich in Wien sicher zu fühlen und keine anderen Faktoren genannt haben.)

4.2 Sicheres Leben als Frau in Wien – Für welche Gruppen von Frauen sind welche Faktoren besonders wichtig?

Um ein differenzierteres Bild der Frage der Sicherheitsfaktoren zu erlangen, werden im Folgenden für verschiedene Gruppen von Frauen die jeweils drei am häufigsten genannten Aspekte als Übersicht zusammengefasst (siehe Abbildung 11).

Die drei zentralen Merkmale auf Gesamtebene – 'Präsenz der Polizei', 'Sicherheit im öffentlichen Raum', 'Sicherheit im öffentlichen Raum bei Dunkelheit' – weisen auch in nahezu allen Subgruppen die meisten Nennungen auf. In einzelnen Subgruppen zeigt sich jedoch eine erhöhte Bedeutung der finanziellen und sozialen Sicherheit. Dies betrifft neben Frauen im Haupterwerbsalter folgende Gruppen:

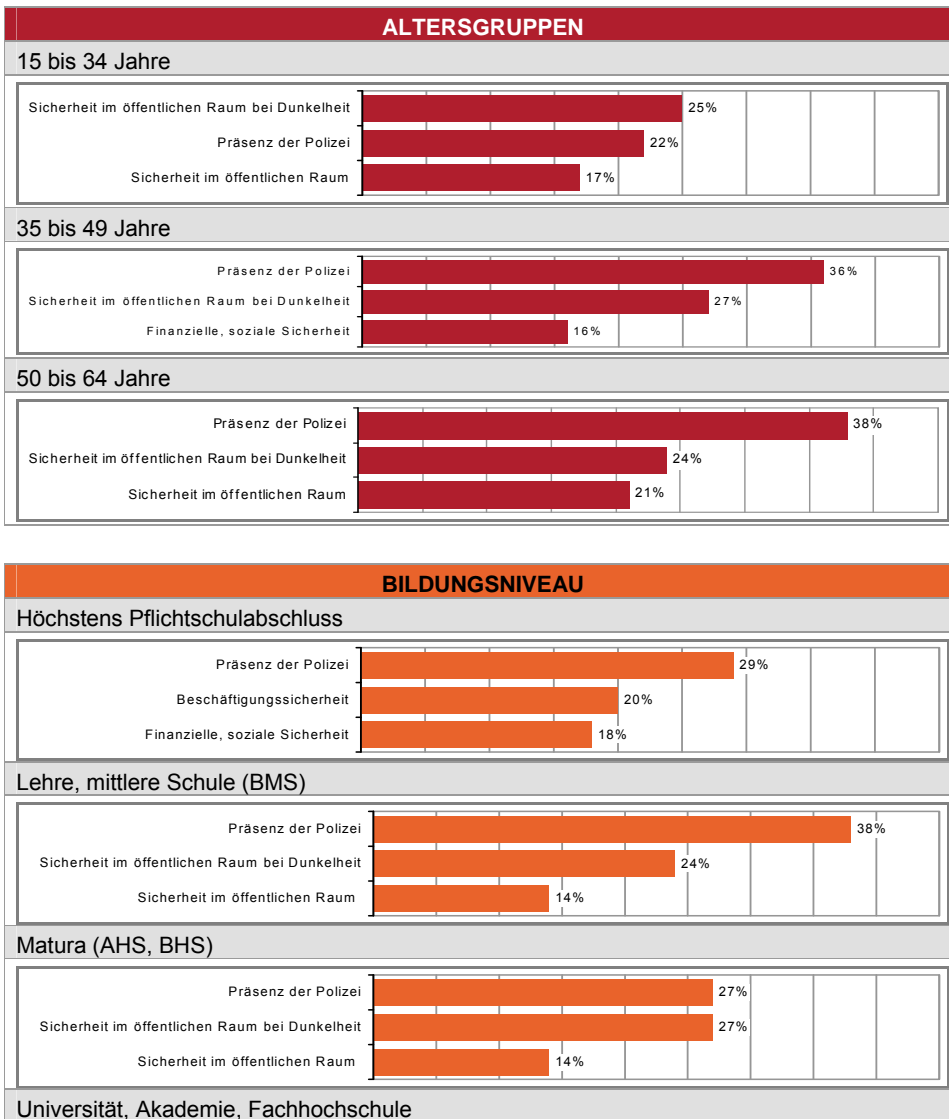
- Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss
- Frauen mit Migrationshintergrund
- Frauen mit Kind(ern)

¹⁵ Bei der Auswertung von Mehrfachantworten wird stets die Anzahl der antwortenden Personen, und nicht die Anzahl der Nennungen zugrunde gelegt. Diese Graphik ist demnach folgendermaßen zu lesen: 671 Frauen haben auf diese Frage geantwortet, 31% von ihnen nannten dabei die Präsenz der Polizei, 26% die Sicherheit im öffentlichen Raum bei Dunkelheit, usw. Die Prozentwerte können nicht summiert werden, da einzelne Personen mehrere Antworten gegeben haben (können).

- Frauen, die in einem Haushalt mit einer unterdurchschnittlichen finanziellen Ausstattung leben

Insgesamt sprechen die finanzielle und soziale Sicherheit somit jene Frauen verstärkt an, deren Arbeitsmarktsituation und soziale Lage insgesamt vergleichsweise schwierig ist, wie dies an unterschiedlichsten Indikatoren (z.B. Arbeitslosigkeitsrisiko, Armutsgefährdungsquote) ablesbar ist.

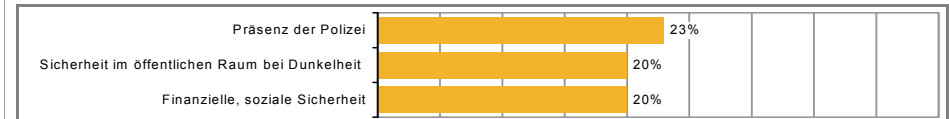
Abbildung 11: Was gehört auf jeden Fall dazu, um als Frau in Wien sicher zu leben? TOP 3 der Sicherheitsfaktoren nach verschiedenen Gruppen; Mehrfachantworten möglich



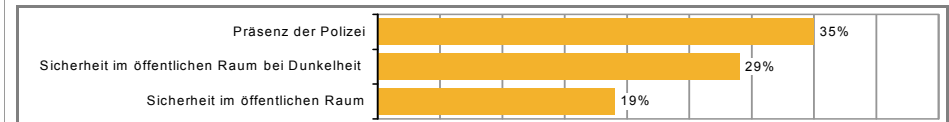


MIGRATIONS HinterGRUND

Migrationshintergrund

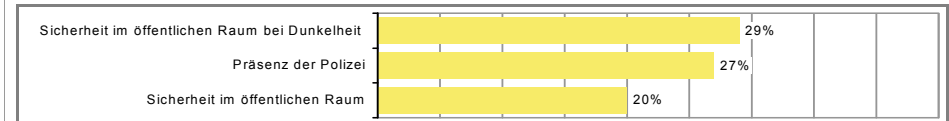


Kein Migrationshintergrund

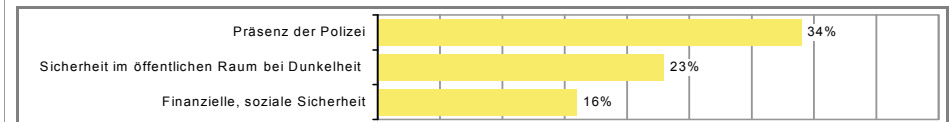


MUTTERSCHAFT

Keine Kinder

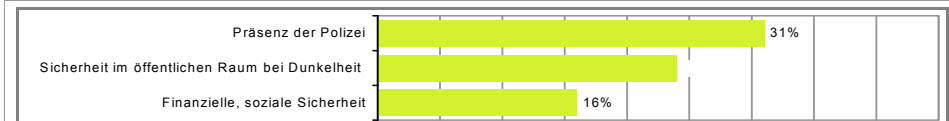


Kind(er)

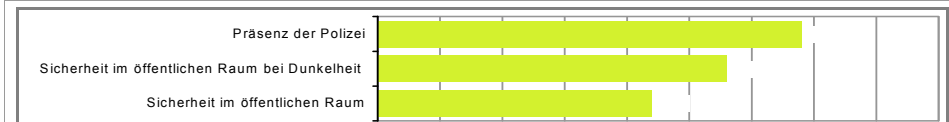


FINANZIELLE AUSSTATTUNG (HAUSHALTSEBENE)

Präsenz der Polizei



Sicherheit im öffentlichen Raum



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n = 671 (Exkl. jener, die angeben sich in Wien sicher zu fühlen und keine anderen Faktoren genannt haben.)

4.3 Selbstbestimmtes und unabhängiges Leben in Wien

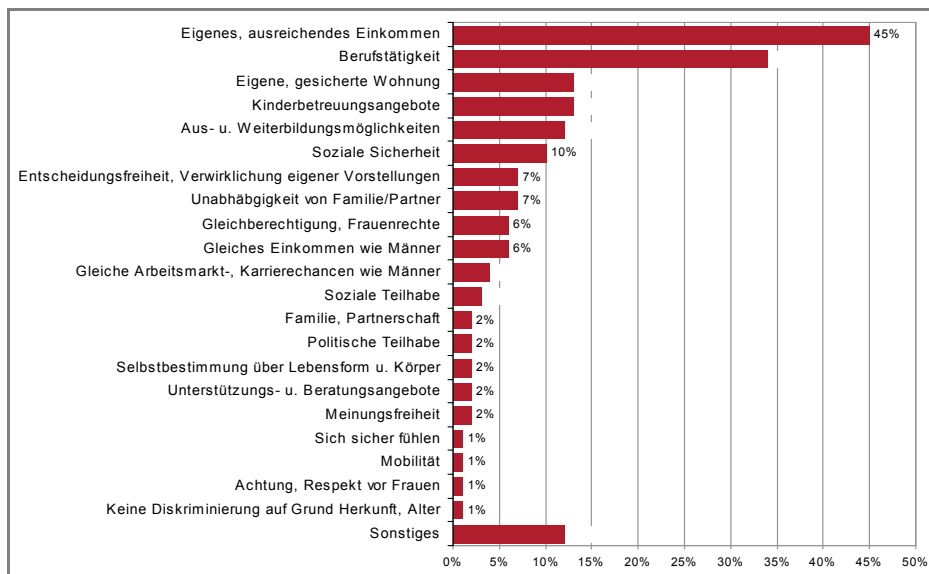
Die Frage nach den zentralen Faktoren eines selbstbestimmten und unabhängigen Lebens als Frau in Wien wurde nach derselben Methodik wie jene nach der Sicherheit gestellt. Eine Gruppe von 6% hält bei der Frage, was für sie zu einem selbstbestimmten und unabhängigen Leben gehört, fest, dass sie ein ebensolches Leben führen. Verglichen zur Frage der Sicherheit, wo 27% festhalten, dass sie sich in Wien sicher fühlen, bringt somit ein deutlich kleinerer Teil der Frauen proaktiv ein hohes Maß an Selbstbestimmtheit und Unabhängigkeit zum Ausdruck.

Die zentralen Faktoren eines selbstbestimmten und unabhängigen Lebens sind an die Teilhabe am Erwerbsleben geknüpft, eine Einschätzung, die sich auch in den Diskussionen der Fokusgruppen spiegelte. Mit 45% der telefonisch befragten Frauen nennt beinahe die Hälfte ein eigenes und ausreichendes Einkommen als Bedingung für Selbstbestimmtheit und Unabhängigkeit. Eng damit verwoben sind jene 34%, die eine Berufstätigkeit als Bestandteil eines unabhängigen Lebens angeben. Weitere Kategorien mit mindestens 10% der Nennungen sind die Verfügbarkeit einer eigenen Wohnung bzw. eine gesicherte Wohnsituation, die Verfügbarkeit adäquater Kinderbetreuungsangebote, die Möglichkeit zur Aus- und Weiterbildung sowie die soziale Sicherheit (bspw. eigene Pension, Mindestsicherung, Karenzgeld).

Entscheidungsfreiheit und die Möglichkeit eigene Vorstellungen zu verwirklichen, sind für 7% zentral. Ebenso viele sind der Ansicht, dass das ‚nicht abhängig sein‘ von einem Partner/einer Partnerin/der Familie wesentlich ist. Dem gegenüber stehen jene Nennungen, die darauf verweisen, dass die Unterstützung durch ‚Familie, Partnerschaft‘ wesentliche Bedingung für die persönliche Unabhängigkeit und Selbstbestimmtheit ist. Auf Aspekte der Gleichstellung und Gleichberechtigung mit Männern entfallen je rund 5% der Nennungen. Mit jeweils unter 5% der Nennungen sind Merkmale wie beispielsweise ‚soziale Teilhabe‘ (z.B. Zugang zu kulturellen Einrichtungen), politische Teilhabe (z.B. Wahlrecht) oder Meinungsfreiheit vertreten.

In der Kategorie ‚Sonstiges‘ ist ein buntes Bündel weiterer Nennungen gefasst, die von maximal zehn Frauen angeführt wurden. Unter anderem wurden hier ‚längere Ladenöffnungszeiten‘ oder ‚weniger Bürokratie‘ genannt, auch auf die Bedeutung geschlechtssensibler Erziehung wurde hingewiesen.

Abbildung 12: Was gehört auf jeden Fall dazu, um als Frau in Wien selbstbestimmt und unabhängig zu leben?; Mehrfachantworten möglich



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n = 753, n missing = 48 (Exkl. jener, die angeben selbstbestimmt und unabhängig zu leben und keine anderen Faktoren genannt haben.)

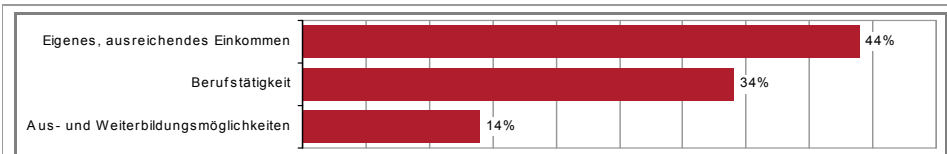
4.4 Selbstbestimmtes und unabhängiges Leben als Frau in Wien – Für welche Gruppen von Frauen sind welche Faktoren besonders wichtig?

Analysiert nach unterschiedlichen soziostrukturellen Kategorien wird in allen Gruppen die dominante Bedeutung eines eigenen, ausreichenden Einkommens und der Berufstätigkeit deutlich. Beide Faktoren rangieren durchgängig an erster und zweiter Stelle.

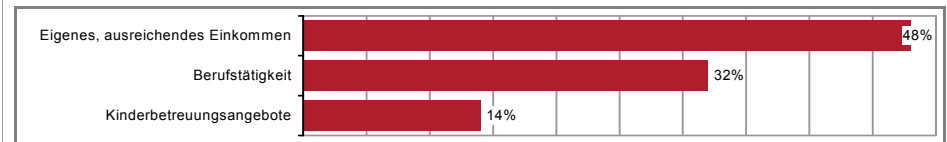
An dritter Stelle werden in den verschiedenen Gruppen teilweise unterschiedliche Faktoren für die Gewährleistung von Selbstbestimmung und Unabhängigkeit genannt. Bei jüngeren Frauen, jenen mit Migrationshintergrund und jenen mit Matura stehen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten auf dem dritten Platz. Kinderbetreuungsangebote liegen hingegen beispielsweise bei Frauen im Haupterwerbsalter oder bei jenen mit Kind(ern) in den Top 3 des Rankings. Ältere Frauen und jene mit einem vergleichsweise niedrigerem Ausbildungsniveau nennen wiederum eine eigene, gesicherte Wohnung als dritt wichtigsten Faktor für ein unabhängiges und selbstbestimmtes Leben.

Abbildung 13: Was gehört auf jeden Fall dazu, um als Frau in Wien selbstbestimmt und unabhängig zu leben? TOP 3 der Faktoren nach verschiedenen Gruppen; Mehrfachantworten möglich

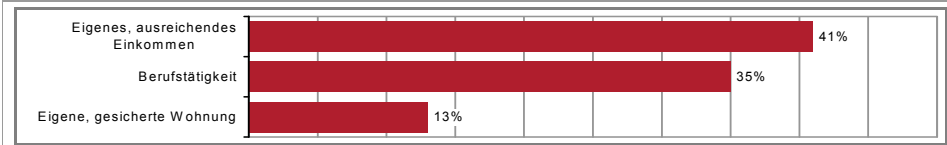
ALTERSGRUPPEN
15 bis 34 Jahre



35 bis 49 Jahre

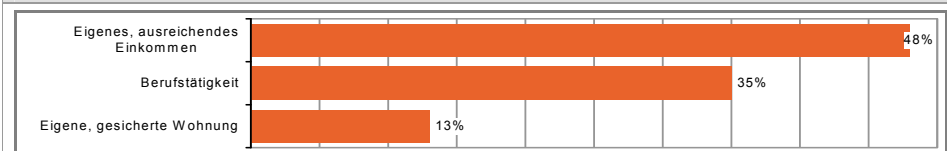


50 bis 64 Jahre

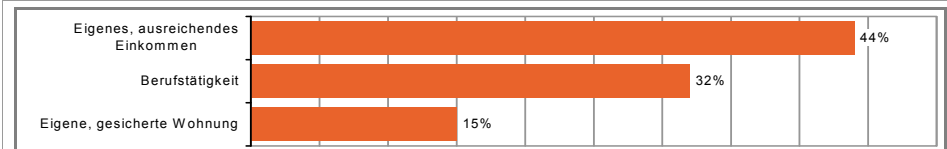


BILDUNGSNIVEAU

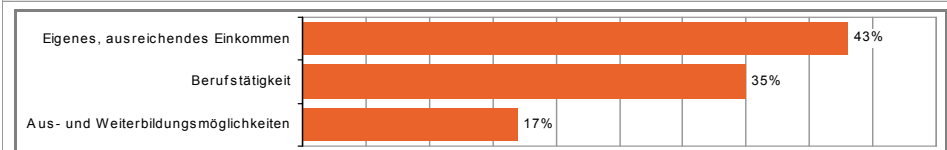
Höchstens Pflichtschulabschluss



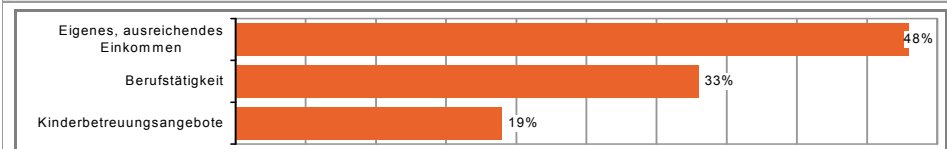
Lehre, mittlere Schule (BMS)



Matura (AHS, BHS)

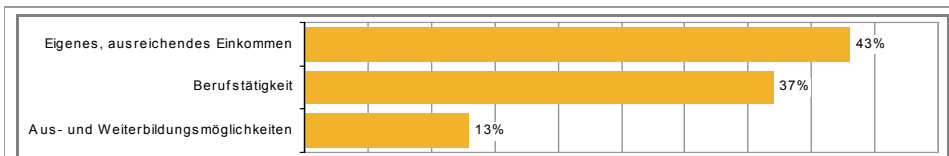


Universität, Akademie, Fachhochschule

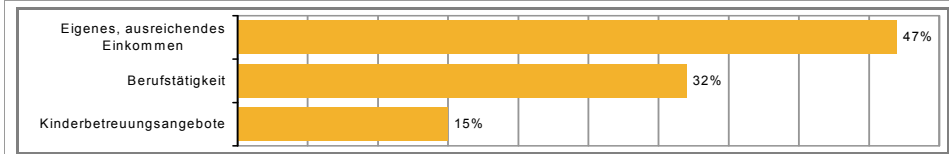


MIGRATIONSHINTERGRUND

Migrationshintergrund

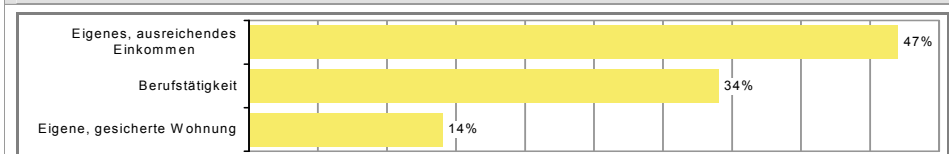


Kein Migrationshintergrund

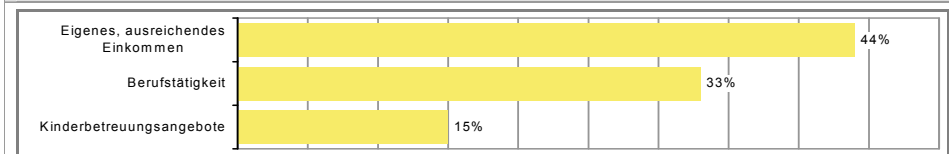


MUTTERSCHAFT

Keine Kinder

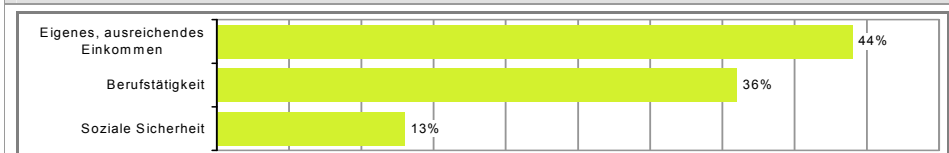


Kind(er)

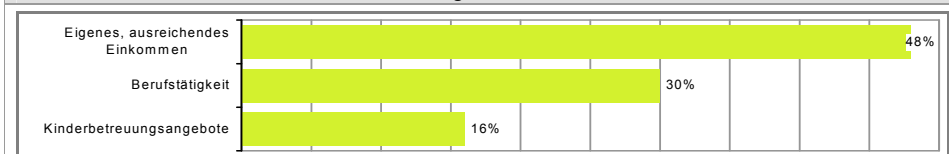


FINANZIELLE AUSSTATTUNG (HAUSHALTSEBENE)

Unterdurchschnittliche finanzielle Ausstattung



Überdurchschnittliche finanzielle Ausstattung



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n = 753 (Exkl. jener, die angeben sich in Wien sicher zu fühlen und keine anderen Faktoren genannt haben.)

4.5 Zwischenfazit

- **Der Sicherheitsbegriff wird stark mit Kontrolle im öffentlichen Raum assoziiert.** Die Präsenz der Polizei stellt hier die häufigste Assoziation mit Sicherheit dar, weiters spielt Sicherheit im öffentlichen Raum sowie bei Dunkelheit eine

zentrale Rolle für das subjektive Sicherheitsempfinden. Ein breiterer Begriff von Sicherheit in Richtung finanzieller und sozialer Sicherheit findet sich verstärkt bei Frauen mit niedrigem Schulabschluss, mit Migrationshintergrund, mit Kind(ern) und mit unterdurchschnittlicher finanzieller Ausstattung.

- **Neben dieser dominanten Hauptthematik besteht ein breites Spektrum der subjektiven Vorstellung von Sicherheit.** Die Bandbreite reicht von Wohnsicherheit über Frauenparkplätze bis zum Vorhandensein von Unterstützungsstrukturen und spiegelt eine Vielfalt von Bedürfnissen und Positionen von Wienerinnen wider.
- **Selbstbestimmtheit und Unabhängigkeit werden vor allem durch die Teilhabe am Erwerbsleben erreicht.** Am häufigsten gehören ein eigenes und ausreichendes Einkommen sowie die eigene Berufstätigkeit zu einem selbstbestimmten und unabhängigen Leben.

5 Wahrnehmung von Geschlechterunterschieden am Arbeitsmarkt

Die Arbeitsmarktsituation ist noch immer von zahlreichen Ungleichheiten geprägt. Im Rahmen der telefonischen Befragung sowie der Fokusgruppen interessierte die subjektive Wahrnehmung dieser Unterschiede: wie schätzen die Wienerinnen ihre berufliche Situation im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen ein? Wie werden die Weiterbildungsmöglichkeiten, die Einkommensgerechtigkeit sowie die beruflichen Aufstiegschancen gesehen? Wird auf Vereinbarungsfragen eingegangen? Inwiefern nehmen sie Gleichstellungsbemühungen seitens der Betriebe wahr? Neben der Einschätzung der eigenen Arbeitsmarktsituation war zudem die Einstellung zu Gleichstellungsthemen und politischen Strategien Thema der Erhebungen.

5.1 Einschätzung der eigenen Arbeitssituation

Bei der telefonischen Befragung zur Wahrnehmung der betrieblichen Unterstützung von Frauen bzw. zur Wahrnehmung von Ungleichheiten wurden nur unselbständig beschäftigte Frauen einbezogen. Das heißt, dass die folgenden quantitativen Analysen auf den Angaben der Angestellten, Arbeiterinnen und Lehrlingen zu ihrem Betrieb beruhen, gewerbliche und neue Selbständige wurden ausgeschlossen. Im Fall von Karenzierten und aktuell arbeitssuchenden Frauen wurden die Fragen auf ihre/n letzte/n ArbeitgeberIn bezogen.

Betont werden muss an dieser Stelle, dass hier immer nur die Einschätzungen der Frauen erfragt wurden, die nicht unbedingt die faktische Realität von betrieblicher Frauenförderung abbilden müssen. Vielmehr wird bewusst die Wahrnehmung der Frauen selbst in den Mittelpunkt gerückt. Das heißt, dass beispielsweise bei den Antworten zur Einkommensbenachteiligung nicht die faktischen Differenzen innerhalb des Betriebs überprüft werden konnten, sondern es um die Wahrnehmung der eigenen Stellung als Frau im Betrieb geht.

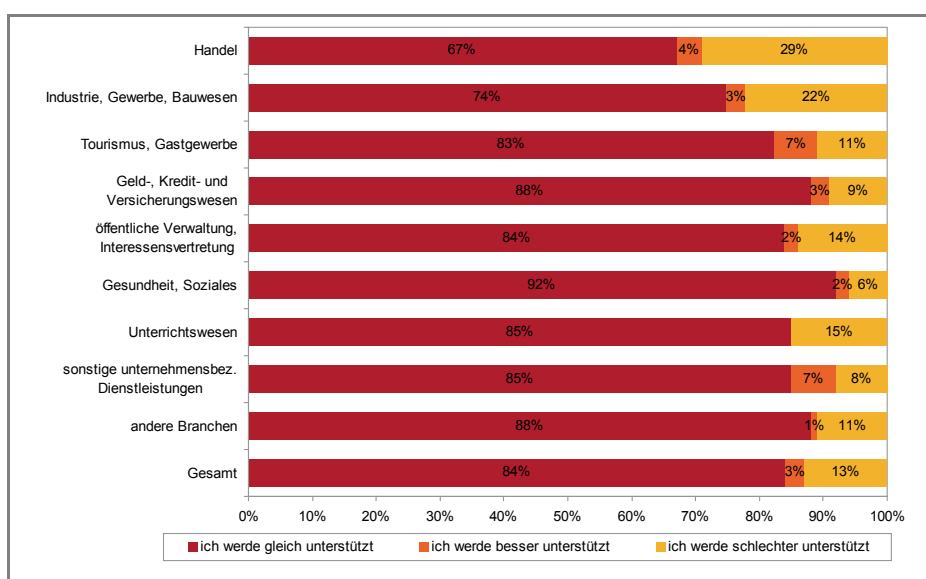
Empfundene Ungleichbehandlung auf allgemeiner Ebene gering

Die Einschätzung der eigenen Arbeitssituation wurde in der telefonischen Befragung einleitend mit der allgemeinen Frage gestartet, ob die Befragten das Gefühl haben, von ihren ArbeitgeberInnen in gleicher Weise unterstützt zu werden wie ihre männlichen Kollegen. Diese Einschätzungsfrage wird überraschend positiv beantwortet: von jenen Frauen, die männliche Kollegen haben (bei einem Fünftel der Befragten ist dies nicht der Fall), fühlen sich 84% gleich behandelt, 3% besser und 13% schlechter.

Allerdings ergeben sich hier nach Branchen gewaltige Unterschiede (siehe Abbildung 14): Während der Handel jene Branche ist, wo sich Frauen am wenigsten gleich unterstützt fühlen bzw. auch am häufigsten schlechter, entfallen im Bereich Gesundheit und Soziales die häufigsten Nennungen darauf, dass sich Frauen gleich unterstützt fühlen.

Dass sich Frauen besser unterstützt fühlen, kommt insgesamt nur sehr selten vor (3% der Nennungen), am positivsten wird hier der Bereich Tourismus/Gastgewerbe sowie sonstige unternehmensbezogene Dienstleistungen hervorgehoben (allerdings nur mit jeweils 7% der Nennungen). Weitaus häufiger sprechen Frauen von einer schlechteren Unterstützung (13% der Nennungen): hier fallen insbesondere der Handel (29% der Nennungen) und Industrie, Gewerbe, Bauswesen (22%) negativ auf, aber auch die öffentliche Verwaltung/Interessenvertretung sowie das Unterrichtswesen stechen negativ hervor (14% bzw. 15%), beides Bereiche, die primär der öffentlichen Hand obliegen.

Abbildung 14: „Gleiche Unterstützung durch ArbeitgeberInnen wie männliche Kollegen?“



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n = 685, n missing = 22

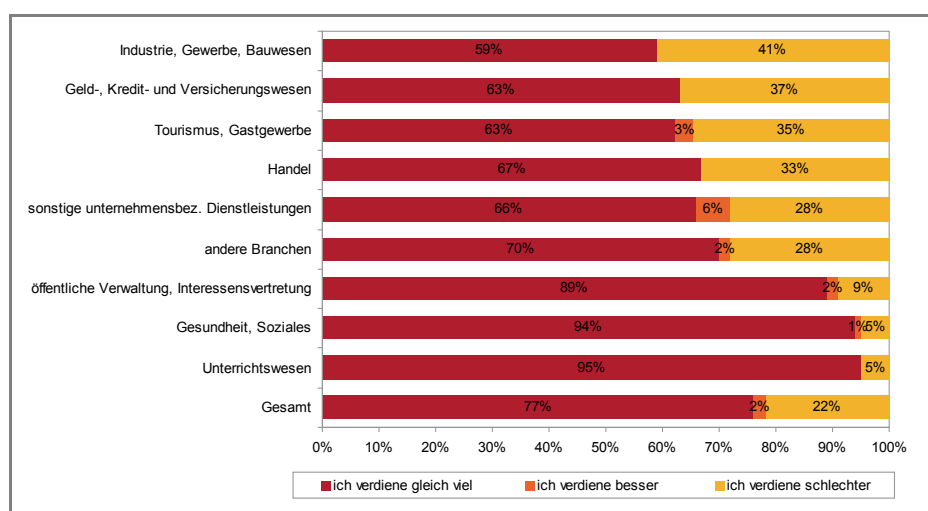
Differenziert nach verschiedenen sozioökonomischen Variablen zeigt sich, dass nur das Tätigkeitsniveau einen leichten Einfluss auf die Wahrnehmung der gleichen Behandlung hat. So kann eine leichte Tendenz dahin gehend festgestellt werden, dass, je höher das Tätigkeitsniveau ist, desto eher eine Ungleichbehandlung im negativen Sinne wahrgenommen wird. Dieser Befund spiegelt sich in der Tatsache, dass Diskriminierung insbesondere in den Fokusgruppen mit den Frauen in Leitungs- und Führungsfunktionen und auch den älteren Arbeitnehmerinnen thematisiert und vor allem vor dem Hintergrund ungleicher Aufstiegschancen reflektiert wird.

Ein Fünftel sieht Benachteiligungen beim Einkommen

Deutlich kritischer fällt sowohl in der quantitativen Erhebung wie auch in den Fokusgruppen die Einschätzung der Gleichstellung beim Einkommen in vergleichbaren Tätigkeiten aus. Ein knappes Drittel der telefonisch Befragten macht hierzu keine Angaben – großteils da sie keine männlichen Kollegen in vergleichbaren Tätigkeiten

haben, zu einem kleinerem Anteil, da sie diese Frage nicht beantworten wollen. Von jenen Frauen, die hierzu eine Einschätzung abgeben, geben 22% an, dass sie weniger verdienen als ihre Kollegen, 77% gehen davon aus, gleich viel zu verdienen. Das heißt, dass jede vierte Frau im unmittelbaren Vergleich mit Kollegen den Eindruck hat, dass ihre Arbeit weniger wert ist als die ihrer Kollegen. Ohne hier Aussagen über die faktischen Einkommensverhältnisse in den Betrieben machen zu können, verweisen diese Ergebnisse aber auf eine deutliche subjektiv wahrgenommene Schlechterstellung in Einkommensfragen.

Abbildung 15: „Einschätzung des Einkommens im Vergleich zu männlichen Kollegen in vergleichbarer Tätigkeit“



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n = 685, n missing = 63

Differenziert nach Branchen ergeben sich zudem unterschiedliche Einschätzungen, inwiefern gleich oder ungleich bezahlt wird. Handel, Industrie, Gewerbe und Bauwesen, Tourismus und Gastgewerbe aber auch Geld-, Kredit- und Versicherungswesen sind jene Branchen, in denen überdurchschnittlich oft von einer schlechteren Bezahlung ausgegangen wird (siehe Abbildung 15). Rund 40% der beschäftigten Frauen in diesen Branchen haben subjektiv den Eindruck, dass ihr Gehalt niedriger ausfällt als das ihrer männlichen Kollegen in vergleichbaren Tätigkeiten.

Neben unterschiedlichen Wahrnehmungen auf Basis betriebsstruktureller Unterscheidungen haben auch soziokulturelle Merkmale Einfluss auf die Wahrnehmung der geschlechtsspezifischen Entlohnungspraxis im Betrieb: So sind Frauen mit Kindern kritischer hinsichtlich ihrer Entlohnung im Vergleich zu männlichen Kollegen: hier geben 25% der Befragten an, dass sie schlechter verdienen (im Vergleich zu 19% der Frauen ohne Kinder). Hier bestätigen Studien die subjektive Wahrnehmung der Mütter: die Tatsache, Kinder zu haben, hat einen negativen Einfluss auf die Einkommensentwicklung (Gregoritsch u.a. 2007). Die Auswertung der Befragung der Wienerinnen zeigt zudem, dass Befragte, welche in hoch qualifizierten/führenden Tätigkeiten sowie als Facharbeiterinnen arbeiten, ebenfalls etwas kritischer (23%)

sind als Frauen in Hilfstätigkeiten, was ihr Einkommen im Vergleich zu jenem der männlichen Kollegen in vergleichbarer Tätigkeit anbelangt (18%).

Die Diskussionen in den Fokusgruppen verdeutlichen die Schwierigkeiten, mit welchen Frauen rund um Einkommensfragen konfrontiert sind; so wird vor allem von Frauen mit Kindern die Situation so beschrieben, dass sie oft froh sind, überhaupt eine Arbeitsstelle zu bekommen und hier nicht auch noch große Gehaltsforderungen stellen können, da sie aufgrund von Betreuungspflichten weniger Spielraum für einen Arbeitsplatzwechsel haben. Einige berichten von der Beobachtung, dass Frauen dann bei Gehaltsverhandlungen bescheidener auftreten, was Unternehmen für sich auszunützen wissen:

„Vom Unternehmen wird das natürlich akzeptiert, weil sie es so gewohnt sind. Bei einer Frau wird gefragt, was sie sich erwartet, weil es gang und gäbe ist, dass wir weniger verdienen. Die anderen machen es ja auch mit dem niedrigeren Gehalt, das ist schon zur Kultur geworden.“ (Fokusgruppe Leitungs- und Führungskräfte)

Frauen würden sich dadurch in eine gegenüber Männern in ähnlichen Tätigkeiten nachteilige finanzielle Situation begeben und fänden sich oft mit finanziell bedenklichen Situationen ab – so der gemeinsame Tenor.

Familiengründung und Kinderbetreuung brachte viele der Diskussionsteilnehmerinnen in eine Situation deutlich eingeschränkter Handlungsmöglichkeiten, die für Männer bzw. Väter nicht in gleicher Weise gegeben ist. Insbesondere die Alleinerzieherinnen in den verschiedenen Fokusgruppen thematisieren den Druck, einerseits ein ausreichendes Erwerbseinkommen lukrieren zu müssen, andererseits durch die Betreuungssituation aber wenige (auch finanzielle) Spielräume zu haben. Die „Armutsfalle Scheidung“, wie es eine Teilnehmerin nannte, betrifft als solche fast nur Frauen.

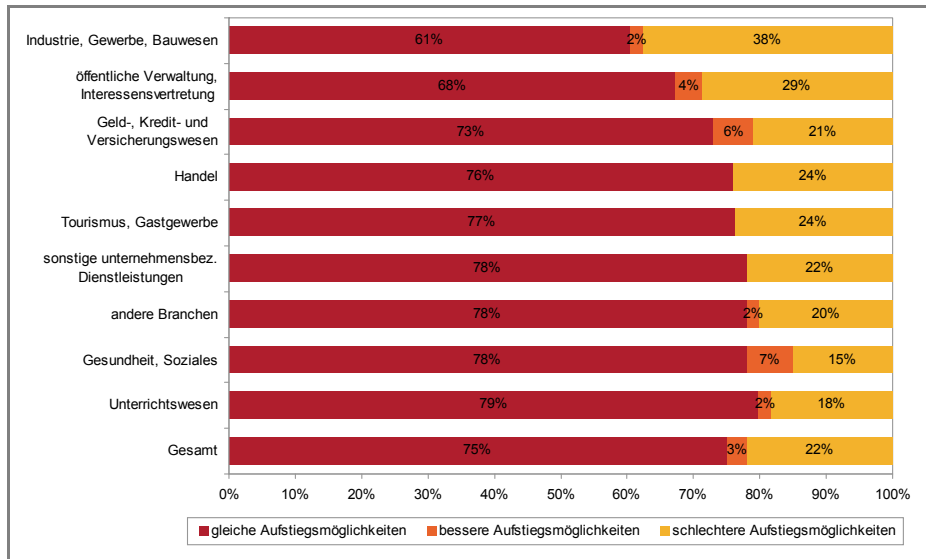
Der Wunsch nach einem Wiedereinstieg in Teilzeit führt in höher qualifizierten Tätigkeitsbereichen aufgrund eines Mangels an qualifizierten Teilzeitstellen häufig zu einem Dilemma der Überqualifikation, einer erschwerten Jobsuche und einem erhöhten finanziellen Druck. Aber auch bei wenig qualifizierten Stellen wird es als immer schwieriger beschrieben, die real gearbeitete Stundenzahl auch tatsächlich ausbezahlt zu bekommen. All diese Phänomene werden in der Diskussion als spezifisch weibliche Problemlagen thematisiert, von denen Männer nicht im selben Ausmaß betroffen sind.

Ebenfalls ein Fünftel der Befragten sieht nicht die gleichen beruflichen Aufstiegschancen

Zu einem ähnlichen Gesamtergebnis wie die Einschätzung der Einkommensunterschiede führt die Beurteilung der beruflichen Aufstiegschancen im Vergleich zu den männlichen Kollegen im Betrieb: rund drei Viertel der Befragten gehen davon aus, dass diese für Frauen und Männer in ihrem Betrieb gleich seien, 22% schätzen diese schlechter ein. Differenziert nach Branchen fällt auch hier die Branche Industrie, Gewerbe und Bauwesen besonders negativ auf (siehe Abbildung 16):

Während insgesamt 22% der Frauen angeben, dass sie in ihrem Betrieb die Aufstiegschancen für Frauen schlechter einstufen als für Männer, fallen in dieser Branche 38% der Nennungen darauf. Auch die öffentliche Verwaltung und Interessenvertretungen sind hier mit fast 30% der Nennungen auffallend negativ vertreten.

Abbildung 16: „Einstufung der beruflichen Aufstiegschancen zwischen Frauen und Männern im Betrieb“



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n = 685, n missing = 51

Differenziert nach unterschiedlichen sozioökonomischen Gruppen hat insbesondere das Alter und das Tätigkeitsniveau einen Einfluss auf das Antwortverhalten: Jüngere Frauen haben eine deutlich positivere Wahrnehmung als ältere Kohorten: Während in der Altersgruppe der 15- bis 24-jährigen Frauen 85% davon ausgehen, dass Frauen und Männer die gleichen Aufstiegschancen haben, liegt der entsprechende Anteil bei den 50- bis 64-jährigen Frauen bei nur 75%. Die zunehmend negative Einschätzung kann damit im Zusammenhang stehen, dass im Laufe ihrer Berufslaufbahn ältere Frauen bereits auf negative Erfahrungen zurückblicken können, während jüngere Frauen noch unbeschwerter urteilen.

Auch Frauen in hoch qualifizierten oder führenden Tätigkeiten sind etwas weniger optimistisch: 70% bezeichnen die Aufstiegschancen als gleich, bei den Frauen in Hilfs- oder angelernter Tätigkeit liegt der Anteil bei 82%. Etwas kritischer sind zudem Frauen mit Kindern: während 78% der Frauen ohne Kinder davon ausgehen, dass Frauen und Männer die gleichen Aufstiegschancen haben, sind dies bei den Frauen mit Kindern 72% – hier mag auch der Umstand eine Rolle spielen, dass Kinder bzw. damit in Zusammenhang stehende Betreuungspflichten seitens der ArbeitgeberInnen negativ wahrgenommen werden und ein Hemmnis für Karrieremöglichkeiten darstellen.

Einschätzung der gleichen Behandlung bei Weiterbildungsmöglichkeiten

Ihre Einschätzung der gleichen oder ungleichen Behandlung bei betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten konnte nur von zwei Dritteln der Befragten erhoben werden, da (zu gleichen Teilen) Frauen entweder keine männlichen Kollegen haben oder es keine Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb gibt. Jene Frauen, welche die Weiter-

bildungsmaßnahmen bewerten, geben mit einer überwältigenden Mehrheit von 94% an, dass sie die gleichen Weiterbildungsmöglichkeiten vorfinden wie ihre männlichen Kollegen, 5% sprechen von schlechteren und 1% von besseren.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird differenziert gesehen

Die Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch den/die ArbeitgeberIn beurteilten die Befragten mittels drei unterschiedlicher Fragestellungen: die Gestaltung der Elternkarenz und die Rückkehr in den Betrieb, die Förderung der Väterkarenz sowie die Rücksichtnahme auf Personen mit Betreuungspflichten.

Was die betrieblichen Bemühungen rund um die Elternkarenz sowie die Unterstützung bei der Rückkehr nach der Karenz in den Betrieb betrifft, machte ein relativ hoher Anteil von über einem Fünftel der Befragten – zumeist Frauen ohne Kinder –, keine Angaben. Jene, die hierzu Stellung nehmen, sehen die betrieblichen Bemühungen zu einem hohen Anteil positiv: 60% geben an, dass der Betrieb sehr bemüht ist, die Elternkarenz zufrieden stellend zu gestalten und die Rückkehr in den Betrieb zu unterstützen, über ein Viertel der Befragten findet ihren Betrieb eher bemüht und jeweils rund 7% finden ihn eher nicht oder gar nicht bemüht. Insgesamt sind also 86% der Befragten der Ansicht, dass ihr Betrieb sehr oder zumindest eher bemüht ist, die Elternkarenz sowie die Rückkehr danach zufrieden stellend zu gestalten, aber immerhin eine Frau von sieben, also 14%, sehen hier seitens der Betriebe keine oder kaum Bemühungen. Diese Einschätzung wird von Frauen mit und ohne Kindern gleichermaßen vertreten.

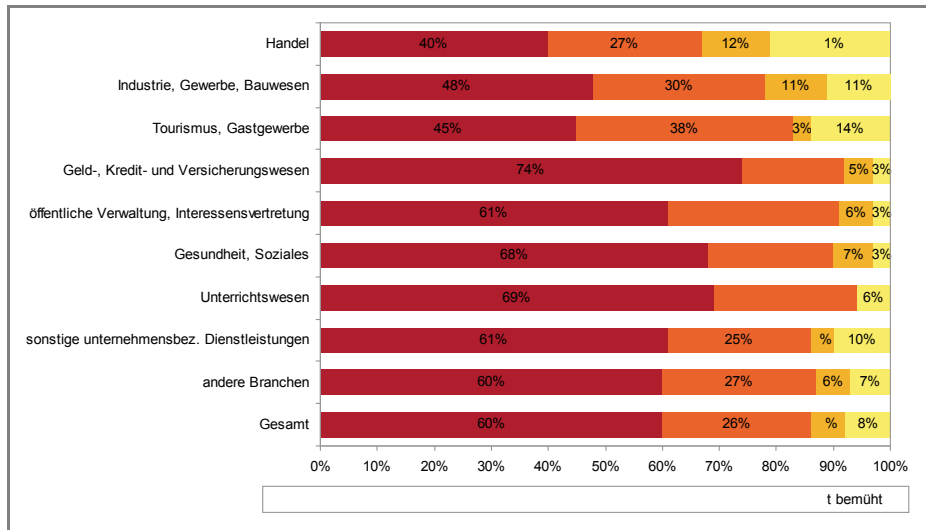
Sehr unterschiedlich ist hingegen das Antwortverhalten von Frauen mit und ohne Migrationshintergrund: während rund drei Viertel der Migrantinnen (78%) der Ansicht sind, dass der Betrieb bei der Karenzgestaltung und Rückkehr danach Rücksicht nimmt, sind es 91% der Frauen ohne Migrationshintergrund.

Auch das Alter der Befragten spielt eine Rolle: jüngere Frauen sind hier etwas skeptischer als ältere: so liegt der Anteil jener Frauen, die der Ansicht sind, dass sich der Betrieb sehr oder eher bemüht durchgängig bei rund 88%, nur die Alterskohorte der 15- bis 24-Jährigen fällt auf, da hier der entsprechende Anteil bei 74% liegt. Ein Grund für die kritische Sichtweise der jüngeren Alterskohorten (bei einer insgesamt bei den anderen Fragen zu beobachtenden eher unkritischeren Sichtweise) mag darin liegen, dass sie die Erfahrungen betroffener Kolleginnen aufgrund eines ähnlichen Alters stärker wahrnehmen bzw. aufgrund einer potentiellen eigenen Betroffenheit aufmerksamer beobachten. Für ältere Frauen könnte das Thema bereits von geringerer Relevanz sein.

Überraschenderweise hat die Arbeitszeit der Befragten keinen Einfluss auf das Antwortverhalten, ebenso wenig wie das Tätigkeitsniveau.

Differenziert nach Branchen zeigt sich auch bei dieser Frage, dass Handel, Industrie, Gewerbe und Bauwesen sowie Tourismus und Gastgewerbe jene Branchen sind, die am schlechtesten hinsichtlich ihrer Bemühungen bewertet werden, die Elternkarenz sowie die Rückkehr aus dieser positiv zu gestalten (siehe Abbildung 17). Besonders der Handel sticht hier negativ hervor: immerhin ein Fünftel gibt an, dass es hier keinerlei Bemühungen gäbe und weitere 12%, dass es eher keine gäbe. Vor dem Hintergrund, dass der Handel „die Frauenbranche“ ist, ist dieses Ergebnis besonders bedauerlich.

Abbildung 17: „Gestaltung der Elternkarenz und Rückkehr in den Betrieb durch die ArbeitgeberInnen“



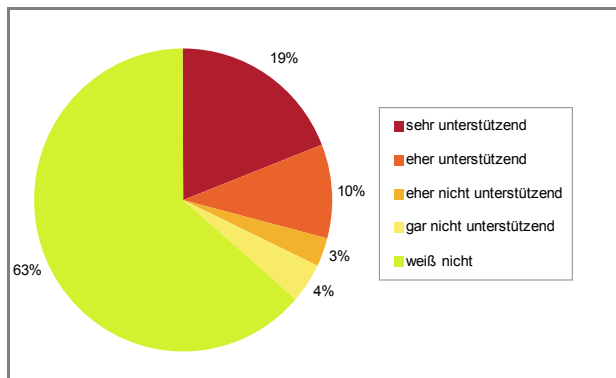
Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n = 685, n missing = 155

Auch bezüglich der Betriebsgröße gibt es große Unterschiede in der Beurteilung: kleineren Betrieben wird hier weniger Bemühen zugestanden als größeren. So sagen 21% der Beschäftigten kleinerer Betriebe (bis 4 Personen) aus, dass sich ihre ArbeitgeberInnen gar nicht bemühen, bei den Großbetrieben (ab 200 Personen) liegt dieser Anteil bei 5%. Umgekehrt ist der Anteil jener, die ihrem Betrieb bescheinigen sich sehr zu bemühen, bei den Kleinstbetrieben bei 33% gegenüber 65% bei den Großbetrieben. Ursachen für diese Unterschiede können einerseits bei den gesetzlichen Rahmenbedingungen liegen, die für größere Betriebe (ab 20 Personen) strenger sind, beispielsweise hinsichtlich der Ermöglichung von Elternteilzeit, andererseits haben größere Betriebe andere personelle Spielräume als Kleinstbetriebe, denen teilweise die Handhabung flexibler Personallösungen schwer fällt.

Väterkarenz ist noch immer kaum ein Thema in den Betrieben

Eine weitere Frage hinsichtlich der Gleichstellungsbereitschaft der Betriebe ist jene, ob Männer, die in Karenz gehen wollen, dabei unterstützt werden. Das Antwortverhalten auf diese Frage ist insofern bemerkenswert, als die häufigste Antwort ist, hier keine Angabe machen können: 63% der Befragten fühlen sich nicht in der Lage, die Bereitschaft ihres Betriebs einzuschätzen, Männer bei einem Karenzwunsch zu unterstützen (siehe Abbildung 18). Es kann vermutet werden, dass sich diese Frage in der Praxis kaum stellt, da noch immer wenige Männer den Wunsch äußern, in Karenz zu gehen, gleichzeitig von ArbeitgeberInnenseite von einem geringen proaktiven Verhalten zur Förderung der Väterkarenz auszugehen ist. Für die Betriebe ist Väterkarenz überwiegend schlicht kein Thema.

Abbildung 18: Unterstützung der Väterkarenz durch Betriebe



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n = 685

Auffallend sind bei der Nicht-Beantwortung der Frage branchenspezifische Unterschiede: während im Handel 80% der Befragten keine Aussagen machen, sind dies bei der öffentlichen Verwaltung 47%.

Die Diskussionen in den Fokusgruppen weisen in dieselbe Richtung. Während vor allem Diskutantinnen aus öffentlichen Sektoren von zumindest einigen „Paradebeispielen“ berichten, wo Männer in Karenz gegangen sind, unterstreichen viele Frauen, dass dies bei ihnen kein Thema ist. Die große Barriere auf dem Weg zur Väterkarenz wird aber trotzdem nicht bei den Betrieben selbst gesehen, sondern der Tatsache zugeschrieben, dass Männer in der Regel mehr verdienen und für die Familien eine Väterkarenz daher schwerer leistbar ist als eine Mütterkarenz. Hinsichtlich der gesellschaftlichen Akzeptanz einer Väterkarenz wird konstatiert, dass es hier in den letzten Jahren ein Umdenken gegeben hat und eine Väterkarenz nicht mehr so undenkbar ist, wie sie es vor zehn oder zwanzig Jahren noch war. Insbesondere die Gruppe der älteren Arbeitnehmerinnen hat hier verschiedene grundlegende Änderungen hinsichtlich der gesellschaftlichen Rollenbilder thematisiert.

So fällt auch bei den telefonischen Interviewpartnerinnen von jenen, die eine Einschätzung der betrieblichen Unterstützung der Väterkarenz machen, diese überwiegend positiv aus: insgesamt sind 52% der Ansicht, dass diese sehr, weitere 28%, dass diese eher unterstützt wird¹⁶. Besonders positiv stechen hier die öffentlichkeitsnahen Branchen wie Gesundheit und Soziales sowie das Unterrichtswesen (mit jeweils einer 93%-igen Zustimmung zu einer sehr oder eher unterstützenden Haltung der Unternehmen), die öffentliche Verwaltung (78%), aber auch die sonstigen unternehmensbezogenen Dienstleistungen (86%) hervor.

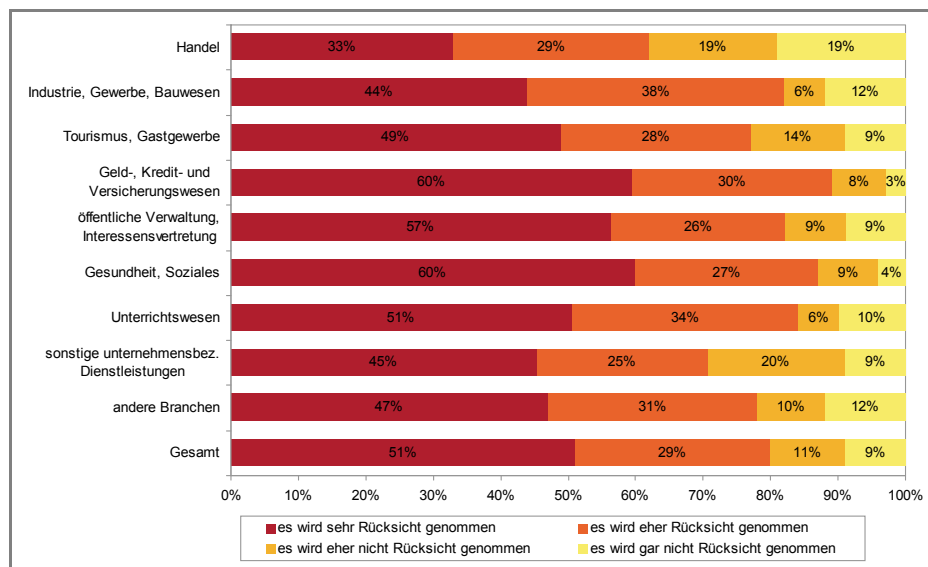
Rücksichtnahme auf Personen mit Betreuungspflichten

Ob im Betrieb auf Personen mit Betreuungspflichten Rücksicht genommen wird, wird von den meisten Befragten – durchaus positiv – beantwortet. Insgesamt sind knapp über die Hälfte (51%) der Ansicht, dass der Betrieb sehr, weitere 29% dass er eher auf Personen mit Betreuungspflichten Rücksicht nimmt. Differenziert nach Branchen

¹⁶ Wenn jene herausgerechnet werden, die keine Angaben machen.

fällt wieder der Handel auf: hier sind jeweils nur rund ein Drittel der Ansicht, dass sehr oder eher Rücksicht genommen wird, wohingegen jeweils 19% der Ansicht sind, dass hier keine oder eher keine Rücksicht genommen wird (siehe Abbildung 19). Diesbezüglich positiv eingestufte Branchen sind das Geld-, Kredit- und Versicherungswesen, Gesundheit und Soziales sowie die öffentliche Verwaltung.

Abbildung 19: Rücksicht auf Betreuungspflichten durch den Betrieb



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n = 685, n missing = 94

Anders als bei der Unterstützung bei der Elternkarenz spielt bei der Frage nach der Rücksichtnahme auf Betreuungspflichten die Betriebsgröße kaum eine Rolle.

Auffallend ist, dass vor allem Frauen mit hoch qualifizierten oder führenden Tätigkeiten ihrem Betrieb eine sehr oder eher unterstützende Rolle zuschreiben (86%), während Frauen mit Hilfs- oder angelernter Tätigkeit dies in einem weitaus geringerem Maß (70%) tun. Angesichts der sonst durchwegs eher kritischen Haltung der Befragten mit höher qualifizierten Tätigkeiten kann hier der Schluss gezogen werden, dass diese bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mehr Entgegenkommen wahrnehmen bzw. ihnen zuteil wird, als dies bei Frauen mit angelernter Tätigkeit der Fall ist.

Auch Frauen mit Migrationshintergrund sehen die Rücksichtnahme auf Betreuungspflichten kritischer: während in dieser Gruppe ein Viertel angeben, dass der Betrieb eher oder gar keine Rücksicht nimmt, liegt der entsprechende Anteil bei Frauen ohne Migrationshintergrund bei 16%.

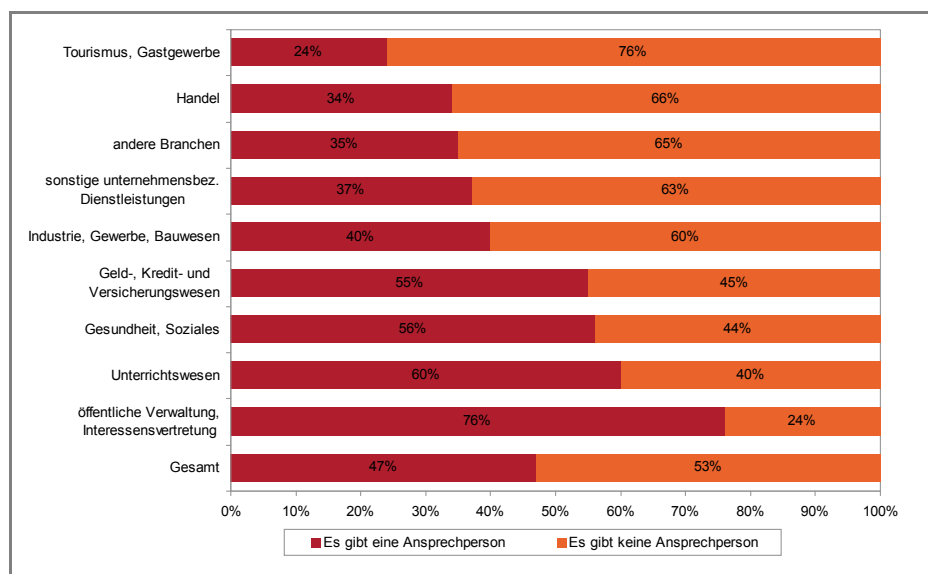
Ein ähnliches Bild ergibt die Differenzierung nach Frauen, die einem Haushalt mit unter- bzw. überdurchschnittlicher finanzieller Ausstattung zugehörig sind: 24% jener Frauen, die einem Haushalt mit unterdurchschnittlicher Ausstattung angehören äußern sich kritisch – gegenüber 12% der Frauen, die einem Haushalt mit überdurchschnittlicher Ausstattung angehören. Das bedeutet auch, dass in eher engeren ökonomischen Verhältnissen zusätzlich noch weniger Unterstützung seitens der Betriebe wahrgenommen wird, was zu einer noch weiteren Einengung der Spielräume führen kann.

Rund die Hälfte hat Ansprechperson für Gleichbehandlungs- und/oder Frauenfragen

Knapp die Hälfte der Frauen (47%) gibt an, dass es im Betrieb eine Ansprechperson zu Frauen- und Gleichbehandlungsthemen gibt. Dies sind zu 54% Gleichbehandlungsbeauftragte/Kontaktfrauen und zu 61% BetriebsrätInnen (Mehrfachnennungen möglich).

Hier gibt es enorme Unterschiede zwischen den Branchen: im Tourismus/ Gastgewerbe sowie im Handel ist der Anteil jener Personen, die angeben, eine Ansprechperson zu haben, auffallend klein: nur 24% der Befragten im Bereich Tourismus/Gastgewerbe sowie 34% im Bereich Handel geben an, eine Ansprechperson zu haben; im Bereich der öffentlichen Verwaltung ist das Verhältnis umgekehrt: 24% geben hier an keine Ansprechperson zu haben. Aber auch im Bereich Gesundheit und Soziales sowie im Unterrichtswesen liegt der Anteil jener, die keine Ansprechperson haben mit 44% bzw. 41% unter dem Durchschnitt (siehe Abbildung 20). Im Rahmen der Befragung bestätigt sich einmal mehr, dass in Branchen, wo es auffällig hohe Unterschiede beispielsweise bezogen auf das Einkommen gibt (wie Handel oder Gastgewerbe) auch die Vertretung der Anliegen der Beschäftigten bzw. im Speziellen der weiblichen Beschäftigten unterdurchschnittlich ist.

Abbildung 20: „Gibt es eine Ansprechperson für Frauen- und Gleichbehandlungsthemen?“



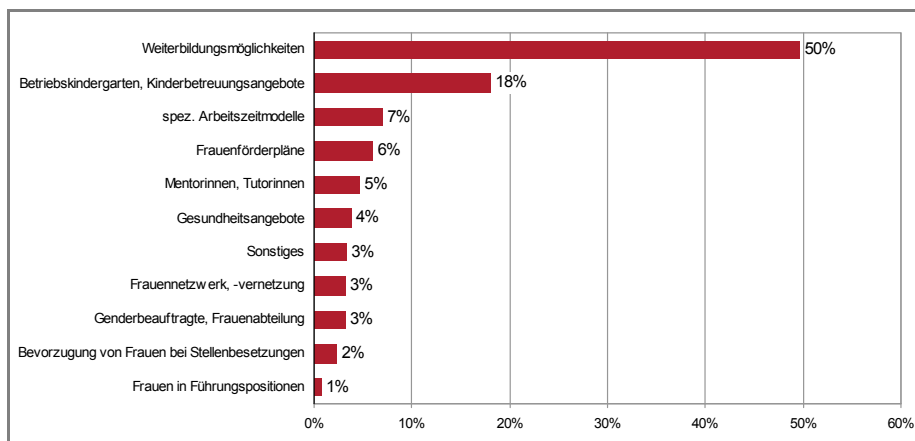
Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n = 685, n missing = 81

Auch bezogen auf die Betriebsgröße gibt es hoch signifikante Unterschiede, ob es eine Ansprechperson gibt oder nicht: während bei Betrieben bis 19 Beschäftigten 90% der Befragten angeben, keine Ansprechperson zu haben, sind dies bei Betrieben ab 200 Beschäftigten nur mehr 34%.

In weniger als einem Fünftel der Betriebe gibt es weitere spezifische Maßnahmen zur Förderung von Frauen

Nur ein Fünftel der Befragten in unselbständiger Tätigkeit gibt an, dass es in ihrem Betrieb weitere spezifische Maßnahmen zur Förderung von Frauen gibt. Hierbei sind es überwiegend Weiterbildungsmöglichkeiten, die von der Hälfte der Frauen in Betrieben mit spezifischen betrieblichen Maßnahmen genannt werden, dies von Frauen mit Migrationshintergrund etwas häufiger (59% vs. 46% ohne Migrationshintergrund). Weiters geht es bei den betrieblichen Angeboten auch um Unterstützungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie mittels Kinderbetreuungsangeboten bzw. konkret Betriebskindergärten, aber auch mittels spezifischer Arbeitszeitmodelle (siehe Abbildung 21).

Abbildung 21: Welche weiteren spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Frauen gibt es im Betrieb? (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n = 116

Die branchenspezifischen Unterschiede sind auch hier sehr ausgeprägt: während für die Branchen Gesundheit und Soziales (29%), Geld-, Kredit- und Versicherungswesen (29%), öffentliche Verwaltung und Interessenvertretung (23%) sowie dem Unterrichtswesen (22%) von jeweils über einem Fünftel der Befragten konstatiert wird, dass es spezifische Maßnahmen für Frauen gibt, liegt der Anteil im Bereich Handel (9%) sowie Tourismus und Gastgewerbe (6%) am anderen Ende der Skala.

Auch die Betriebsgröße hat hier einen enormen Einfluss: während nur 4% der Befragten aus Kleinstbetrieben frauenfördernde Maßnahmen kennen, liegt der entsprechende Anteil bei Großbetrieben bei einem Viertel der Frauen.

Zudem zeigen die Daten, dass Frauen in hoch qualifizierten Tätigkeiten besser über die Existenz entsprechender Maßnahmen Bescheid wissen: so gibt knapp ein Viertel der Frauen in führenden Tätigkeiten an, dass es in ihrem Betrieb spezifische Maßnahmen gibt, von den Frauen in Hilfstätigkeit sind dies nur 15%, von jenen auf mittlerem Niveau 17%.

5.2 Einstellungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt

Neben der Wahrnehmung von Ungleichheiten im eigenen Arbeitsbereich ist auch die Einschätzung der Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt generell von Interesse. Hier zeigt sich, dass die Wienerinnen den tatsächlichen Stand der Gleichstellung am Arbeitsmarkt großteils kritisch sehen und eine durchwegs hohe Zustimmung zu Gleichstellungsanliegen und frauenpolitischen Forderungen aufweisen. Dieser generelle Befund ist vor dem Hintergrund des vorigen Abschnitts bemerkenswert. Die befragten Frauen bringen allgemein ein relativ großes Bewusstsein für geschlechtsspezifische Ungleichheiten zum Ausdruck, erachten den Arbeitsmarkt keineswegs als geschlechtergerecht und sehen frauenpolitische Anstrengungen überwiegend als notwendig an. Im eigenen persönlichen Umfeld jedoch, am eigenen Arbeitsplatz, werden geschlechtsspezifische Differenzen deutlich weniger wahrgenommen.

Nach der allgemeinen Einstiegsfrage, ob die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt schon erreicht wurde, wurde eine breite Palette von Fragen rund um die Einschätzung der Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt gestellt. Dabei handelt es sich um

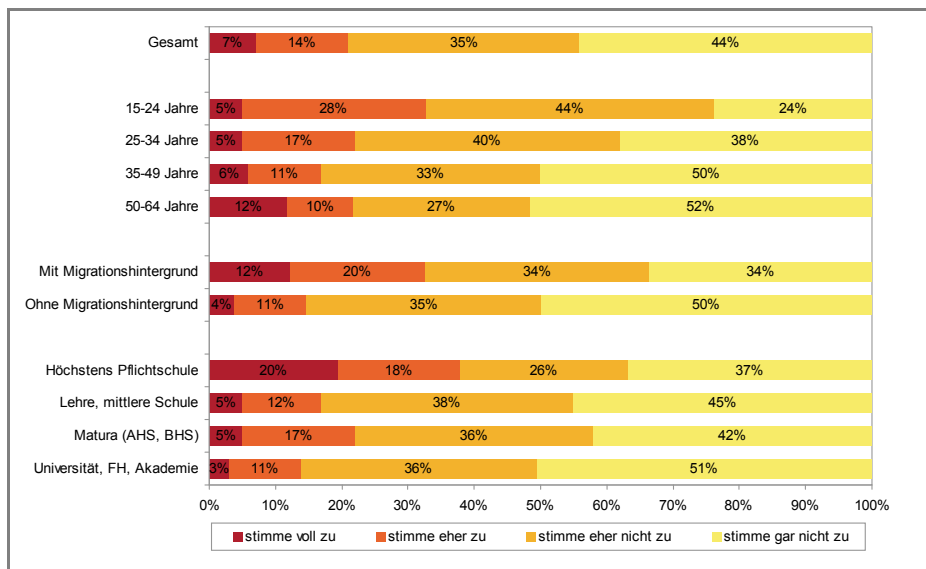
- Einstellungsfragen (beispielsweise „ein eigenes Einkommen ist wichtig für Frauen“),
- Fragen zur politischen Strategie (beispielsweise „Frauenförderung ist nach wie vor wichtig“),
- Fragen zur Einschätzung der tatsächlichen Situation (beispielsweise „Kinder zu bekommen ist für den beruflichen Werdegang der Frau ein Nachteil“) sowie
- Fragen zur Wahrnehmung der eigenen Situation (beispielsweise „ich habe/hatte das Gefühl in der Arbeitswelt benachteiligt zu sein“) dar.

Die Fragen beziehen sich dabei sowohl auf die berufliche Situation der Frauen im engeren Sinn, als auch auf den Themenkomplex Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die Aufteilung der Reproduktionsarbeit. Abbildung 23 zeigt das Zustimmungsverhalten zu den verschiedenen Fragen im Überblick.

Wienerinnen sehen Gleichberechtigung noch nicht erreicht

Die allgemeine Einstiegsfrage, ob die Gleichberechtigung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt bereits erreicht wurde, wird insgesamt von nur einem Fünftel der Befragten positiv beantwortet, während fast 80% der Ansicht sind, dass sie noch nicht erreicht wurde (siehe Abbildung 66).

Abbildung 22: „Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist erreicht“



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n zwischen 800 und 797, n missing = 17

Differenziert nach verschiedenen Kategorien zeigt sich, dass jüngere Frauen, Frauen mit Migrationshintergrund sowie Frauen mit höchstens Pflichtschulabschluss eher die Ansicht vertreten, dass die Gleichberechtigung von Frauen und Männern schon erreicht sei. Hier vertritt jeweils rund ein Drittel bzw. über ein Drittel der Pflichtschulabsolventinnen die Meinung, dass die Gleichberechtigung schon erreicht sei. Besonders kritisch sind hingegen Akademikerinnen sowie Frauen in der Altersgruppe der 35- bis 47-Jährigen: nur 14% der Akademikerinnen sowie 17% der Frauen zwischen 35 bis 49 Jahren sind der Ansicht, dass die Gleichberechtigung schon erreicht sei.

Dass hier die jüngeren Alterskohorten deutlich unkritischer hinsichtlich möglicher Ungleichstellungen von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt sind, fällt auch bei vielen weiteren Fragestellungen im Rahmen dieser Befragung auf. Mögliche Erklärungen sind, dass ältere Frauen bereits vermehrt eigene Benachteiligungserfahrungen gemacht haben und hier ein stärkerer Lernprozess eingesetzt hat. Zudem kann auch von einer real größeren Differenz zwischen jüngeren Frauen und ihren gleichaltrigen Kollegen und älteren Frauen und vergleichbaren männlichen Kollegen ausgegangen werden, da die Differenzen, beispielsweise bezüglich Einkommen oder Aufstiegsmöglichkeiten, im Laufe des Lebens wachsen. Junge Frauen haben hier verstärkt den Eindruck, dass es real weniger Einschränkungen für sie gibt, als dies bei älteren Kohorten der Fall ist. Diese altersspezifischen Tendenzen finden sich auch in den Diskussionsverläufen der Fokusgruppen. Insbesondere die Gruppe Berufseinsteigerinnen sieht für sich durchaus ähnliche Lebens- und Erwerbschancen wie für die gleichaltrigen jungen Männer. Sie fühlen sich von der allgemein-gesellschaftlichen Ungleichstellung der Geschlechter (die sie durchaus auch wahrnehmen) persönlich nicht betroffen.

Auch die Frage des Tätigkeits- (bzw. Bildungs-)Niveaus spielt quer über die Untersuchung eine zentrale Rolle. Hier kann einerseits von einer stärkeren Thematisierung von Gleichstellungsfragen ausgegangen werden, die das Erkennen von strukturellen Benachteiligungen fördert, andererseits richten sich viele Gleichstellungsstrategien auf höher qualifizierte Beschäftigungssegmente, weshalb hier eine größere Sensibilität vermutet werden kann.

Die Frage des Migrationshintergrunds spielt im Rahmen der durchgeführten Befragung eine unterschiedliche Rolle: während bei manchen Fragen eine unkritischere Haltung bei der Gruppe der Migrantinnen zu beobachten ist, sind diese bei anderen Fragen besonders kritisch.

Die Fokusgruppen unterstreichen die insgesamt eher kritische Wahrnehmung der Wienerinnen zur Frage, wie sie die Situation am Wiener Arbeitsmarkt einschätzen und was ihre eigenen Erfahrungen hier sind. Es wird in den Diskussionen aber immer wieder sehr stark betont, dass es nicht nur um das Geschlecht geht, sondern in der Arbeitswelt auch große Benachteiligungen aufgrund unterschiedlicher Ausbildungshintergründe, dem Alter (allerdings in unterschiedlicher Rolle: manchmal zählt die Erfahrung mehr, ein anderes Mal ist man „zu alt“), der Herkunft, und auch der Frage, ob Kinderbetreuungspflichten vorhanden sind, bestehen. Vor allem ältere Frauen betonen aber, dass es ihrer Einschätzung nach in den letzten Jahrzehnten viele Verbesserungen gegeben hat, es beispielsweise für Frauen mit Kinderbetreuungspflichten deutlich leichter geworden ist, Beruf und Familie zu vereinbaren, weil die Betriebe mehr auf die Frauen Rücksicht nehmen und es auch längere Betreuungsangebote gibt (was allerdings nicht ungeteilt positiv eingeschätzt wird).

Die Gleichstellung im Berufsleben ist fast allen befragten Frauen ein wichtiges Anliegen

Jene Fragen, die sich auf Einstellungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern beziehen (die ersten beiden Fragen von Abbildung 23) werden durchwegs positiv beantwortet: 98% der Befragten stimmen der Aussage zu, dass ein eigenes Einkommen sowie ein erfülltes berufliches Leben für Frauen wichtig ist, 86% davon bringen sogar volle Zustimmung zum Ausdruck. Diese hohe Zustimmung zu zentralen Voraussetzungen für ein selbstbestimmtes, unabhängiges Leben zeigt, wie selbstverständlich es in Wien für Frauen angesehen wird, auf eigenen beruflichen Beinen zu stehen.

Da nahezu alle befragten Wienerinnen – unabhängig von Alter, Bildung, Migrationshintergrund – dieser Aussage zustimmen, kann eine zielgruppenspezifische Analyse nur ganz leichte Tendenzen hinsichtlich der Frage bringen, ob voll oder nur eher zugestimmt wird. Es zeigt sich, dass Frauen bis 24 Jahre seltener voll zustimmen als Frauen der anderen Alterskategorien, dass vor allem Frauen mit Lehrabschluss oder mittlerer Schule sowie Akademikerinnen am häufigsten „voll zustimmen“ und dass der Migrationshintergrund bei diesen Fragen keine Rolle spielt.

Breite Zustimmung zur Frauenförderung sowie verstärkter familiärer Männerbeteiligung

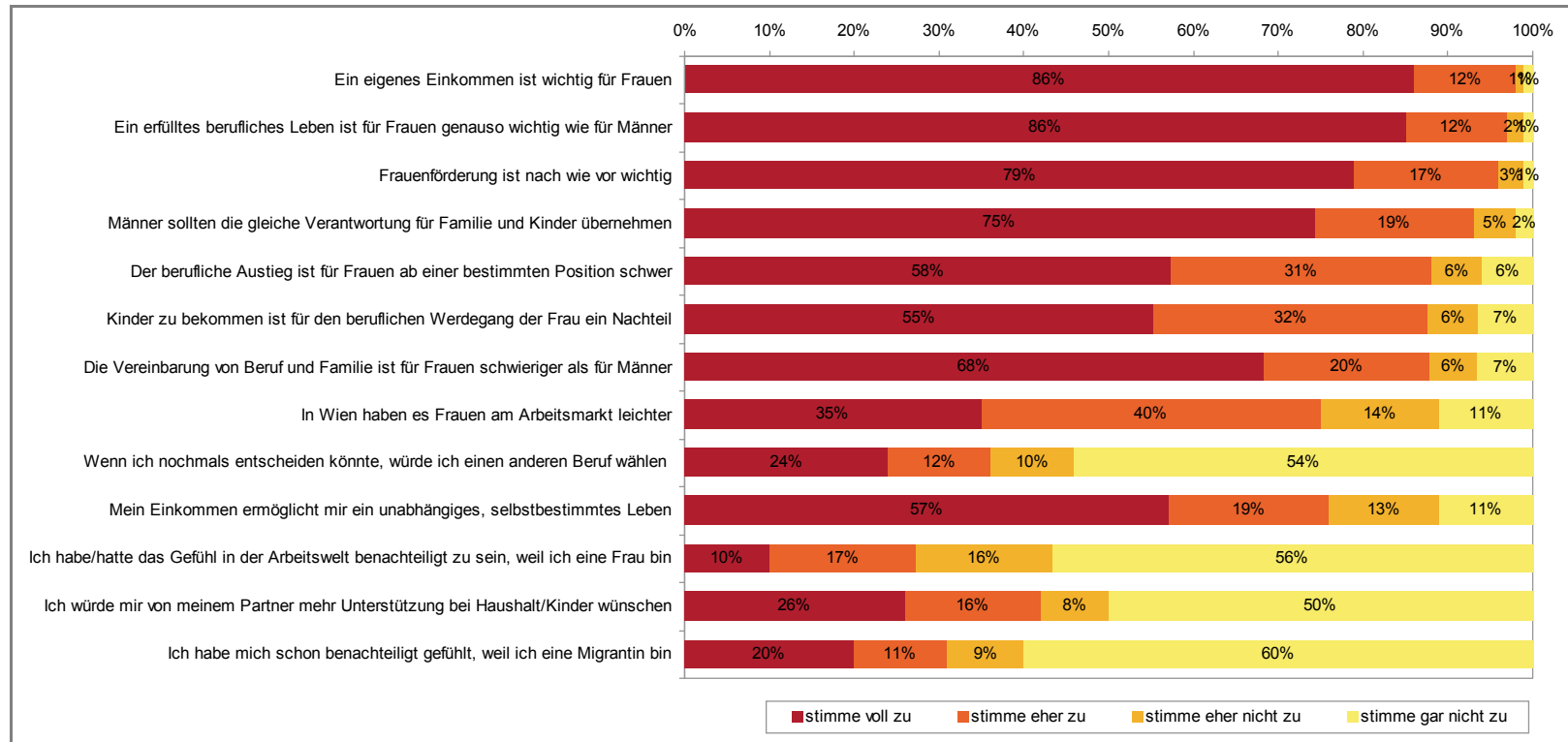
Zwar etwas weniger ausgeprägt, aber doch auch mit überwältigender Zustimmung wird von den Wienerinnen die aktive Förderung der Gleichstellung begrüßt (Frage 3

und 4 von Abbildung 23): Nur 4% sind nicht der Ansicht, dass Frauenförderung nach wie vor notwendig ist, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, und nur 7% verneinen es, dass Männer die gleiche Verantwortung für Familie und Kinderbetreuung wie Frauen übernehmen sollen. Dem gegenüber stimmen fast 80% der Wienerinnen der Ansicht voll zu, dass Frauenförderung nach wie vor sehr wichtig sei bzw. rund drei Viertel, dass Männer die gleiche Verantwortung übernehmen müssten.

Dieses Ergebnis ist auch vor dem Hintergrund bedeutsam, dass in der politischen Diskussion immer wieder angeführt wird, dass Frauen selbst Frauenförderung ablehnen würden. Diese Umfrage belegt eindeutig die zustimmende Sicht der Wienerinnen zu frauenfördernden Maßnahmen.

Während die Frage des Bildungs- sowie Migrationshintergrunds bei der Frage nach der Frauenförderung keine Rolle spielten, zeigt sich differenziert nach dem Alter, dass die „volle“ Zustimmung mit ansteigender Alterskategorie zunimmt: während 66% der unter 24-jährigen Frauen „voll“ zustimmen, sind dies bei den über 50-jährigen Frauen 85%. Ein ähnliches Muster ergibt sich bei der Frage der größeren Verantwortung von Männern an Familien- und Kinderbetreuungsaufgaben.

Abbildung 23: Einschätzung ungleicher Bedingungen von Frauen und Männern in der Arbeitswelt



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n = 800, n missing zwischen 7 und 290; bei der Frage nach der Benachteiligung aufgrund des Migrationshintergrundes ist n = 287, n missing = 34

Wahrnehmung verschiedener Ungleichheiten am Arbeitsmarkt

Etwas differenzierter ist die Meinung der Wienerinnen zu den noch immer beobachtbaren Ungleichheiten am Arbeitsmarkt (Frage 5 bis 8 von Abbildung 23): Am deutlichsten fällt die „volle“ Zustimmung zur Frage aus, ob die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen schwieriger ist als für Männer: zwei Drittel aller Befragten können dieser Aussage ihre „volle“ Zustimmung geben, ein weiteres Fünftel „eher“. Frauen, die Kinder haben, stimmen dieser Aussage öfter „voll“ zu, ebenso Frauen mit Migrationshintergrund. Differenziert nach Bildungshintergrund sind es wieder die Frauen mit Lehre oder mittlerer Schule sowie Akademikerinnen, die hier eher kritisch sind. Auch hinsichtlich des Alters zeigt sich das übliche Bild, dass jüngere Frauen weniger oft voll zustimmen als höhere Alterskohorten.

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Frage, ob Kinder für den beruflichen Werdegang von Nachteil sind. Hier zeigt sich einerseits, dass die „volle“ Zustimmung zu der Frage schon etwas geringer ausfällt: 55% gegenüber 68% bei der vorhergegangenen Frage, dass aber die Differenzierung nach Zielgruppen hier ein ähnliches Bild ergibt. Die Diskussionen in den Fokusgruppen ergeben ein deutlicheres Bild: die Erfahrungen der Frauen mit Kindern verweisen auf ausgeprägte Karrierebrüche, die teilweise auch bewusst in Kauf genommen werden, um die Familie nicht zu vernachlässigen. Viele wollen vor allem nicht die überlangen Arbeitszeiten, die oft an höherwertige Tätigkeiten geknüpft sind, im geforderten Ausmaß erfüllen, weshalb sie mit Nachteilen konfrontiert sind.

Die Frage, ob es in Wien für Frauen am Arbeitsmarkt leichter ist als in anderen Regionen Österreichs wird von sehr vielen Frauen nicht beantwortet: ein Drittel der Befragten wissen hierzu keine Antwort. Bei jenen Frauen, die diese Frage beantwortet haben, überwiegt mit drei Viertel der Nennungen bei weitem jener Anteil, die meinen, dass es in Wien für Frauen leichter ist, allerdings ist hier die Mehrheit nur „eher“ dieser Ansicht.

Differenzierte Betrachtung der eigenen Situation

Sehr auffällig ist, dass im Vergleich zu der kritischen allgemeinen Sicht, Fragen zur Beurteilung der eigenen Situation (Fragen 9 bis 13 von Abbildung 23) weitaus unkritischer beantwortet werden: Auf die Frage, ob sich die Interviewten aufgrund ihres Geschlechts bereits benachteiligt gefühlt haben bzw. im Fall eines Migrationshintergrunds, ob sie sich als Migrantin benachteiligt fühlten, antwortet die große Mehrheit, dass sie dem nicht zustimmen.

So verneinen 72% aller Befragten die Frage, ob sie sich bereits in der Arbeitswelt benachteiligt fühlten, weil sie eine Frau sind. Vor allem jüngere Alterskohorten verneinen dies besonders deutlich: es stimmen 82% der 15- bis 24-Jährigen dieser Aussage eher nicht oder gar nicht zu. Trotzdem bleibt festzuhalten, dass mehr als jede vierte Frau der Aussage voll oder eher zustimmt, dass sie in der Arbeitswelt benachteiligt wird.

Eine noch größere Rolle spielt das Alter, wenn es um die Benachteiligung als Migrantin geht. Insgesamt geben über 30% der Migrantinnen an, dass sie sich bereits benachteiligt fühlten: in der Altersgruppe der 35- bis 49-Jährigen liegt der Anteil bei 38%, in der jüngsten Altersgruppe nur bei 23%. Ältere Frauen hatten aufgrund ihrer längeren Berufserfahrung bereits vermehrt mit Diskriminierungen zu tun und berich-

ten in einem höheren Ausmaß von erfahrenen Benachteiligungen. Eine Differenzierung nach dem Tätigkeitsniveau zeigt, dass Frauen in angelernter Tätigkeit stärkeren Benachteiligungen als Migrantinnen ausgesetzt sind als Frauen in führenden Tätigkeiten. In der ersten Gruppe stimmen 27% zu, in angelernten Tätigkeiten 35%; es fällt auch die unterschiedliche dezidierte Ablehnung der Aussage auf: 70% der hoch qualifizierten Migrantinnen stimmen hier gar nicht zu, gegenüber etwas über der Hälfte der Migrantinnen in angelernten Tätigkeiten.

Ökonomische Unabhängigkeit nimmt mit dem Alter zu

Eine weitere essentielle Frage ist jene, ob das eigene Einkommen ein unabhängiges und selbstbestimmtes Leben ermöglicht.¹⁷ Zwar stimmen immerhin 62% der erwerbstätigen Frauen dieser Aussage voll und ein weiteres Fünftel eher zu, 19% der Frauen stimmen dem aber eher oder gar nicht zu. Dabei zeigen sich große Unterschiede in Abhängigkeit vom Alter: 39% der unter 24-Jährigen können hier eher oder gar nicht zustimmen, dieser Anteil sinkt auf ein Drittel (13%) in der ältesten Gruppe. Hier zeigt sich, dass Berufseinsteigerinnen und Lehrlinge am Anfang ihrer Laufbahn einkommensbezogen mit Schwierigkeiten konfrontiert sind.

Auch die Arbeitszeit spielt hier eine große Rolle: für 9% der Vollzeitbeschäftigten gegenüber 37% der Teilzeitbeschäftigten ermöglicht ihr Einkommen kein unabhängiges, selbstbestimmtes Leben; je geringer die Arbeitsstunden, desto höher fällt die Verneinung dieser Frage aus.

Die Einbettung der Befragten in einen Haushalt mit über- oder unterdurchschnittlicher finanzieller Ausstattung spielt ebenfalls eine signifikante Rolle: während fast 90% der ersten Gruppe auch ihr persönliches Einkommen als ausreichend hoch bezeichnen, um ein unabhängiges, selbstbestimmtes Leben zu führen, liegt die Zustimmung bei jenen Frauen, die einem Haushalt mit unterdurchschnittlicher finanzieller Ausstattung angehören, nur bei rund drei Viertel der Befragten.

Weiters spielt das Tätigkeitsniveau, aber auch der Migrationshintergrund eine Rolle: während für jede dritte Frau in Hilfstätigkeit das eigene Einkommen kein unabhängiges, selbstbestimmtes Leben sichert, ist dies bei Frauen in hoch qualifizierten Tätigkeiten nur für rund jede Zehnte der Fall. Deutlichen Einfluss hat auch der Migrationshintergrund: 85% jener Frauen ohne Migrationshintergrund sind der Ansicht, dass ihr Einkommen ein unabhängiges und selbstbestimmtes Leben ermöglicht, bei den Migrantinnen liegt der Anteil bei nur 74%.

Gerade bezüglich des Einkommens zeigen sich also deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen, die es bei den meisten anderen Fragen in dieser Ausprägtheit nicht gibt. Ob das eigene Einkommen also als für eine eigenständige Existenz ausreichend eingestuft wird, hängt sehr stark vom Tätigkeitsniveau, dem Migrationshintergrund, dem Alter, der finanziellen Gesamtausstattung des Haushalts und der geleisteten Arbeitszeit ab. Hier zeigt sich deutlich, dass die Chancen auf eine eigenständige Existenzsicherung ungleich verteilt sind.

¹⁷ Bei diesen einkommensbezogenen Auswertungen wurden ausschließlich die erwerbstätigen Frauen einbezogen, sodass hier von Erwerbseinkommen die Rede ist.

Rund die Hälfte wünscht sich mehr männliche Haushaltsunterstützung

Die Frage, ob sich die Interviewten mehr Unterstützung von ihrem Partner/ihrer Partnerin bei Haushalt und/oder Kinderbetreuung wünschen, wird überraschenderweise nur von 41% bejaht. Immerhin die Hälfte stimmt dem gar nicht zu. Hier zeigen sich Frauen mit Migrationshintergrund etwas kritischer als jene ohne: knapp die Hälfte der Migrantinnen wünscht sich mehr Mitarbeit gegenüber 38% bei den Nicht-Migrantinnen. Deutlich ausgeprägter ist der Wunsch nach mehr Mitarbeit bei den Frauen mit Kindern: hier sprechen sich über die Hälfte der Befragten für mehr Mitarbeit aus, bei jenen Frauen ohne Kinder ist der entsprechende Anteil 35%. Etwas überrascht auch der Einfluss des Tätigkeitsniveaus: während lediglich ein Drittel der Frauen in hoch qualifizierten Tätigkeiten mehr Mitarbeit befürworten, sind es bei den Facharbeiterinnen 40% und bei den Hilfsarbeiterinnen 55%. Während sich sonst bei vielen Fragen das Bild ergibt, dass sich hoch qualifizierte Frauen stärker für Gleichstellungsanliegen äußern, sind es hier die niedrig Qualifizierten. Dies mag an der insgesamt starken Belastung der Gruppe liegen, bzw. auch daran, dass ein Ausweichen auf bezahlte private Dienstleistungen hier schwer möglich ist. Ob die reale Mitarbeit der PartnerIn hier einen Einfluss hat, kann nicht abgelesen werden.

Jede dritte Wienerin würde anderen Beruf bevorzugen

Als ein Indikator für die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation steht die Frage, ob sich die Befragten, wenn sie sich noch einmal entscheiden könnten, eine andere Berufswahl treffen würden. Immerhin 36%, also jede dritte Frau, stimmt dieser Aussage (eher) zu. Auch bei dieser Frage sind deutliche branchenspezifische Unterschiede erkennbar. Während beispielsweise das Unterrichtswesen sowie Gesundheit und Soziales jene Branchen sind, wo überdurchschnittlich viele Befragte angeben, mit ihrer Berufswahl zufrieden zu sein (rund drei Viertel), sind im Handel und im Tourismus überdurchschnittlich viele Frauen – nämlich rund die Hälfte – unzufrieden und würden sich nicht noch einmal für diesen Beruf entscheiden. Aber auch im Bereich der öffentlichen Verwaltung und bei den sonstigen unternehmensbezogenen Dienstleistungen finden sich viele (an die 40%) Unzufriedene.

Besonders deutlich ausgeprägt ist dieser Wunsch bei Frauen mit Kindern: hier stimmt fast jede Zweite dieser Aussage zu, und auch bei Migrantinnen ist der Wunsch nach einer anderen Berufswahl deutlich ausgeprägter (44%).

Mögliche Ursachen für den häufigeren Wunsch nach beruflicher Veränderung bei diesen zwei Befragtengruppen kristallisieren sich aus den Diskussionen in den Fokusgruppen heraus, vor allem hinsichtlich der Frauen mit Kindern: so zeigt sich für Frauen erst wenn sie tatsächlich mit der Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuungspflichten konfrontiert sind, dass in ihrem ursprünglichen Berufsfeld diese Vereinbarkeit schwer oder nur mit großen Abstrichen möglich ist. Es wird vor allem für den höher qualifizierten Bereich festgestellt, dass Teilzeit selten ermöglicht wird (dies steht auch im Einklang mit sekundärstatistischen Auswertungen, siehe u.a. Bergmann et al. 2004) und Frauen dann entweder auf andere Positionen ausweichen müssen oder einen enormen Vereinbarkeitsdruck auf sich nehmen. Aber auch in weniger qualifizierten Tätigkeiten wird nicht ausreichend auf Vereinbarkeitswünsche eingegangen, insbesondere dort, wo zwar seitens der Frauen eine große zeitliche Flexibilität gefordert, ihnen aber selbst kein zeitlicher Freiraum gelassen wird, bei-

spielsweise im Handel oder im Gastgewerbe. Resultierend aus den realen Schwierigkeiten bei der Ausübung ihres Berufes, ergibt sich dann sehr oft der Wunsch nach einem beruflichen Wechsel.

Zudem zeigt die Diskussion in den Fokusgruppen, in denen jeweils Frauen mit und ohne Kinder teilnahmen, dass für Frauen mit Kindern ein Arbeitsplatzwechsel deutlicher schwieriger ist als für Frauen ohne Kinder. Viele wissen aus eigener Erfahrung oder sehen es in ihrem Freundinnenkreis, dass es Frauen mit Betreuungspflichten am Arbeitsmarkt schwerer haben, und aus Angst davor, keinen Arbeitsplatz mehr zu finden, lieber in ihrer alten Firma bleiben, auch wenn diese Arbeit nicht unbedingt der Traumjob oder finanziell unbefriedigend ist.

Für die Gruppe der Migrantinnen liegt ein großes Problem darin, dass sie zwar oft eine abgeschlossene (Berufs-)Ausbildung haben, diese in Österreich aber nicht anerkannt wird. Sie sind daher überdurchschnittlich oft damit konfrontiert, einen Beruf ausüben zu müssen, der nicht ihrer Qualifikation entspricht, was insbesondere in der Fokusgruppe der Frauen mit Migrationshintergrund kritisiert wurde. Vor diesem Hintergrund mag es auch nicht verwundern, dass sie in einem anderen Beruf arbeiten wollen. Zudem zeigen Studien, dass jungen Frauen mit Migrationshintergrund ein noch stärker eingeschränktes Spektrum an Berufsmöglichkeiten zur Verfügung steht als dies ohnehin bei Frauen generell der Fall ist (Bergmann et al 2002).

Insgesamt verweist die recht deutliche Unzufriedenheit mit der Berufswahl generell, sowie von Migrantinnen und Frauen mit Betreuungspflichten im Speziellen, darauf, dass es einen Handlungsbedarf hinsichtlich einer zielgruppenspezifisch unterstützenden Berufsorientierung oder aber für eine zielgruppenspezifische berufliche Neuorientierung gibt.

5.3 Zwischenfazit

- **Die wahrgenommene Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz variiert stark zwischen den Branchen.** Die Ergebnisse hinsichtlich der subjektiv wahrgenommenen Schlechterstellung als Frau in ihrem Betrieb zeigen insgesamt einen starken Zusammenhang mit betriebsstrukturellen Merkmalen wie Branche und Betriebsgröße.
- **Erlebte Benachteiligung insbesondere in den „typischen Frauenbranchen“ wie Handel sowie Tourismus und Gastgewerbe.** In allgemeiner Hinsicht erleben sich Frauen in diesen Branchen schlechter gefördert als ihre männlichen Kollegen. Zudem wird gerade auch in diesen Branchen die geringste Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie erlebt. Andererseits wird von Frauen in den „typischen Männerbranchen“ Industrie, Gewerbe, Bauwesen wiederum eine starke Schlechterstellung in Bezug auf Einkommens- und Aufstiegsfragen wahrgenommen.
- **Öffentlichkeitsnahe Branchen rangieren vor allem hinsichtlich Vereinbarungsfragen besser.** Hinsichtlich der Gestaltung der Elternkarenz und der Rückkehr in den Betrieb, der Förderung der Väterkarenz und der Rücksichtnahme auf Betreuungsaufgaben schneiden öffentlichkeitsnahe Branchen wie Unterricht, Gesundheit und Soziales und öffentliche Verwaltung eher positiv ab, hinsichtlich der wahrgenommenen Geschlechtergerechtigkeit bei Aufstiegsperspektiven ist weniger Unterschied zu anderen Branchen gegeben.

- **Soziostrukturelle Merkmale wie Bildung, Alter oder Einkommen spielen eine geringere Rolle, aber tendenziell lässt sich feststellen: je höher das Alter der Befragten und je höher die berufliche Tätigkeit, desto kritischer fallen die Einschätzungen aus.** Die zunehmend negative Einschätzung im Alter kann damit im Zusammenhang stehen, dass ältere Frauen im Laufe ihrer Berufslaufbahn bereits auf negative Erfahrungen zurück blicken, während jüngere Frauen unbeschwerter urteilen. Der Einfluss des Tätigkeits- (bzw. Bildungs-)Niveaus verweist auf eine stärkere Thematisierung von Gleichstellungsfragen in höher qualifizierten Segmenten und spiegelt die Tatsache wider, dass sich viele Gleichstellungsstrategien auf höher qualifizierte Beschäftigungssegmente beschränken.
- **Allgemeine Ungleichheitsstrukturen am Arbeitsmarkt werden deutlich wahrgenommen.** Nur etwa ein Fünftel der Frauen ist der Meinung, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt (eher) erreicht sei, vier von fünf sehen das nicht so.
- **Breiteste Zustimmung zu Frauenförderung.** Das Anrecht auf eine eigene berufliche und finanzielle Existenz von Frauen erfährt eine fast 100%ige Zustimmung. Zu dessen Einlösung halten 96% die spezifische Förderung von Frauen für wichtig.
- **Deutliche Differenz zwischen der Wahrnehmung allgemeiner Geschlechterunterschiede am Arbeitsmarkt und der Wahrnehmung eigener Benachteiligung am Arbeitsplatz.** Im Vergleich des Antwortverhaltens zu den beiden Fragenkomplexen fällt die Wahrnehmung allgemeiner Ungleichheitsstrukturen deutlich stärker aus als die der eigenen Betroffenheit. Für die eigene Benachteiligung scheint eine geringere Sensibilität oder auch eine gewisse Verweigerungshaltung zu bestehen. Die wahrgenommene eigene Benachteiligung spiegelt sich dabei auch weniger auf Ebene allgemeiner Benachteiligung, sondern eher in spezifischen Aspekten wie Einkommensungleichheit oder ungleichen Aufstiegschancen wider.
- **Jede dritte Frau würde eine andere Berufswahl treffen.** Diese hohe Zustimmung ist ein Indikator dafür, dass die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation bei vielen Frauen nicht sehr hoch ist. Besonders deutlich ausgeprägt ist dieser Wunsch bei Frauen mit Kindern und Migrantinnen: Von ihnen stimmt fast jede Zweite dieser Aussage zu.

6 Unterstützungstrukturen für Frauen am Arbeitsmarkt

Für Frauen in Wien bestehen unterschiedliche Möglichkeiten, Unterstützung in arbeitsmarktbezogenen Angelegenheiten zu erhalten. Frühere Untersuchungen der Frauenabteilung zeigten auf, dass die bestehenden Unterstützungsstrukturen oftmals aber wenig bekannt sind (vgl. Frauenbarometer 2007). Ziel dieses Frauenbarometers war es daher auch, die Bekanntheit unterschiedlicher Einrichtungen aufzuzeigen und zu erheben, woher die Wienerinnen ihre Informationen über die Einrichtungen beziehen und welche Informationskanäle hierbei wesentlich sind. Schließlich wurde in den Erhebungen auch die eigene Nutzung dieser Angebote erfragt, also welche Angebote von den befragten Frauen genutzt wurden oder werden. Diesbezüglich wurde weiters eruiert, welche die Motive für die Nutzung bzw. auch für die Nicht-Nutzung der jeweiligen Angebote sind.

Im Rahmen der telefonischen Befragung wurden die Interviewpartnerinnen gefragt, ob sie die verschiedenen konkreten Einrichtung kennen, bzw. ob sie von den frauenspezifischen Angebote wissen. Folgende Einrichtungen wurden dabei thematisiert:

- Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds (waff)
- Arbeiterkammer (AK)
- Gewerkschaften (ÖGB)
- Beratungseinrichtungen für Migranten und Migrantinnen
- Frauenabteilung der Stadt Wien
- Gleichbehandlungsanwaltschaft
- Arbeitsmarktbezogene Frauenberatungsstellen

Im Rahmen der Fokusgruppen erfolgte eine andere Annäherung an das Thema. Es wurden idealtypische Problemsituationen (bspw. Diskriminierung aufgrund von Migrationshintergrund) in Form von Fallbeispielen vorgestellt und mögliche Verhaltensweisen der betroffenen Frauen sowie für diese Situationen bestehende Unterstützungsstrukturen diskutiert. Als ein zentrales Ergebnis dieser Diskussionen hinsichtlich der Nutzungsmotivation ist festzuhalten, dass formale Unterstützungsangebote zumeist erst als ‚spätere‘ Möglichkeit genannt werden. Primär würden die Frauen stets das direkte Gespräch suchen und gemeinsam Lösungen entwickeln wollen, es gelten die KollegInnen und FreundInnen oder kooperative Vorgesetzte als erste Ansprechstationen, bevor Unterstützung ‚von außen‘ tatsächlich in Erwägung gezogen wird.

6.1 Informationsstand der Frauen

Im Rahmen der quantitativen Befragung geben insgesamt 87% der befragten Wienerinnen an, von einem oder mehreren der sieben genannten frauenspezifischen Angebote zu wissen. Zur Darstellung der Informiertheit der Wienerinnen wurde die Anzahl der als bekannt genannten AnbieterInnen frauenspezifischer Unterstützungen addiert. Insgesamt sind knapp 40% der Befragten ein oder zwei AnbieterInnen be-

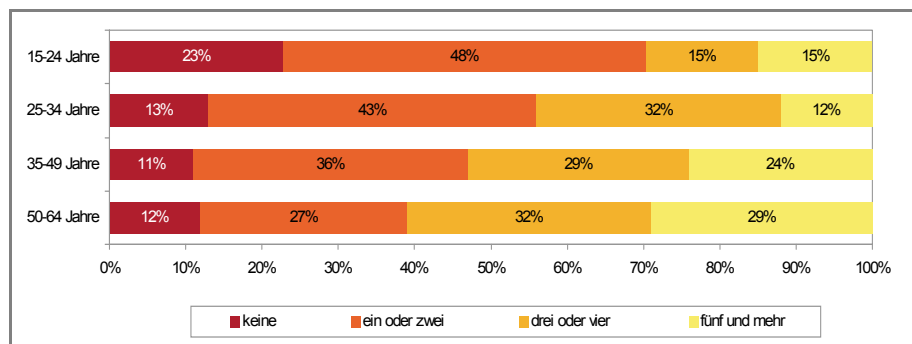
kannt. Ein gutes weiteres Viertel kennt drei oder vier, und etwa ein Fünftel sogar mehr AnbieterInnen.

Deutliche Zusammenhänge mit Alter, Mutterschaft, betrieblicher Entscheidungsbefugnis, Migrationshintergrund und Bildung

Die Kenntnis über frauenspezifische Unterstützungsangebote steht dabei in überaus starker Korrelation mit dem Alter (vgl. Abbildung 24). In diesem Sinn ist die Bekanntheit von Einrichtungen und deren Angeboten als ein ‚Kennenlernprozess‘ zu begreifen. Mit Fortdauer der Erwerbstätigkeit und der damit steigenden Anzahl verschiedenartiger Erfahrungen (wie beispielsweise Karenzzeit und Wiedereinstieg, Arbeitsplatzwechsel, berufliche Neuorientierung, Arbeitslosigkeit, usw.) kommen die Frauen nach und nach in Kontakt mit immer neuen Einrichtungen und Angeboten.

Es zeigt sich, dass in der jüngsten Gruppe mit der kürzesten Erwerbserfahrung (bis 25 Jahre) beinahe ein Viertel keine frauenspezifischen Angebote kennt. Dieser Anteil sinkt in den höheren Altersstufen auf etwa die Hälfte ab, während der Anteil derer, denen mehrere Einrichtungen und deren Angebote ein Begriff sind, stark anwächst; gut 60% der über 50-Jährigen kennt drei oder mehr verschiedene AnbieterInnen frauenspezifischer Unterstützungen.

Abbildung 24: Anzahl der bekannten AnbieterInnen frauenspezifischer Angebote, nach Altersgruppen



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n = 799

Der Zusammenhang von höherer Bekanntheit und Alter ist bei allen Einrichtungen festzustellen, das heißt sämtliche erfragten AnbieterInnen frauenspezifischer Unterstützungen sind in den jüngeren Zielgruppen weniger präsent als in den älteren (vgl. auch Kapitel 6.4). In einigen Fällen ist dieser Zusammenhang sehr stark ausgeprägt und statistisch signifikant (insbesondere im Fall der Gleichbehandlungsanwaltschaft, aber auch beim waff, bei Beratungsangeboten für Migrantinnen sowie bei den frauenspezifischen Angeboten der Gewerkschaften). Bei den anderen Einrichtungen (Frauenabteilung, frauenspezifische Angebote der Arbeiterkammer sowie von Frauenberatungsstellen) ist der Zusammenhang ebenfalls ersichtlich, jedoch schwächer ausgeprägt.

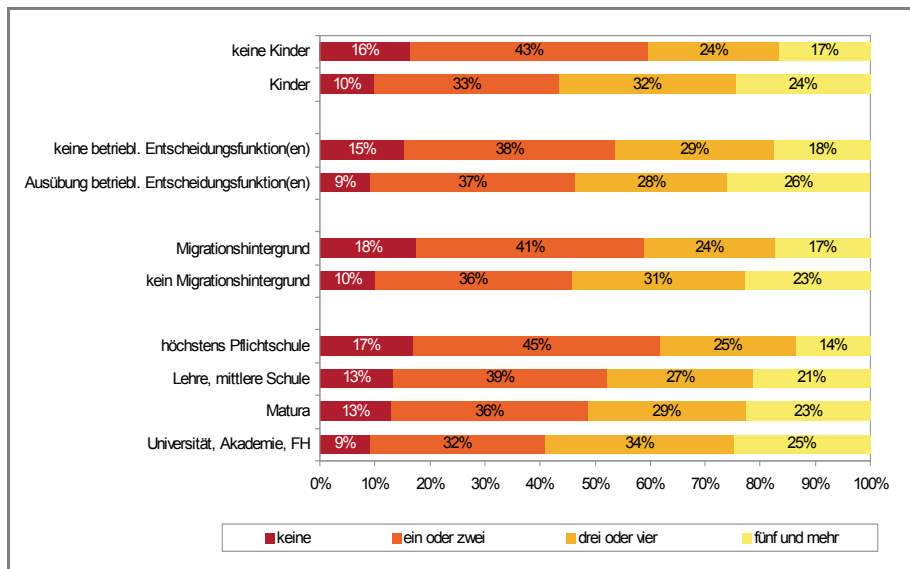
Weitere zentrale Faktoren, die für die Bekanntheit verschiedener AnbieterInnen ausschlaggebend sind, stehen ebenfalls mit den verschiedenartigen Erfahrungen in Zu-

sammenhang, die Frauen am Arbeitsmarkt machen (vgl. Abbildung 25). Vor allem Mutterschaft ist hierbei ein Kriterium, das den Informationsstand der Frauen stark beeinflusst (und gleichzeitig in Zusammenhang mit dem Faktor Alter zu sehen ist). Von den kinderlosen Frauen sind es 16%, die keinerlei Unterstützungsangebote kennen, weitere 43% wissen lediglich von einer oder zwei Unterstützungsmöglichkeiten. Frauen mit Kindern sind über die frauenspezifischen Unterstützungsangebote deutlich besser informiert: nur 10% kennen keine der genannten Einrichtungen, während beinahe 60% drei und mehr AnbieterInnen kennen. Diese Gruppe von Frauen musste sich in Zusammenhang mit der Geburt ihres Kindes bzw. ihrer Kinder bereits mit einer Reihe beruflicher und vielleicht weiterbildungsbezogener oder arbeitsrechtlicher Fragestellungen persönlich auseinandersetzen, die zu dieser besseren Informiertheit über bestehende Unterstützungsangebote und Fördermöglichkeiten geführt haben könnte. Es sind insbesondere die Arbeiterkammer und die Gewerkschaften, bei denen die Bekanntheit frauenspezifischer Angebote bei Frauen mit und ohne Kindern sehr unterschiedlich ausfällt, und bei denen auch der Nutzungsanteil mit der Mutterschaft deutlich korreliert (vgl. Kapitel 6.4)

Einen ähnlich starken Einfluss auf den allgemeinen Informationsstand hat die Ausübung einer betrieblichen Entscheidungsposition, und dieser Faktor ist in gewisser Weise ähnlich wie Mutterschaft zu interpretieren: Er weist ebenfalls einen starken Altersbezug auf, da er berufliche Vorerfahrung voraussetzt und in jüngeren Altersgruppen deutlich seltener auftritt. Gleichzeitig bringt die Übernahme solcher Positionen eine Erweiterung beruflicher Erfahrungen mit sich, mit denen durchaus auch neue Informationsbedarfe und Informationszugewinne verbunden sein können.

Dass die Faktoren Migrationshintergrund und Bildungsniveau ebenfalls signifikanten Einfluss auf den Informationsstand nehmen, ist jedoch anders zu interpretieren, da dies nicht mit der im Lauf des (Berufs-)Lebens zunehmenden Menge an Wissen zu tun hat. Es zeigt sich, dass Frauen mit Migrationshintergrund sowie Frauen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen deutlich weniger Kenntnis über die bestehenden Unterstützungsstrukturen besitzen. Diese Zusammenhänge verweisen auf strukturelle Hindernisse im Zugang zu diesbezüglichen Informationen und auf eine gewisse Hochschwelligkeit mancher Angebote. Da gleichzeitig davon ausgegangen werden kann, dass die Kenntnis von Unterstützungsangeboten – nicht zuletzt als Voraussetzung für deren Nutzung – den individuellen Handlungsspielraum und die Unabhängigkeit der Frauen erweitert, ist festzuhalten, dass hier ein erschwerter Zugang zu Unterstützungsstrukturen zu einer weiteren Benachteiligung dieser Gruppen am Arbeitsmarkt beiträgt.

Abbildung 25: Anzahl der bekannten AnbieterInnen frauenspezifischer Angebote nach Mutterschaft, Ausübung betrieblicher Entscheidungsfunktionen, Migrationshintergrund und Bildungsniveau



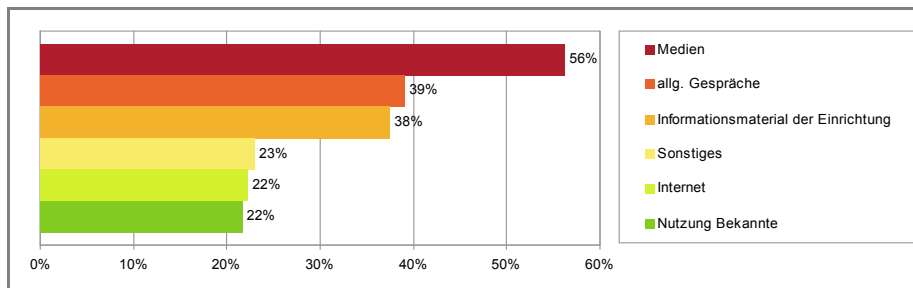
Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n zwischen 800 und 793

6.2 Informationsquellen bezüglich arbeitsmarktbezogener Unterstützungsangebote für Frauen

Die folgende quantitative Auswertung beschränkt sich auf jene rund 700 Frauen, die von frauenspezifischen Angeboten zumindest einer Einrichtung Kenntnis besitzen und fragt nach den Quellen dieser Information („Woher kennen Sie die frauenspezifischen Angebote von ...“).¹⁸ Die folgende Abbildung veranschaulicht die jeweiligen Anteilswerte für die unterschiedlichen Informationsquellen auf Gesamtebene, indem die genutzten Quellen für alle Einrichtungen zusammengefasst werden. Auf die einrichtungsspezifischen Besonderheiten bzw. Informationskanalschwerpunkte wird in Kapitel 6.4 eingegangen.

¹⁸ Die Informationsquellen wurden für die konkreten Einrichtungen getrennt erfragt und waren als Mehrfachantworten konzipiert, d.h. die Respondentinnen konnten in Zusammenhang mit einer ihr bekannten Einrichtung – bspw. die Frauenabteilung – mehrere Quellen angeben. Diese Daten werden im Sinn von „Profilen“ für die einzelnen Einrichtungen in Kapitel 6.4 aufbereitet. An dieser Stelle werden sie jedoch auf einer Gesamtebene zusammengefasst, um die Informationskanäle auf einer übergeordneten Ebene sichtbar zu machen und nach relevanten soziostrukturellen Merkmalen differenzieren zu können. Wenn eine Befragte auf dieser Gesamtebene als „Nutzerin“ einer bestimmten Informationsquelle – bspw. Internet – aufscheint, heißt das also, dass sie in Zusammenhang mit einer ihr bekannten Einrichtung diesen Weg – Internet – als Informationsquelle angegeben hat.

Abbildung 26: Informationsquellen bezüglich frauenspezifischer Angebote, Gesamtebene (alle erfragten AnbieterInnen), Mehrfachantworten möglich



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Basis sind jene Frauen, die angeben, frauenspezifische Angebote zu kennen: Interviews n = 700

Hier zeigt sich insgesamt die große Bedeutung klassischer Medien. Über die Hälfte der befragten Frauen kennt demnach arbeitsmarktbezogene Angebote für Frauen aus Zeitung, Radio und Fernsehen. Dabei sind zwei wesentliche Kriterien als Differenzierungsmerkmale zu nennen: das Alter und der Migrationshintergrund. Traditionelle Medien spielen für Ältere und für Frauen ohne Migrationshintergrund eine signifikant größere Rolle: 70% der über 50-Jährigen und über 60% in der Altersgruppe 35-49 Jahre sowie der Frauen ohne Migrationshintergrund beziehen relevante Informationen über diesen Informationskanal. Dem gegenüber sind es nur 49% derer mit Migrationshintergrund und gar nur 36% der jüngsten Altersklasse. Diese Zielgruppen werden über die klassischen medialen Wege von Zeitung, Fernsehen und Radio deutlich schlechter erreicht.

Für knapp 40% der Frauen sind allgemeine Gespräche im KollegInnen-, Bekannten- und Freundeskreis, sowie das Informationsmaterial der Einrichtungen Informationsquellen für frauenspezifische Angebote. Bei beiden Informationskanälen besteht ein interessanter Zusammenhang mit der Mutterschaft der Befragten, denn beide Informationsquellen haben für Frauen mit Kindern eine signifikant stärkere Bedeutung als für kinderlose Frauen. Im Fall allgemeiner Gespräche als Informationsquellen kann ein relativ stärkerer Austausch – eventuell auch von Müttern untereinander – in Bezug auf die veränderte berufliche Situation als Mutter vermutet werden, in dessen Rahmen möglicherweise eine verstärkte Informationsweitergabe bezüglich spezifischer Unterstützungsangebote erfolgt. In Bezug auf den verstärkten Zugang von Müttern zu Informationsmaterial der Einrichtungen gegenüber kinderlosen Frauen ist zu berücksichtigen, dass diese Differenz entlang von Mutterschaft vor allem bei den frauenspezifischen Angeboten von Arbeiterkammer und Gewerkschaften vorliegt. Hier kann tendenziell eine aktive Informationssuche zu den mit Mutterschaft verbundenen rechtlichen Fragestellungen (von Karenz, Wiedereinstieg, Vereinbarkeit, Weiterbildung, etc.) angenommen werden, im Zuge dessen möglicherweise vermehrt Informationsmaterial dieser beiden Einrichtungen bezogen wird.

Im Bereich von einer ‚Reichweite‘ von etwas weniger als einem Viertel der Wienerinnen bewegen sich die Faktoren Internet, die Nutzung von Angeboten im Bekanntenkreis sowie sonstige Quellen. Hinsichtlich der Nutzung des Internet als Informationsquelle für frauenspezifische Unterstützungen ist interessanterweise kein Unterschied nach dem Alter festzustellen – das Internet ist für Frauen aller Altersstufen eine äh-

lich relevante Quelle. Gleichzeitig tritt aber eine andere Diskriminierungslinie zutage, die entlang des Bildungsniveaus verläuft: Während gut eine Viertel der Frauen mit Matura und höheren Abschlüssen das Internet als relevante Quelle angibt, ist es in der Gruppe der Lehrabsolventinnen nur mehr ein Fünftel und unter den Pflichtschulabsolventinnen sind es nur noch 12%.

Der Anteil von Frauen, der Angebote durch die Nutzung derselben durch Bekannte kennt, liegt insgesamt und auch in sämtlichen Subgruppen ebenfalls bei etwa 22%. Als sonstige Quellen werden vor allem eine eigene berufliche Zusammenarbeit mit der Einrichtung oder die eigene Betriebsratstätigkeit genannt, weiters die Information durch andere Einrichtungen (bspw. AMS), das Kennenlernen im Rahmen der Ausbildung (bspw. im Sozialbereich) oder die Information im Betrieb (bspw. durch Betriebsrat oder ArbeitgeberIn selbst).

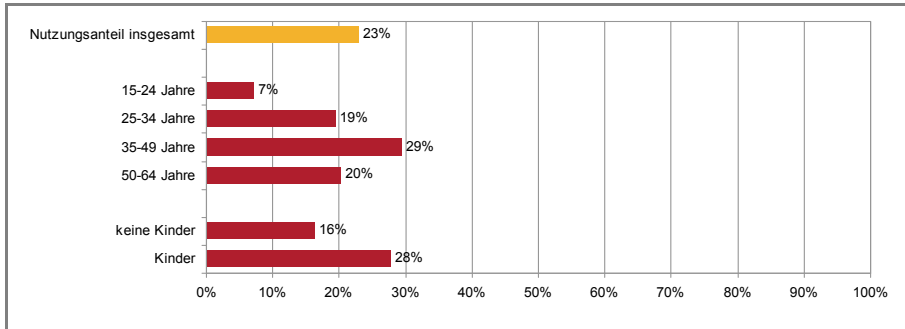
6.3 Zur Nutzung frauenspezifischer Angebote

Insgesamt 23% der Frauen, die angeben, zumindest eine Einrichtung bzw. deren frauenspezifische Angebote zu kennen, haben Unterstützungen auch bereits selbst genutzt, 77% weisen keine eigenen Erfahrungen auf. Hierbei zeigen sich strukturelle Differenzen nach zweierlei Merkmalen:

Zum einen ist das Alter ein wesentlicher Faktor. Der Anteil von Frauen, die Angebote bereits selbst genutzt haben, ist in der jüngsten Altersgruppe mit nur 7% deutlich unterdurchschnittlich. Der höchste Nutzungsanteil tritt in der Gruppe des oberen Haupterwerbsalters auf: 29% der 35- bis 49-Jährigen haben demnach bereits arbeitsmarktbezogene Angebote für Frauen in Anspruch genommen.

Als zweiter wesentlicher Faktor stellt sich wieder die Mutterschaft dar. Während 28% der Frauen mit Kindern zumindest ein frauenspezifisches Angebot genutzt haben, sind es nur 16% derer ohne Kinder. Der Nutzungsanteil zwischen diesen beiden Gruppen differiert konkret bei Angeboten der Arbeiterkammer und der Gewerkschaften sehr stark (für die bereits ein entlang des Merkmals Mutterschaft signifikant differierender Bekanntheitsgrad festgestellt wurde, vgl. Kapitel 6.1). Diese Korrelation verweist auf eine relativ hohe Bedeutung dieser beiden Einrichtungen als Unterstützungsstruktur für arbeitsmarktbezogene Fragen und auch Problemstellungen, die in Zusammenhang mit Mutterschaft auftreten (können).

Abbildung 27: Nutzungsanteile frauenspezifischer Angebote in verschiedenen Subgruppen, Gesamtebene (bezogen auf alle erfragten AnbieterInnen)



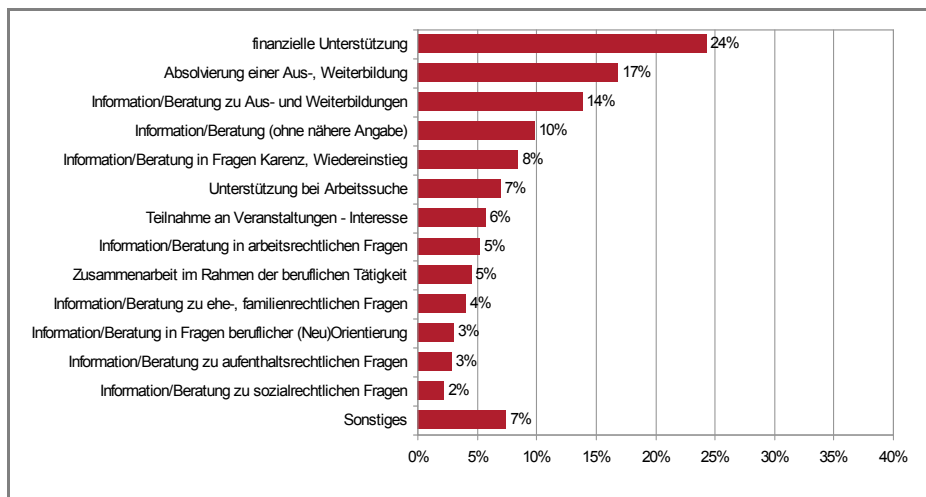
Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Basis sind jene Frauen, die angeben, frauenspezifische Angebote zu kennen; Interviews n = 700

Gründe für die Nutzung frauenspezifischer Angebote

Diejenigen Frauen, die Unterstützungsangebote bereits selbst genutzt haben, wurden nach den Gründen für diese Inanspruchnahme gefragt. Dabei ist einschränkend festzuhalten, dass insgesamt keine Angaben über Nutzungshäufigkeit und -intensität möglich sind. Das heißt, dass bspw. eine einmalige anonyme telefonische Beratung zu individuellen Fragen ebenso eine Nutzung darstellt wie zwei mehrmonatige Weiterbildungskurse. Die Zusammenfassung des breiten Spektrums der Angebote in die Kategorie der „Nutzung“ verkürzt also die große Variationsbreite der dahinter liegenden Problemlagen, Bedarfe und Zugangsmotive, zeigt dafür aber die quantitativ relevantesten Konstellationen auf.¹⁹ Führt man also alle Nennungen zusammen, ergibt sich die folgende Liste an Gründen, aus denen Frauen spezifische arbeitsmarktbezogene Unterstützungen in Anspruch genommen haben.

¹⁹ Die Nutzungsmotive variieren auch stark je nach Einrichtung, daher werden im Rahmen der Einrichtungprofile die am häufigsten genannten Nutzungsmotive dargestellt (vgl. Kapitel 6.4).

Abbildung 28: Gründe für eigene Nutzung frauenspezifischer Angebote (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Basis sind jene Frauen, die frauenspezifische Angebote selbst genutzt haben: Interviews n = 162

Dabei zeigt sich, dass in etwa einem Viertel der Fälle (auch) eine finanzielle Unterstützung das Motiv für die Nutzung war. Vor allem handelt es sich dabei um Weiterbildungsförderungen und beispielsweise Bildungsgutscheine. Die Absolvierung einer Aus- oder Weiterbildung war für 17% der Grund für die Nutzung bestehender Angebote. Die Bandbreite reicht hier von der Berufsreifeprüfung über berufliche Ausbildungen und Sprachkursen bis zu einzelnen Seminaren. Diesem Schritt ging vermutlich häufig eine Information/Beratung zu Aus- und Weiterbildung voraus, was weitere 14% als Grund für Ihre Nutzung von Unterstützungsangeboten angaben. Auch die Information zu Karenz und Wiedereinstieg und die Unterstützung bei der Arbeitssuche war in mindestens 10 Fällen ein Thema.

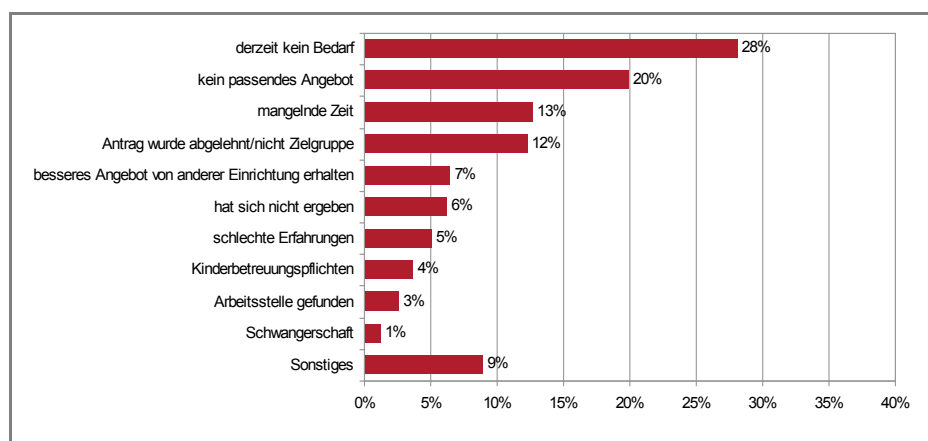
Gründe für die Nicht-Nutzung frauenspezifischer Angebote

Neben den Motiven für die Nutzung von Unterstützungsangeboten ist schließlich aber auch die Frage von Interesse, warum Frauen ihnen bekannte Unterstützungseinrichtungen nicht nutzen, bzw. ob sie es schon einmal in Erwägung gezogen haben. Von den Frauen, die (zumindest ein) Unterstützungsangebot kennen, aber noch keines je selbst genutzt haben, sind es insgesamt 13%, die eine Nutzung bereits einmal in Betracht gezogen haben. Dieser Anteil fällt für die verschiedenen Einrichtungen allerdings sehr unterschiedlich aus. Während es im Fall des waff über 20% und der Arbeiterkammer 8% sind, liegen die entsprechenden Anteile bei allen anderen Einrichtungen unter 4%.

Als Gründe für die schließliche Nicht-Nutzung von Angeboten, deren Nutzung bereits in Betracht gezogen worden waren, wird vorrangig der Umstand angeführt, dass dann doch kein Bedarf für die Unterstützung bestand oder kein (inhaltlich und/oder finanziell) passendes Angebot (v.a. in Zusammenhang mit gewünschter Weiterbildungsaktivität) gefunden wurde. 13% fehlte die Zeit, das Unterstützungsangebot in

Anspruch zu nehmen. Interessant ist, dass in 12% der Fälle, die eine Nutzung anstreben, diese aufgrund der Tatsache nicht umgesetzt wurde, dass der Antrag abgelehnt wurde oder die Frauen nicht der intendierten Zielgruppe der jeweiligen Unterstützungsangebote entsprachen – konkret hinsichtlich des Bildungsniveaus oder des Erwerbsstatus.

Abbildung 29: Gründe für Nicht-Nutzung frauenspezifischer Angebote (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Basis sind jene Frauen, die die Nutzung zumindest eines Angebots in Erwägung gezogen haben, es aber doch nicht in Anspruch genommen haben: Interviews n = 72

Insgesamt ist aus der telefonischen Befragung festzuhalten, dass die faktische Zugangsschwelle zu den bestehenden Unterstützungen an sich als relativ niedrig beschrieben werden kann. Zunächst ist positiv festzustellen, dass 87% der Wienerinnen zumindest eine/n AnbieterIn frauenspezifischer Unterstützungen kennen. Dieses Ergebnis spiegelte sich insofern in den Fokusgruppen, als im Rahmen spezifischer Problem-Beispiele immer zahlreiche Unterstützungsangebote und Anlaufstellen benannt werden konnten. Vor allem die Arbeiterkammer war als Ansprechstelle bei arbeits- und frauenspezifischen Themenbereichen so gut wie allen Diskutantinnen bekannt.

Von den Frauen, die Unterstützungsangebote kennen, hat etwas weniger als ein Viertel derartige Unterstützungen – aus unterschiedlichen Motiven – bereits selbst genutzt. Von den anderen Frauen, jenen nämlich, die Unterstützungsangebote kennen aber noch nicht genutzt haben, geben etwa 13% an, eine Nutzung zumindest einmal bereits erwogen zu haben.²⁰

²⁰ Bezogen auf alle abgefragten Unterstützungsangebote, d.h. diese Frauen haben die Nutzung zumindest eines Unterstützungsangebots erwogen. Aufgerechnet auf die Grundgesamtheit hat diese Gruppe eine Größe von 9% aller Befragten.

Direktes persönliches Gespräch als erste Lösungsstrategie

Hierbei zeigen die Diskussionen in den Fokusgruppen mehrere interessante Dimensionen auf. Bei den diskutierten Problemfällen (wie Mobbing, Einkommensdiskriminierung, aber auch beim Wunsch nach Förderung und Weiterbildung etc.) wird nämlich stets zuerst das direkte, persönliche Gespräch als Lösungsstrategie vorgeschlagen – mit den Kollegen und Kolleginnen, mit den direkten und weiteren Vorgesetzten, mit dem Betriebsrat / Personalvertretung oder mit anderen betrieblichen Vertrauenspersonen. Die Frauen setzen also zuerst auf informelle Lösungsstrategien, auf die Ausräumung eventueller Missverständnisse und auf Regelungen in beiderseitigem Einvernehmen. Als nächster Schritt folgt häufig die Recherche im Internet zu derartigen Problemfällen und in der Folge zu möglichen Ansprechstellen, also erst dann kommen formale Unterstützungsangebote und Beratungsdienste ins Rennen. Vor dem Hintergrund der alltäglichen Arbeitssituation wird die Einschaltung externer ExpertInnen und UnterstützerInnen als ein schwer wiegender Schritt wahrgenommen und dargestellt, der eher erst als letzte Möglichkeit in Betracht gezogen wird.

Bei sämtlichen arbeitsplatzrelevanten Fragen sei nämlich zu bedenken, dass ein Vorgehen mit Hilfe etwa der Arbeiterkammer oder der Gleichbehandlungsanwaltschaft Auswirkungen auf die alltägliche Arbeitssituation, das Arbeitsklima und die eigene Rolle in der betrieblichen Kooperationsstruktur nehmen könnte. Daher sei die Beziehung externer Interessens- oder Rechtsvertretungen oftmals eine schwere Entscheidung, selbst bei anonymer Informationseinholung.

Gleichzeitig sollte der Wunsch nach dem weiteren Verbleiben bei dem/der aktuellen ArbeitgeberIn nicht als reine Willensentscheidung gesehen werden, sondern steht mitunter unter verschiedenen sozialen und ökonomischen Zwängen. Wesentlich ist dabei die subjektiv wahrgenommene Bewegungsfreiheit am Arbeitsmarkt. Faktoren, die die individuelle Beweglichkeit am Arbeitsmarkt einschränken – wie Betreuungspflichten oder ein höheres Lebensalter – führen in den Fokusgruppen eher zu einer Angst vor Arbeitsplatzverlust und damit zu weniger Konfrontations- und Risikobereitschaft, eventuell auch zu noch stärkeren informellen Strategien. In der Gruppe der Leitungs- und Führungspersonen hingegen, die aufgrund ihrer Positionen einen relativ größeren Handlungsspielraum am Arbeitsmarkt wahrnehmen, wird die subjektive Untragbarkeit der Arbeit unter den in den fiktiven Fallbeispielen skizzierten Bedingungen (Mobbing, sexuelle Belästigung, etc.) thematisiert, und „anderen Job suchen“ ist hier die alternative Problemlösungsstrategie.

Die Ergebnisse der Fokusgruppen verweisen also auf verschiedene Dimensionen der Nicht-Nutzung bzw. auch Nicht-Erwägung von Unterstützungsangeboten. Der Wunsch oder auch die Notwendigkeit, den aktuellen Arbeitsplatz zu behalten, steht als entscheidende Frage vor der Suche nach externer Unterstützung (v.a. hinsichtlich der Durchsetzung von Rechten, aber auch bezüglich der Förderung). In jedem Fall wird die informelle Problemlösung mit den ProblemverursacherInnen vorgezogen und zunächst das direkte Gespräch gesucht. Vor diesem Hintergrund kann die Erwägung der Nutzung von Unterstützungsangeboten und die anschließende Nicht-Nutzung auch als ein Funktionieren anderer, direkter Lösungsstrategien interpretiert werden.

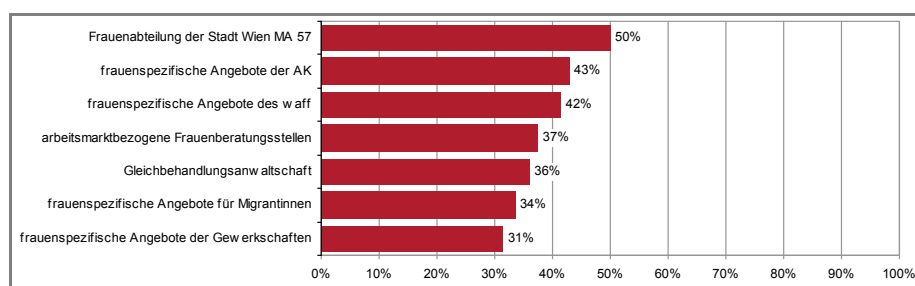
Festzuhalten bleibt, dass ein relativ großer Anteil von Nicht-NutzerInnen keinen eigenen Bedarf für Unterstützungsleistungen wahrnimmt und derartige externe Hilfe noch nie in Erwägung gezogen hat.

6.4 Bekanntheit und Nutzung frauenspezifischer Angebote – Detailprofile

Im Rahmen der telefonischen Befragung wurden sieben Einrichtungen thematisiert, die relevante Angebote für Frauen am Arbeitsmarkt setzen. Im Fall von Arbeiterkammer, Gewerkschaften, Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds und Angeboten für Migrantinnen und Migrantinnen wird dabei zunächst zwischen der Kenntnis der Einrichtung an sich und der Kenntnis frauenspezifischer Angebote dieser Einrichtung unterschieden. Die Einrichtungen Arbeiterkammer (Bekanntheitsgrad 99%) und Gewerkschaften (Bekanntheitsgrad 93%) sind dabei so gut wie allen Frauen ein Begriff, den waff kennen 62% und migrantInnen-spezifische Angebote 58%. Dass diese Einrichtungen auch Angebote speziell für Frauen haben, ist hingegen weniger der Befragten bekannt.

Im Folgenden wird auf die Bekanntheit frauenspezifischer Angebote fokussiert. Die einzelnen, in der Erhebung angesprochenen AnbieterInnen frauenspezifischer Unterstützungen weisen eine jeweils relativ ähnliche ‚Reichweite‘ auf: Der Bekanntheitsgrad der verschiedenen Angebote bewegt sich zwischen etwa einem Drittel und der Hälfte. Als am bekanntesten erweist sich die Frauenabteilung der Stadt Wien²¹, am wenigsten aber immer noch einem knappen Drittel der Wienerinnen sind die frauenspezifischen Angebote der Gewerkschaften ein Begriff.

Abbildung 30: Überblick Bekanntheit frauenspezifischer Angebote („Wissen Sie, dass es ... gibt?“)



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n = 800

Der Bekanntheit und auch der Nutzung der verschiedenen Einrichtungen soll nun im Detail nachgegangen werden. Was die grundlegenden Zusammenhänge der Bekanntheit mit soziostrukturellen Merkmalen wie Alter oder Mutterschaft betrifft, gelten mit wenigen Ausnahmen jene Korrelationen, wie sie oben für die Gesamtebene der Bekanntheit dargestellt wurden, auch für die einzelnen Einrichtungen. Demnach ist die Bekanntheit aller Einrichtungen tendenziell höher: in den älteren Altersgruppen, in den höheren Qualifikationsniveaus und bei Frauen mit betrieblichen Entscheidungs-

²¹ Bei diesem hohen Bekanntheitsgrad der Frauenabteilung ist von einem gewissen Lenkungseffekt auszugehen. Aufgrund der der Vorstellung der Studie zu Beginn des Telefoninterviews („im Auftrag der Frauenabteilung“) erfolgt eine Information der Gesprächspartnerinnen, sodass die Frage „Wissen Sie, dass es die Frauenabteilung gibt?“ eigentlich nicht mehr verneint werden kann. Die Diskussionen in allen Fokusgruppen zeigten, dass mit der Frauenabteilung v.a. der Frauennotruf verbunden wird, während das umfassende Angebot weitgehend unbekannt ist.

funktionen, ebenso wie bei Frauen mit Kindern und bei Frauen ohne Migrationshintergrund.

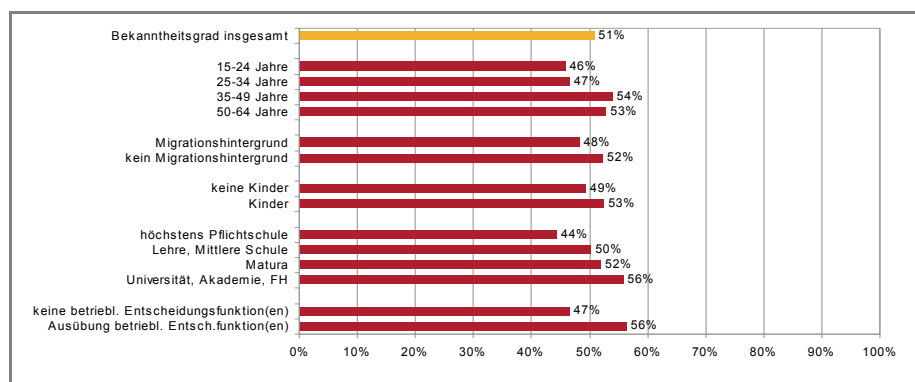
Diese Zusammenhänge sind bei den einzelnen Einrichtungen unterschiedlich stark ausgeprägt. Auch spielen verschiedene Informationsquellen bei den jeweiligen Angeboten eine unterschiedliche Rolle, und auch die Nutzungsmotive differieren. Im Folgenden werden im Sinne von Bekanntheits- und Nutzungsprofilen für die erfragten AnbieterInnen frauenspezifischer Unterstützungen die statistisch signifikanten Zusammenhänge und interessanten Besonderheiten textlich thematisiert, jedenfalls aber alle Anteilswerte graphisch dargestellt. Als die „Top3-Nutzungsgründe“ werden jene Kriterien aufgelistet, die für die spezifische Einrichtung am häufigsten genannt werden.

Profil der Frauenabteilung der Stadt Wien

Die Frauenabteilung der Stadt Wien stellt die bekannteste frauenspezifische Einrichtung für Wienerinnen dar.²²

- 50% der Befragten kennen die Frauenabteilung. Gleichzeitig ist jedoch der Anteil derer, die deren Angebote auch schon genutzt haben, mit 3% sehr gering.
- Markante Unterschiede in der Bekanntheit der Frauenabteilung zeigen sich nur in Abhängigkeit von der Ausübung einer betrieblichen Entscheidungsfunktion: Entscheidungsträgerinnen kennen die Frauenabteilung zu 56%, Frauen ohne Entscheidungsfunktion zu 47%.
- Alle anderen allgemeinen Zusammenhänge der Bekanntheit von Einrichtungen bestehen, allerdings nicht in statistisch signifikantem Ausmaß (höhere Bekanntheit unter Älteren und Frauen mit höherer Bildung, sowie unter Müttern und Frauen ohne Migrationshintergrund)
- Bekannt ist die Frauenabteilung vor allem über die Medien Zeitung, Fernsehen und Radio (47%; höherer Anteil nur bei Gleichbehandlungsanwaltschaft).

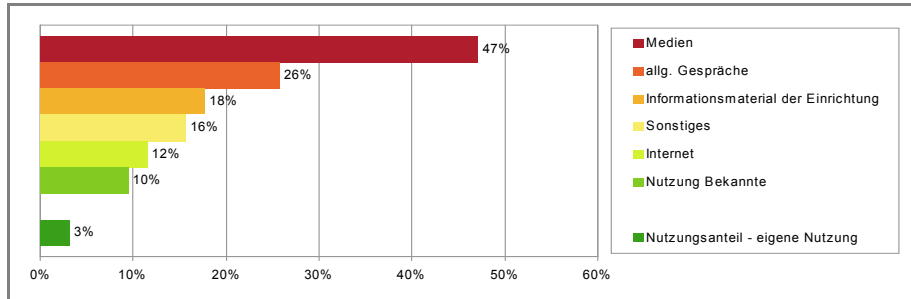
Abbildung 31: Bekanntheitsanteile der Angebote der Frauenabteilung in verschiedenen Subgruppen, in %



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n zwischen 800 und 793

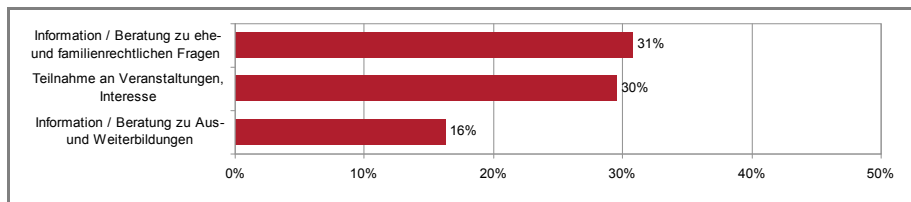
²² Vgl. Fußnote 21

Abbildung 32: Informationsquellen bezüglich Angeboten der Frauenabteilung der Stadt Wien



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Basis sind jene Frauen, die die Angebote der Frauenabteilung kennen: Interviews n = 406, n missing = 28

Abbildung 33: TOP 3 Gründe für die Nutzung von Angeboten der Frauenabteilung (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Basis sind jene Frauen, die die Angebote der Frauenabteilung nutzten: Interviews n = 13

Profil der frauenspezifischen Angebote der Arbeiterkammer

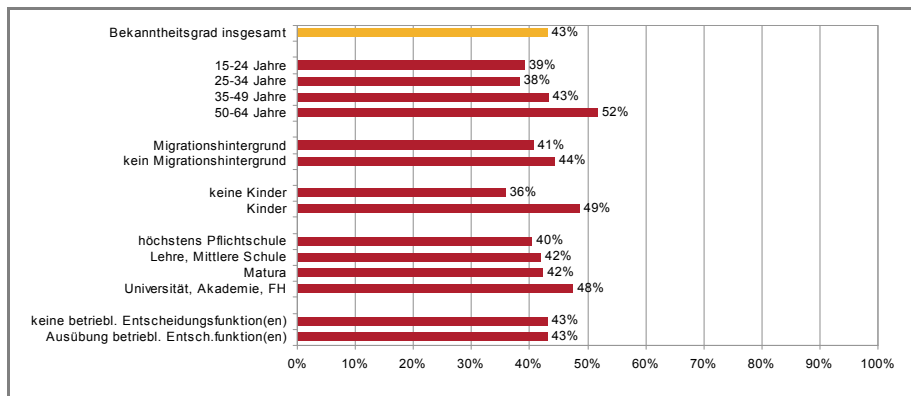
Als Einrichtung weist die Arbeiterkammer mit 99% den höchsten Bekanntheitswert aus, und auch die frauenspezifischen Angebote sind relativ gut bekannt. Auch aus den Fokusgruppengesprächen ist zu erkennen, dass für die befragten Frauen die Arbeiterkammer die ‚erste Adresse‘ bei arbeitsbezogenen, frauenspezifischen Fragestellungen ist. Vermutlich ist hier die Pflichtmitgliedschaft unselbständig Beschäftigter ein Faktor, der zu einem hohen Informationsstand führt.

- 43% der Befragten geben an, frauenspezifische Angebote der Arbeiterkammer zu kennen. Der Anteil, der diese Angebote selbst genutzt hat, liegt bei 9%.
- Hinsichtlich der Bekanntheit frauenspezifischer Angebote erweist sich Mutterschaft als entscheidender Unterscheidungsfaktor: Beinahe die Hälfte derer mit Kind(ern) kennt die spezifischen Angebote, hingegen nur gut ein Drittel der kinderlosen Frauen. Gerade für Fragen in Zusammenhang mit Elternschaft, Karenz, Wiedereinstieg, etc. erlangt die Arbeiterkammer (gemeinsam mit den Gewerkschaften, s.u.) die größte Präsenz.
- Als Informationskanäle spielen die Medien Zeitung, Fernsehen und Radio hier eine wesentlich geringere Rolle als bei den anderen Einrichtungen. Überdurchschnittliche (und im Vergleich mit den anderen Einrichtungen die größte) Bedeutung kommt hingegen dem Informationsmaterial der Einrichtung zu. Es ist anzu-

nehmen, dass hier der bestehende Informationsfluss der Kammer zu ihren Mitgliedern (Mitgliederzeitschrift und anderes Infomaterial, Broschüren) die Grundlage dieses Wissens bildet.

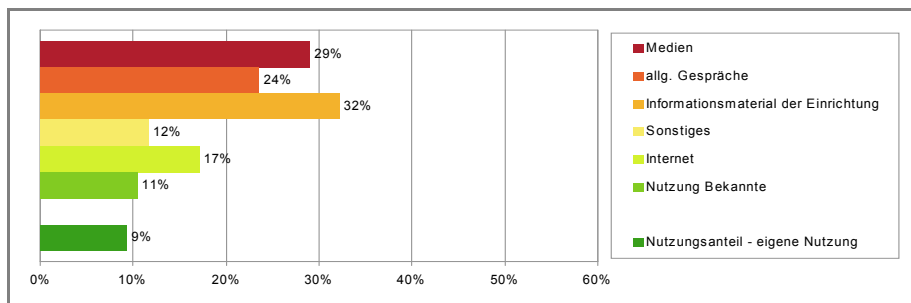
- Als Motive der Nutzung werden vor allem arbeitsrechtliche Fragen genannt. Ebenso häufig ging es um finanzielle Unterstützung, vor allem in Zusammenhang mit Weiterbildungsfragen (Bildungsgutschein), und auch Fragen der Karenz und des Wiedereinstiegs spielen – wie erwähnt – eine wesentliche Rolle.

Abbildung 34: Bekanntheitsanteile der frauenspezifischen Angebote der Arbeiterkammer in verschiedenen Subgruppen, in %



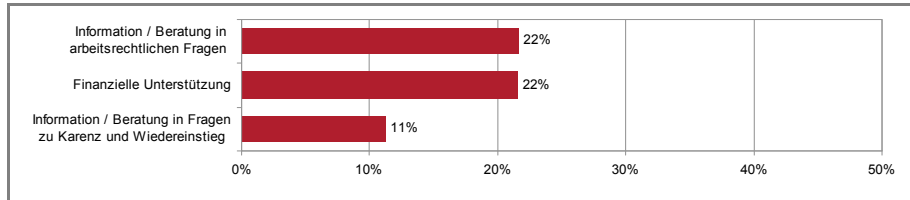
Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n zwischen 800 und 793

Abbildung 35: Informationsquellen bezüglich frauenspezifischer Angebote der Arbeiterkammer



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Basis sind jene Frauen, die angeben, frauenspezifische Angebote der Arbeiterkammer zu kennen; Interviews n = 346, n missing = 14

Abbildung 36: TOP 3 Gründe für die Nutzung frauenspezifischer Angebote der Arbeiterkammer (Mehrfachantworten möglich)



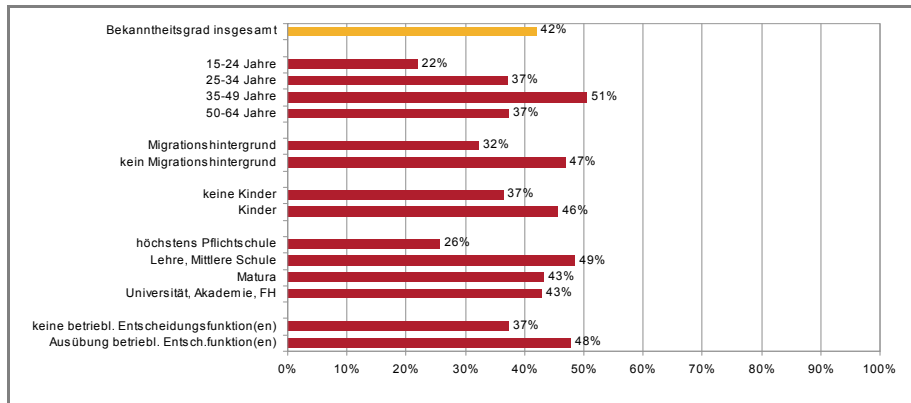
Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Basis sind jene Frauen, die frauenspezifische Angebote der Arbeiterkammer nutzten: Interviews n = 32

Profil der frauenspezifischen Angebote des Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds (waff)

Der Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds ist knapp zwei Drittel der Befragten bekannt, die frauenspezifischen Angebote des waff kennen 42%.

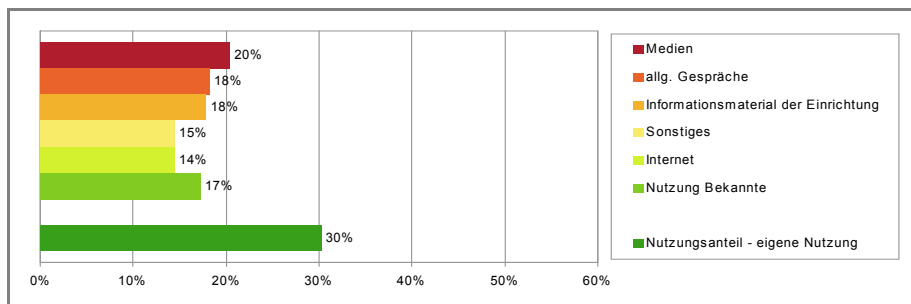
- Der Bekanntheitsgrad des waff liegt bei 42%. Interessant ist der auffallend hohe Nutzungsanteil von 30%.
- Der waff wird relativ stark mit Angeboten für Frauen verbunden. Im Vergleich mit den anderen Einrichtungen, für die die Kenntnis der Einrichtung getrennt von der Kenntnis frauenspezifischer Angebote erfragt wurde (v.a. Arbeiterkammer, Gewerkschaften), ist die Bekanntheits-Differenz hier relativ am geringsten – von den Frauen, die den waff kennen, kennt ein hoher Prozentsatz auch die frauenspezifischen Angebote (67%; AK:44%, ÖGB:35%)
- Die oben für die Bekanntheit frauenspezifischer Unterstützungen allgemein dargestellten Zusammenhänge erweisen sich im Fall des waff alle als signifikant. Die Bekanntheit fällt niedriger aus: in den jüngeren Gruppen (wobei sie im oberen Haupterwerbssalter mit 51% auffallend hoch ist), bei Frauen mit Migrationshintergrund und ohne Kindern, bei jenen mit niedrigem Bildungsniveau sowie ohne betriebliche Entscheidungsfunktion(en).
- Die verschiedenen Informationswege sind alle ähnlich wichtig. Die Information über klassische Medien ist klar unterdurchschnittlich bedeutsam, die Kenntnis der waff-Angebote aufgrund der eigenen Nutzung (30%) ist stark überdurchschnittlich, die Kenntnis aufgrund der Nutzung durch Bekannte ist mit 17% vergleichsweise hoch.
- Motive für die Nutzung ist die Weiterbildung: sowohl die finanzielle Unterstützung (von Weiterbildung), die Absolvierung und auch die Beratung hinsichtlich Weiterbildungsmöglichkeiten haben den hohen Anteil von 30% zu Nutzerinnen von waff-Angeboten gemacht.

Abbildung 37: Bekanntheitsanteile der frauenspezifischen Angebote des Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds in verschiedenen Subgruppen, in %



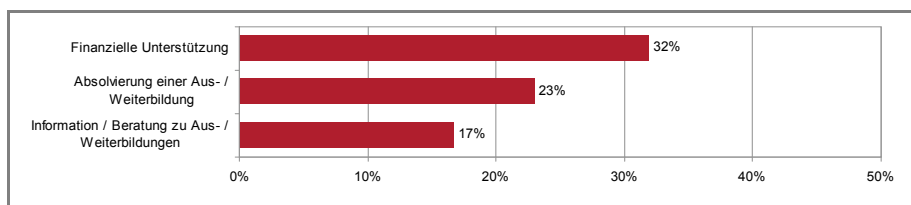
Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n zwischen 800 und 793

Abbildung 38: Informationsquellen bezüglich frauenspezifischer Angebote des Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Basis sind jene Frauen, die angeben, frauenspezifische Angebote des waff zu kennen; Interviews n = 343, n missing = 8

Abbildung 39: TOP 3 Gründe für die Nutzung frauenspezifischer Angebote des Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds (Mehrfachantworten möglich)



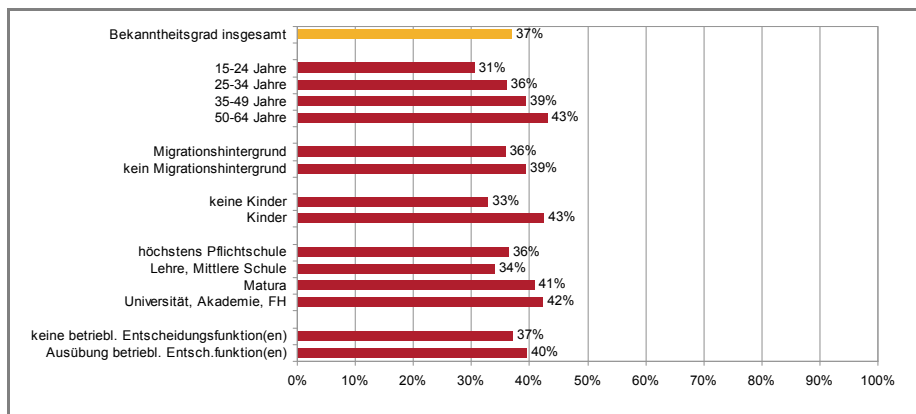
Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Basis sind jene Frauen, die frauenspezifische Angebote des Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds nutzten; Interviews n = 103

Profil der arbeitsmarktbezogenen Frauenberatungsstellen

Unter diesem Begriff werden Frauenberatungsstellen angesprochen, die arbeitsmarktbezogene Beratung anbieten (wie bspw. abz*austria).

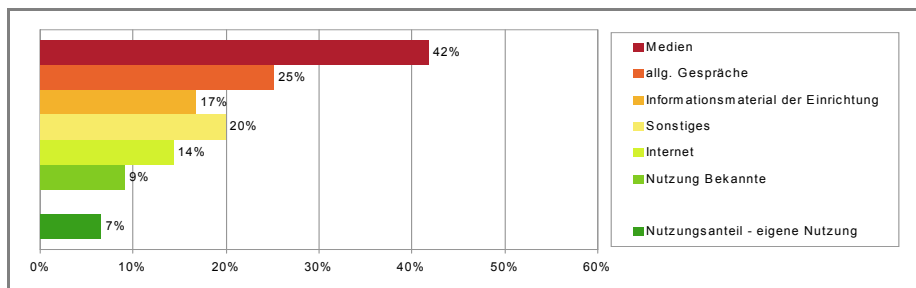
- Der Bekanntheitsanteil liegt hier bei 37%, der Nutzungsanteil bei 7%.
- Wesentliche Zusammenhänge der Bekanntheit zeigen sich nur in Abhängigkeit von Mutterschaft: von den Frauen mit Kindern kennen 43% diesbezügliche Angebote, von den kinderlosen Befragten nur 33%.
- Als Informationsquellen haben hier die klassischen Medien Zeitung, Fernsehen und Radio die wichtigste Rolle: 42% derer, die diese Angebote kennen, wissen davon über diese Kanäle. Diese Werte sind mit Beratungsangeboten für MigrantInnen sowie mit denen der Frauenabteilung vergleichbar.
- Als Gründe für die Nutzung wird Weiterbildung genannt, aber auch die Unterstützung bei der Arbeitssuche und der beruflichen (Neu-)Orientierung spielt in dem Kontext eine Rolle.

Abbildung 40: Bekanntheitsanteile der Angebote von arbeitsmarktbezogenen Frauenberatungsstellen in verschiedenen Subgruppen, in %



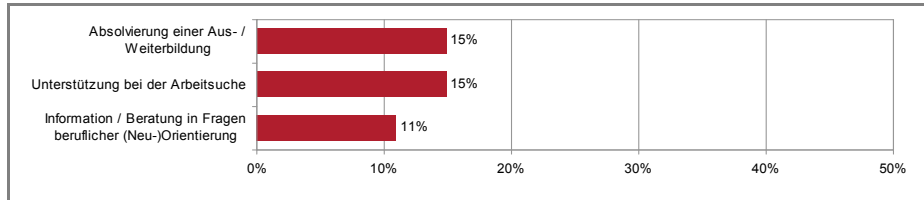
Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n zwischen 800 und 793

Abbildung 41: Informationsquellen bezüglich Angeboten arbeitsmarktbezogener Frauenberatungsstellen



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Basis sind jene Frauen, die angeben, Angebote arbeitsmarktbezogener Frauenberatungsstellen zu kennen: Interviews n = 302, n missing = 22

Abbildung 42: TOP 3 Gründe für die Nutzung von Angeboten arbeitsmarktbezogener Frauenberatungsstellen (Mehrfachantworten möglich)



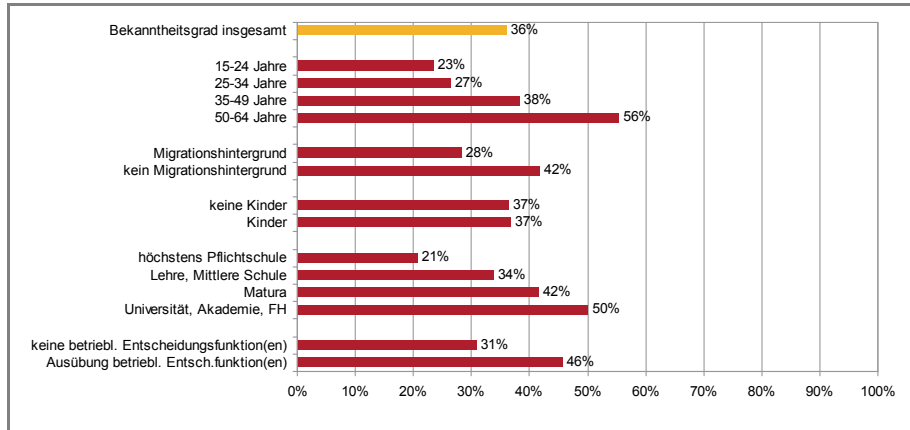
Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Basis sind jene Frauen, die Angebote arbeitsmarktbezogener Frauenberatungsstellen nutzen: Interviews n = 16

Profil der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft als Einrichtung des Bundes spielt bei der Wahrnehmung und Durchsetzung von Frauenrechten am Arbeitsmarkt eine wesentliche Rolle.

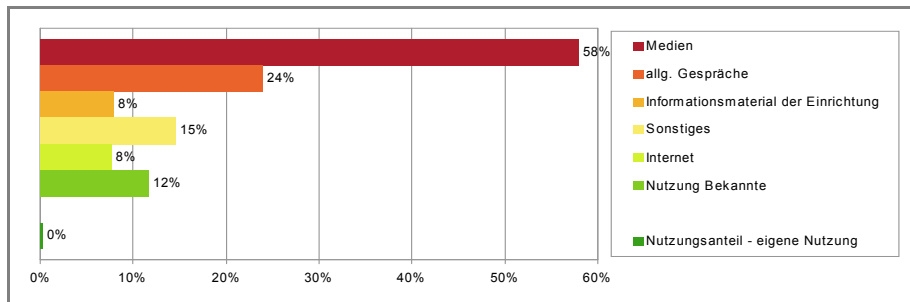
- Mit 36% kennt gut ein Drittel die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Der Nutzungsanteil ist minimal, lediglich eine Respondentin hat die Angebote der Gleichbehandlungsanwaltschaft selbst genutzt, und dabei aus Interesse an einer Veranstaltung teilgenommen.
- Trotzdem spielt die Nutzung der Gleichbehandlungsanwaltschaft durch Bekannte eine relativ wichtige Rolle als Informationsquelle für die Angebote (12%). Primäre Informationsquelle sind jedoch die klassischen Medien Zeitung, Radio und Fernsehen, während das Internet hier die geringste Bedeutung im Vergleich der Einrichtungen hat: 58% geben an, die Gleichbehandlungsanwaltschaft über die klassisch-medialen Wege zu kennen. Keine andere der abgefragten Einrichtungen ist auf diesem Weg so bekannt und damit gewissermaßen im ‚öffentlichen Bewusstsein‘ der Frauen verankert.
- Die soziostrukturellen Merkmale erweisen sich bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft alle als signifikante Einflussfaktoren auf den Bekanntheitsgrad – einzig mit Ausnahme der Mutterschaft, die hier ausnahmsweise keine Auswirkung hat. Ganz deutlich ist der lineare Zusammenhang mit dem Alter und dem Bildungsniveau, wo sich der Bekanntheitsgrad von der untersten zur obersten Gruppe jeweils verdoppelt. Auch ein Migrationshintergrund sowie die Ausübung einer betrieblichen Entscheidungsposition üben hier starken Einfluss aus.

Abbildung 43: Bekanntheitsanteile der Angebote der Gleichbehandlungsanwaltschaft in verschiedenen Subgruppen, in %



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n zwischen 800 und 793

Abbildung 44: Informationsquellen bezüglich Angeboten der Gleichbehandlungsanwaltschaft



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Basis sind jene Frauen, die angeben, Angebote der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu kennen Interviews: n = 303, n missing = 12

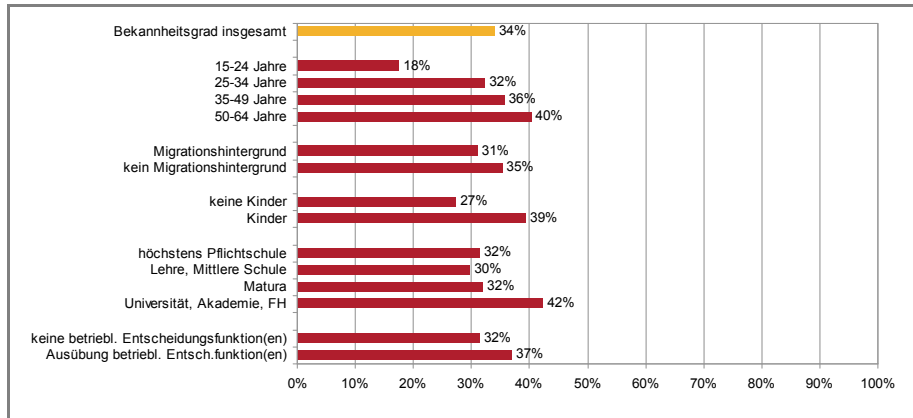
Profil der frauenbezogenen Angebote für Migrantinnen

Bei Angeboten für Migrantinnen und Migrantinnen ist auch relativ gut bekannt, dass es hierbei frauenspezifische Unterstützungen gibt. Ähnlich wie beim waff geben beinahe zwei Drittel derer, die Angebote für MigrantInnen kennen, auch an, dass ihnen hier frauenspezifische Angebote bekannt sind.

- Die Bekanntheit spezifischer Beratungsangebote für weibliche Migrantinnen liegt bei 34%. Der Nutzungsanteil liegt bei 3%.
- Ausgeprägte Zusammenhänge der Bekanntheit zeigen sich mit dem Alter und der Elternschaft der Frauen. Auffällig ist, dass der Migrationshintergrund keinen Unterschied macht – migrantinnen-spezifische Angebote sind also unter Frauen mit Migrationshintergrund nicht stärker bekannt als bei Frauen österreichischer Herkunft.

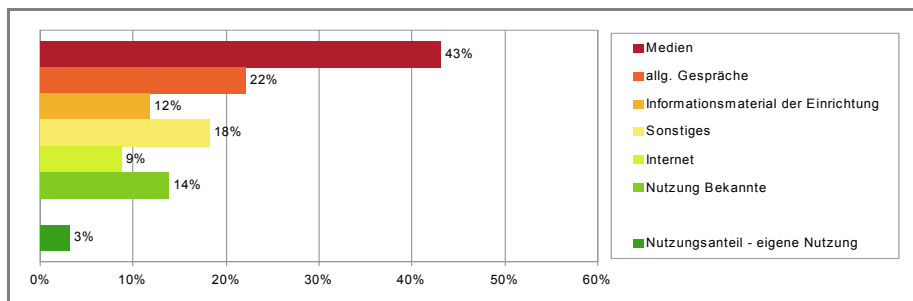
- Als hauptsächliche Informationsquellen bezüglich migrantinnen-spezifischer Unterstützungen fungieren die klassischen Medien Zeitung, Fernsehen und Radio – in einem ähnlich hohen Umfang wie bei arbeitsmarktbezogenen Frauenberatungsstellen und der Frauenabteilung.

Abbildung 45: Bekanntheitsanteile der frauenspezifischen Angebote für Migrantinnen in verschiedenen Subgruppen, in %



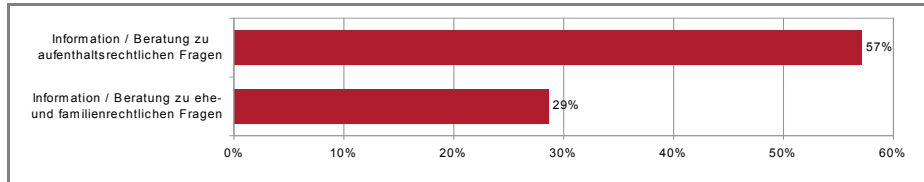
Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n zwischen 800 und 793

Abbildung 46: Informationsquellen bezüglich frauenspezifischer Angebote für Migrantinnen



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Basis sind jene Frauen, die angeben, frauenspezifische Angebote für Migrantinnen zu kennen; Interviews n = 270, n missing = 7

Abbildung 47: TOP 2 Gründe für die Nutzung frauenspezifischer Angebote für Migrantinnen (Mehrfachantworten möglich)



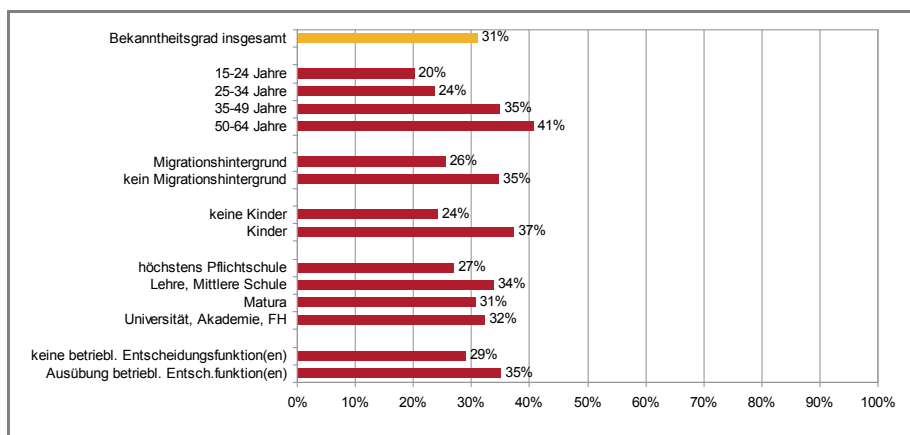
Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Basis sind jene Frauen, die frauenspezifische Angebote für Migrantinnen nutzen: Interviews n = 7

Profil der frauenspezifischen Angebote der Gewerkschaften

Die Gewerkschaften an sich sind 93% der Befragten ein Begriff, von den frauenspezifischen Unterstützungsangeboten wissen jedoch relativ wenige.

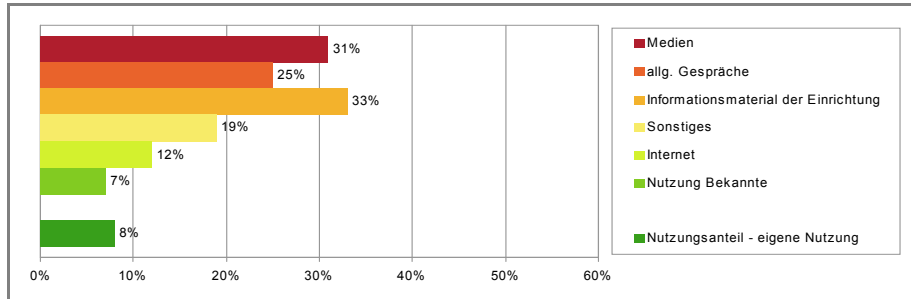
- Der Bekanntheitsgrad für frauenspezifische Angebote der Gewerkschaften beträgt 31%. Der Nutzungsanteil liegt bei 8%
- Die klassischen Medien Zeitung, Fernsehen und Radio, die sich für den Großteil der Einrichtungen als zentrale Informationskanäle darstellen, haben bei den Gewerkschaften – ebenso wie bei der Arbeiterkammer – eine nachgeordnete Rolle. Hier kommt dem Informationsmaterial der Einrichtung – also bspw. auch die Mitgliederzeitung, Infobroschüren, etc. – eine wichtigere Rolle zu. 33% geben an, über frauenspezifische Angebote der Gewerkschaften auf diesem Weg in Kenntnis gelangt zu sein.
- Neben der finanziellen Unterstützung (v.a. von Weiterbildung) kommt hier der Zusammenarbeit im Rahmen der beruflichen Tätigkeit eine erhöhte Bedeutung als Grund für die Nutzung der Angebote zu. Dazu zählen sowohl Betriebsratstätigkeit als auch andere berufliche Kooperationsformen.

Abbildung 48: Bekanntheitsanteile der frauenspezifischen Angebote der Gewerkschaften in verschiedenen Subgruppen, in %



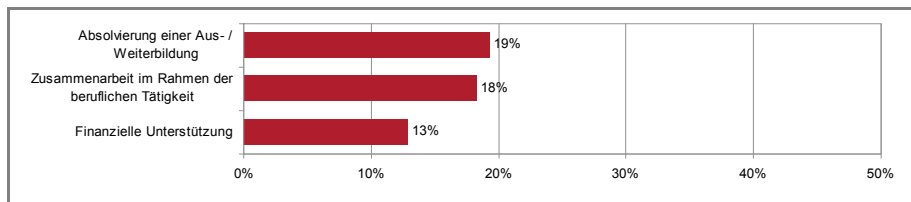
Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n zwischen 800 und 793

Abbildung 49: Informationsquellen bezüglich frauenspezifischer Angebote der Gewerkschaften



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Basis sind jene Frauen, die angeben, frauenspezifische Angebote der Gewerkschaften zu kennen: Interviews n = 254, n missing = 14

Abbildung 50: TOP 3 Gründe für die Nutzung frauenspezifischer Angebote der Gewerkschaften (Mehrfachantworten möglich)



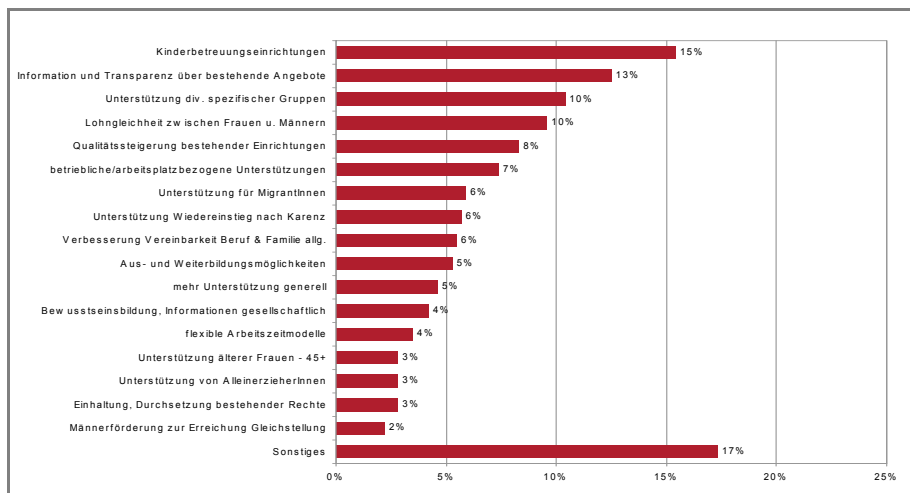
Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Basis sind jene Frauen, die frauenspezifische Angebote der Gewerkschaften nutzen: Interviews n = 18

6.5 Weitere Wünsche

Nach der Erhebung der Bekanntheit und Nutzung bestehender Unterstützungsstrukturen wird in einer offenen Frage nach weiteren Wünschen gefragt, also hinsichtlich welcher Aspekte Frauen am Arbeitsmarkt stärkere Unterstützung erfahren sollten. Zu dieser Frage äußert sich etwa ein Drittel der Frauen, wobei dieser Anteil bei Frauen mit unterdurchschnittlicher finanzieller Ausstattung im Haushalt und bei Frauen mit Kindern merklich höher liegt – von diesen beiden Subgruppen wird also ein höherer Handlungsbedarf gesehen. Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über jene Faktoren, die von mehr als 5 Frauen im Rahmen der telefonischen Befragung als Wünsche angesprochen wurden.²³ Dabei stellen Wünsche betreffend Kinderbetreuung sowie eine bessere Transparenz bestehender Unterstützungsstrukturen die zentralen Bereiche dar, auch in den unterschiedlichen Gruppen von Frauen.

²³ Bei dieser Frage kam es zu sehr vielen Einzelnennungen in einem äußerst breiten Spektrum, die sich nicht weiter gruppieren ließen. Kategorien mit weniger als 6 Nennungen wurden daher als ‚Sonstiges‘ zusammengefasst.

Abbildung 51: Wünsche für zusätzliche Unterstützung von Frauen am Arbeitsmarkt (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n = 299, 'Sonstige' Einzelnennungen: Einrichtungen mit alternativen, visionären Denkansätzen, zentrale Informationsstelle, bessere Zugänglichkeit von Förderprogrammen für Einzelpersonen; Erziehung zu Gleichstellung schon im Kindergarten; aktive Informationsbeschaffung durch Frauen, Selbstbewusstsein statt Opferhaltung, mehr Durchsetzung von Frauen; mehr Berufsnetzwerke von Frauen, mehr Fraueninitiativen, Auflösung von Männernetzwerken; Grundeinkommen, Entlohnung von Hausfrauen; Einrichtungen für Berufswechsel, für Arbeitszeitregelungen, für Brustkrebshilfe, für untypische (Männer-)Berufe, für psychologische Betreuung;

Insgesamt steht bei den offenen Wünschen der Frauen die Frage der **Kinderbetreuung** an erster Stelle. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Kinderbetreuung stellt also weiterhin das zentrale Thema dar, wenn es um die Gestaltung des beruflichen Lebens und die Unterstützung von Wienerinnen geht. Für 15% derer mit Verbesserungsvorschlägen drehen sich diese Verbesserungswünsche (auch) um die bessere Lösung von Betreuungsfragen, insbesondere bei Frauen mit eigenen Kindern, und verstärkt auch in der Altersgruppe des oberen Haupterwerbsalters – in jenen Gruppen also, in denen die persönliche Betroffenheit am größten ist. Um Frauen am Arbeitsmarkt – in ihrer Berufstätigkeit und damit in ihrer Unabhängigkeit und Selbstbestimmtheit – zu unterstützen, wünschen sich die Befragten hier in erster Linie verbesserte zeitliche Rahmungen (längere und flexible Kinderbetreuung, bspw. auch kurzfristig oder im Krankheitsfall, Betreuung in den Ferien und in der Nacht bei Berufstätigkeit in der Nacht), bessere Möglichkeiten für ältere Kinder und auch mehr Betriebskindergärten. Mütter wurden im Rahmen des Fragebogens auch zur Gestaltung ihrer Betreuungssituation befragt, und hier zeigt sich, dass Frauen mit Kindern in Kindergärten sich zum weit überwiegenden Teil sehr zufrieden mit der Betreuung äußern, und das relativ unabhängig vom Alter des Kindes. Bei älteren Kindern zwischen 6 und 14 Jahren wünschen sich relativ viele Frauen eine Ganztageschule, fast zwei Drittel haben hier keinerlei weitere Wünsche bezüglich der Nachmittagsbetreuung.

Als zweiter entscheidender Wunsch wird von verschiedensten Frauen die Behebung eines gewissen **Informationsdefizits** angesprochen. Viele der Befragten sind der Meinung, dass es in Wien durchaus viele und gute Unterstützungsmöglichkeiten und -einrichtungen für Frauen gäbe, diese aber zu wenig bekannt seien. 13% äußern hier

einen Bedarf nach mehr Transparenz, etwa durch mehr Werbung und Öffentlichkeitsarbeit, mehr Information in den Medien, einer „geballten Kommunikation“ bestehender Angebote. Auch in den Fokusgruppen war das Erstaunen beim Blättern in den Informationsmaterialien der Frauenabteilung über das reichhaltige Angebot mitunter recht groß.

Auf Gesamtebene steht an dritter Stelle der Wunsch nach der **Unterstützung spezifischer Zielgruppen**. Das Spektrum an Zielgruppen, die spezifische Unterstützungsangebote erhalten sollten, fällt sehr breit aus, und reicht von speziellen *Berufs- und Ausbildungszweigen* (bspw. Frauen in technischen Berufen, in Spitzenpositionen oder in Betriebsräten, Frauen mit hoher Qualifikation oder Berufseinsteigerinnen, ebenso aber auch Frauen im Handel, freischaffende Künstlerinnen oder Prostituierte), über das Feld der *Pflege und Betreuung* (etwa: finanzielle Unterstützung von Frauen, die pflegen oder spezielle Hilfen für Schwangere und junge Mütter) und andere *gesundheitsbezogene Aspekte* (von Unterstützung von Frauen mit Behinderung oder arbeitsunfähige Frauen, über Drogenauffangzentren bis zu Einrichtungen bei gesundheitlichen Problemen) bis zu Fragen der Arbeitssuche (bspw. Hilfen bei Praktikumssuche). Relativ mehr Bedeutung hat die Unterstützung für spezielle Zielgruppen vor allem in der Gruppe der gering Qualifizierten – die Nennungen beziehen sich hier vor allem auf Unterstützung beim Berufseinstieg oder der Arbeitssuche.

Unter der Qualitätssteigerung bestehender Einrichtungen wird auf den Umstand Bezug genommen, dass nicht allein die Quantität von Angebotsstrukturen entscheidet, sondern die Qualität eine wichtige Rolle spielt (Schlagworte mehr Freundlichkeit und persönliches Eingehen, Niedrigschwelligkeit, Flexibilität und weniger Bürokratie, Effizienz, bessere Öffnungszeiten, Anonymität, Politikferne).

Verschiedene Nennungen beziehen sich hier direkt auf den Arbeitsplatz und die betrieblichen Rahmenbedingungen. Insgesamt 10% derer mit Verbesserungsvorschlägen äußern hier den Wunsch nach Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern, also die Gleichbehandlung in finanzieller Hinsicht. Es sind dabei verstärkt Frauen aus Branchen, in denen die Lohnungleichheit auch subjektiv stark spürbar ist, wie vor allem im Tourismus/Gastgewerbe (vgl. Kapitel 5). Die genannten betrieblichen bzw. arbeitsplatzbezogenen Unterstützungen zielen vor allem auf eine stärkere Sensibilisierung von Betrieben (bspw. mehr frauenfördernde Maßnahmen, Verständnis für Pflegeurlaub bis zu Quotenregelungen), als auch auf Unterstützungen, die von außen in den Betrieb kommen sollten (bspw. mobile Gleichbehandlungsbeauftragte oder VertreterInnen bei Gehaltsfragen, Coaches für Frauen oder die Kontrolle der Arbeitsbedingungen von Frauen). Schließlich fällt auch der Wunsch nach flexibleren Arbeitszeitmodellen in diesen Bereich, wobei hier neben Gleitzeit- und Homeoffice-Modellen von mehreren Frauen vor allem der Wunsch nach mehr Teilzeitjobs – auch im höher qualifizierten Segment – thematisiert wird.

Eine bessere Unterstützung für Migrantinnen ist vor allem Frauen mit Migrationshintergrund ein Anliegen und bezieht sich vor allem auf die Sprachkenntnisse von BeraterInnen und muttersprachliche (Weiter-)Bildungsmöglichkeiten, reicht aber bis zum Coaching für junge Migrantinnen oder Wohngemeinschaften für junge Frauen mit migrantischem Hintergrund. Als weitere spezielle Zielgruppen werden auch Alleinerzieherinnen und ältere Frauen angesprochen.

Zur Unterstützung des Wiedereinstiegs nach Karenz werden Kurse und relevante Informationen gewünscht, weiters ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Anliegen, sowie generell mehr Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Einige Frauen meinen, dass insgesamt mehr Bewusstseinsbildung auf gesell-

schaftlicher Ebene im Sinne der Gleichstellung nötig wäre – diese sollte selbstverständlich werden und nicht von der Politik erzwungen werden müssen. Auch geht es dabei um eine bessere Akzeptanz berufstätiger Mütter (Image „Rabenmutter“). Dazu gehören mitunter auch eine Männerförderung sowie die faktische Einhaltung und Durchsetzung bestehender Rechte.

6.6 Zwischenfazit

- **Informiertheit über frauenspezifische Unterstützungsangebote nimmt mit dem Alter zu.** Insgesamt kennen 87% der Frauen zumindest ein frauenspezifisches Unterstützungsangebot. Die Bekanntheit und Nutzung hängt stark mit dem Alter zusammen. Je älter die Frauen, desto mehr Unterstützungsmöglichkeiten kennen sie, und mit umso mehr Angeboten waren sie auch schon selbst in Kontakt. In diesem Sinn ist Information auch als ein (Lern-)Prozess zu verstehen, der im Lauf des (Erwerbs-)Lebens voranschreitet.
- **Mutterschaft und betriebliche Entscheidungsfunktionen führen zu besserer Informiertheit.** Weitere spezifische Prozesse – die durchaus in Verbindung mit dem Alter stehen – führen zu einem größeren Erfahrungsreichtum und damit zu besserer Information über Unterstützungsmöglichkeiten: Mutterschaft, Karenz und Wiedereinstieg einerseits sowie die Übernahme betrieblicher Entscheidungsfunktionen (Leistungs-, Führungs- oder Betriebsratsfunktionen) andererseits. Dem gegenüber schränken die Strukturmerkmale der geringen Bildung und Migrationshintergrund den Zugang zu Informationen ein.
- **Informationskanäle differieren stark nach Einrichtung, aber auch nach Zielgruppe.** Die klassischen Medien Zeitung, Radio und Fernsehen haben insgesamt große Bedeutung, insbesondere die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist über diesen Weg im öffentlichen Bewusstsein stark verankert. Diese Medien erreichen tendenziell jüngere und Frauen mit Migrationshintergrund schlechter. Informationsmaterial der Einrichtungen dient relativ vielen Frauen als Quelle über die Angebote von Arbeiterkammer und Gewerkschaft. Das Internet als Informationsquelle spielt für höher Qualifizierte eine wichtigere Rolle als für Frauen mit niedrigen Bildungsniveaus.
- **Die Nutzung frauenspezifischer Angebote liegt etwa bei einem Viertel, variiert jedoch stark nach konkreter Einrichtung.** Die höchsten Nutzungsquoten weist der Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds (30%) auf, als Nutzungsmotive spielt das Weiterbildungsthema und die finanzielle Unterstützung von Weiterbildung eine wesentliche Rolle.
- **Von den Nicht-Nutzerinnen nimmt der weit überwiegende Teil keinen eigenen Bedarf für Unterstützungsleistungen wahr.** Nur 13% haben eine Nutzung bislang in Erwägung gezogen. Möglicherweise können in vielen Fällen auch andere, informelle innerbetriebliche Lösungen gefunden werden, eine Strategie, die von den Frauen tendenziell bevorzugt wird, bevor externe Hilfe zugezogen wird.
- **Wünsche für zusätzliche Unterstützungen beziehen sich vor allem auf Kinderbetreuung sowie auf eine bessere Information.** Eine ausgeweitete und flexible Kinderbetreuung wünschen sich Frauen für ihre berufliche Unabhängigkeit am stärksten. Das bestehende Unterstützungsangebot besser zu kommunizieren, würde ebenfalls vielen Befragten helfen.

7 Partizipation und Entscheidungspositionen

7.1 Frauen in Entscheidungspositionen in der Arbeitswelt

Die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt ist von einer starken vertikalen Segregation gekennzeichnet, d.h. der Frauenanteil sinkt, je höher die betreffenden Positionen in der Berufshierarchie angesiedelt sind (vgl. Frauenabteilung der Stadt Wien 2005: 45). Im Rahmen der telefonischen Befragung war von Interesse, wie viele Frauen an Entscheidungsprozessen in der Arbeitswelt beteiligt sind. Diese Beteiligung wurde über das Bekleiden von bzw. das Interesse an ‚Entscheidungsfunktionen‘ erhoben, wobei dreierlei Formen thematisiert wurden: Zum einen wurde nach Leitungstätigkeiten bzw. Leitungsfunktionen gefragt, was in erster Linie die Leitung von Projekten oder Arbeitspaketen umfasst. Zum zweiten wurden Führungstätigkeiten bzw. Führungsfunktionen angesprochen, die mit Personalverantwortung verbunden sind. Zum dritten wurden auch Funktionen im Betriebsrat thematisiert.²⁴

Frauen in einer Leitungsfunktion

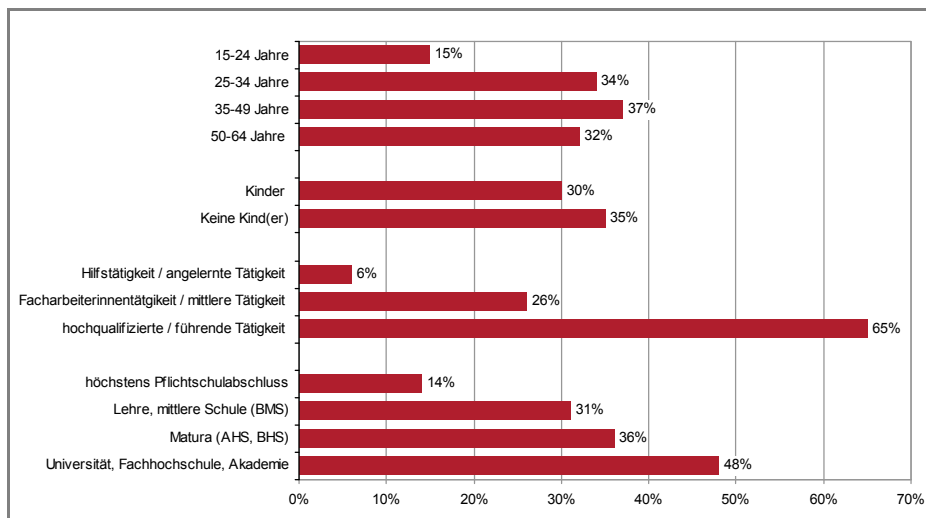
Bei der Frage nach Leitungs- und Führungstätigkeiten zeigt sich bei der Befragung, dass die Definitionen zu den jeweiligen Begriffen recht breit gefasst wurden. Vor allem bei den Leitungsfunktionen finden sich auch Frauen, die selbständig für einen Arbeitsbereich verantwortlich sind, so zum Beispiel auch eine Hausmeisterin, die ihre Arbeit als Leitungstätigkeit definiert. Nach dieser recht breit gefassten Definition von Leitungsfunktionen stellte sich heraus, dass etwa 32% der befragten Frauen eine Leitungsfunktion ausüben, wobei hier große Unterschiede im Vergleich der Altersgruppen zum Vorschein kommen: Vor allem die 15- bis 24-Jährigen, also jene, die erst seit kürzerer Zeit im Berufsleben stehen, können nur einen wesentlich geringeren Anteil an Leitungspositionen vorweisen. Der höchste Anteil an Leitungsfunktionen findet sich mit 37% bei den 35- bis 49-Jährigen.

Der Anteil, der eine Leitungsfunktion ausübt, steigt mit dem Grad der Ausbildung. Während nur 14% der Frauen mit Pflichtschulabschluss eine Leitungstätigkeit innehaben, sind es bei den Frauen mit Hochschulabschluss 48%.

Große Unterschiede finden sich wie erwartbar auch im Tätigkeitsniveau: 65% der Frauen mit hoch qualifizierter/leitender Tätigkeit gaben an, eine Leitungstätigkeit auszuführen, während auf Facharbeiterinnenebene 26% eine Leitungsfunktion ausüben. Immerhin noch 6% der Frauen, die sich in einer Hilfstätigkeit oder angelernten Tätigkeiten befanden, gaben an, eine Leitungsfunktion auszuüben, was wiederum ein Hinweis darauf ist, dass die Definition der Leitungsfunktion recht breit interpretiert wurde.

²⁴ Bei allen Fragen nach betrieblichen Entscheidungsfunktionen (Leitungs-, Führungs- und Betriebsratsfunktion) wurden bei der Auswertung jene Frauen ausgeschlossen, die aktuell arbeitslos waren und auch zuvor keine längerfristige Beschäftigung ausgeübt haben. Bei der Frage nach Betriebsratsfunktionen wurden des Weiteren neue und gewerblich Selbständige ausgeschlossen.

Abbildung 52: Ausübung von Leitungsfunktion(en), in verschiedenen Subgruppen, in %



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n zwischen 790 und 784, n missing zwischen 15 und 16

Für alle Entscheidungsfunktionen wurden mittels offener Fragestellung die Gründe für die Ausübung bzw. die Nicht-Ausübung erhoben. Die Antworten wurden in der Auswertung zu Kategorien zusammengefasst und die Ergebnisse dazu werden im Folgenden für die jeweiligen betrieblichen Entscheidungsfunktionen dargestellt.

Pro und Contra einer Leitungsfunktion

Als Hauptgrund für die Ausübung einer Leitungsfunktion wird von den befragten Frauen angegeben, dass sie über die nötigen Kompetenzen und Qualifikationen verfügen (23%). An zweiter Stelle werden Antworten genannt, die unter Unabhängigkeit und Selbstbestimmung subsumiert werden können. Die Übernahme von Verantwortung ist mit rund 13% der Nennungen ein weiterer häufig genannter Grund für die Ausübung einer Leitungsfunktion. Das Gehalt spielt im Vergleich eine eher untergeordnete Rolle, da es nur von 12% der Befragten in Leitungsfunktionen als Motiv genannt wird. Die meisten Antworten deuten darauf hin, dass Frauen Leitungsfunktionen aus einem Interesse an der Tätigkeit ausüben: Darauf deuten Antworten wie „Freude, Spaß“ (12%), „interessante Tätigkeit“ (11%) oder „Selbstverwirklichung, persönliche Bereicherung“ (8%). Bei einigen hat sich die Funktion aber auch „einfach ergeben“ (11%). Gestaltungs- und Entscheidungskompetenz sind ebenfalls häufig genannte Motive für eine Leitungsfunktion (zusammen 18%).

Gegen das Ausüben einer Leitungsfunktion spricht für knapp ein Viertel der Befragten mangelndes Interesse an einer solchen Position. Für 17% ergibt sich die Frage an ihrem aktuellen Arbeitsplatz nicht, weil es keine verfügbaren Funktionen gibt. Weitere 17% jener, die keine Leitungsfunktion ausüben, trauen sich das nicht zu, weil sie nicht über die nötigen Qualifikationen oder Kompetenzen verfügen. Für 10% kommt eine Leitungsfunktion aufgrund ihres Status im Betrieb nicht in Frage, weil sie sich

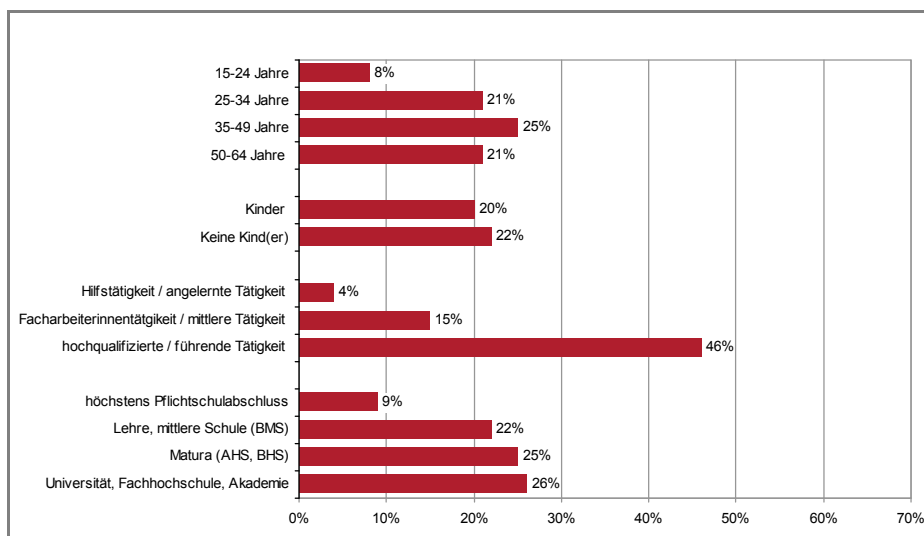
entweder in einem Teilzeitarbeitsverhältnis oder in einem Lehrverhältnis befinden oder als Vertretung beschäftigt sind.

Frauen in einer Führungsposition

In einer Führungsposition mit Personalverantwortung befinden sich rund 21% der Befragten, wobei auch die Definition einer Führungsfunktion recht breit gefächert scheint. So wurde beispielsweise von Frauen, die im Rahmen ihres Jobs ab und zu Tätigkeiten ausführen, die Verantwortung über das Personal beinhalten – wie das Schreiben von Dienstplänen – eine Führungsposition angegeben.

Auch bei den Führungspositionen sind starke altersspezifische Unterschiede feststellbar. Während von den 15- bis 24-Jährigen nur 8% angeben, in einer Führungsfunktion beschäftigt zu sein, sind es bei den 35- bis 49-Jährigen schon 25%. Der größte Zusammenhang zeigt sich selbstverständlich beim Tätigkeitsniveau, aber auch der Bildungsabschluss ist bestimmend für das Ausüben einer Führungsfunktion.

Abbildung 53: Ausübung von Führungsfunktion(en), in verschiedenen Subgruppen, in %



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n zwischen 790 und 784, n miss zwischen 22 und 26

Pro und Contra einer Führungsfunktion

Bei den Gründen, die für das Ausüben einer Führungsfunktion sprechen, ist – wie schon bei den Leitungsfunktionen – die vorhandene Kompetenz und die Qualifikation der am häufigsten genannte Grund. Auch die Freude und der Spaß an der Tätigkeit sind bei den Frauen mit Führungsaufgaben für 12% ein wichtiger Grund. Das Gehalt wird hier sogar von nur 11% der befragten Frauen als Grund für das Ausüben einer Führungsfunktion genannt. Das bedeutet, dass auch bei den Führungsaufgaben das Interesse an der Tätigkeit an sich im Vergleich zu Gründen wie Bezahlung oder Karriereplanung im Vordergrund steht.

Dass die berufliche Tätigkeit in einer Leitungs- oder Führungsfunktion mit Freude und Spaß verbunden ist, war auch in einer der Fokusgruppen ein öfter genanntes Motiv. So berichtete beispielsweise eine der Frauen in der Fokusgruppe der Führungskräfte, dass sie sich mit ihrem Leben sehr wohl fühlt und sich dies durch ihre berufliche Tätigkeit begründet.

„Ich bin froh, gut leben zu können. Ich fühle mich sehr wohl und das begründet sich durch meinen Beruf. Ich bin von niemandem abhängig. Mein Beruf macht mir Spaß.“ (Fokusgruppe Leitungs- und Führungskräfte)

Auch die Anerkennung dürfte eine nicht unbedeutende Rolle spielen, wenn es um die Bewertung der Zufriedenheit mit der eigenen Arbeitssituation geht. Eine Fokusgruppenteilnehmerin berichtete, dass sie nach mehreren Jobs in verschiedenen Firmen zum ersten Mal das Gefühl hat, dass ihre Arbeit wertgeschätzt wird, und dass insbesondere das Feedback ihrer Chefin für sie von großer Bedeutung ist. In den Jobs, die sie vorher hatte, wurde immer „mehr, mehr, mehr“ verlangt und ihr vermittelt, dass andere Leute auf ihren Job warten würden. Von ihrer jetzigen Chefin (vorher hatte sie nur männliche Vorgesetzte) bekommt sie Feedback, was auch zu ihrer hohen Arbeitszufriedenheit beiträgt.

„Ich habe das erste Mal das Gefühl, dass es wirklich geschätzt wird, was ich mache und dass es nicht immer heißt „Mehr, mehr, mehr“ oder „das reicht nicht“ oder „hunderte andere Leute warten auf deinen Job“. Und zwar wird mir das Gefühl von der Führungsebene, von meiner Chefin, sehr stark vermittelt. Davor, wo ich eher männliche Chefs hatte, war es nie so, dass etwas zurück gekommen ist, sondern immer mehr gefordert wurde. Ich habe auch nie ein Feedback bekommen. Feedback ist mir sehr wichtig, auch wenn es ein negatives ist – dass ich von meiner jetzigen Chefin Feedback bekomme macht sehr viel an meiner Zufriedenheit aus.“ (Fokusgruppe Leitungs- und Führungskräfte)

Ein anderer Faktor, der für die Frage der Arbeitszufriedenheit bei den Führungskräften eine Rolle spielte, war die Arbeitszeit. Vor allem die in Führungspositionen üblichen Überstundenpauschalen oder „All-In-Verträge“ wurden kritisch diskutiert, da sie einen hohen Arbeitsdruck erzeugen. In Bezug auf die Regelung der Arbeitszeiten wurde vor allem die Selbstbestimmtheit als wichtiger Aspekt in die Diskussion eingebracht.

„In dieser Branche hast du immer einen All-In-Vertrag. Die Überstunden sind zu machen, weil „man schafft es eh nicht ohne“, obwohl ich schon darauf schaue, dass ich schnell arbeite. Nach einem gewissen Überstunden-Rahmen gehe ich einfach. Wenn ich es nicht schaffe, sollen sie wen anderen einstellen. 50h/Wo als Rahmen ist noch ok, alles darüber ist zu viel. So läuft das einfach ab in dem Bereich – dieser All-In-Vertrag ist ja auch nicht gesetzlich. Wenn man sich beschwert bekommt jemand anderer die Stelle. So ist die gesamte Branche und ich finde da gehört endlich mal was gemacht, z.B. in Richtung Gewerkschaften. Ich würde mich schon über Zeitausgleich freuen und das würde der Firma ja auch nicht weh tun. Vor 10-15 Jahren hat es sich durchgesetzt dass man die 38,5h/Wo hat und davon bin ich weit entfernt.“ (Fokusgruppe Leitungs- und Führungskräfte)

Zur beruflichen Situation im Vergleich zu den männlichen Kollegen wurde von den Frauen in Leitungs- und Führungsfunktionen angemerkt, dass die obere Führungsebene meist mit Männern besetzt ist und diese eher männliche Kollegen fördern als Frauen.

„Meine Erfahrung ist die, dass das Top-Management, die Führungskräfte, in den meisten Firmen männlich besetzt sind. Erfahrungsgemäß werden auch eher männliche Kollegen gefördert. Ich weiß nicht warum, anscheinend ist es ein anderer Bezug, gehen vielleicht am Abend auf ein Bier und so wandert das irgendwie. Dasselbe kann natürlich sein wenn die Führungsperson weiblich ist aber es ist einfach der Fall, dass Männer in Führungspositionen sind.“ (Fokusgruppe Leitungs- und Führungskräfte)

Außerdem wurde das Problem angesprochen, dass Männer meist mehr Zeit für Fortbildung hätten und vor allem Frauen mit Betreuungspflichten Möglichkeiten zur Weiterbildung seltener in Anspruch nehmen (können).

Auch in Bezug auf das Einkommen wurde eine Ungleichbehandlung festgestellt. So berichtete eine Fokusgruppen-Teilnehmerin, dass sie nach Abschluss des Studiums und nach dem Einstieg ins Berufsleben feststellen musste, dass Männer, die zum selben Zeitpunkt in den Betrieb eingetreten waren und dieselbe berufliche Stellung hatten, ein wesentlich höheres Einkommen bezogen.

„Besonders auffallend war es ich der Zeit nach meinem Studium, dass Männer, mit derselben Einstiegszeit und demselben Job wesentlich mehr verdient haben als ich. Ich habe das Gefühl, dass Männer sich oft mehr trauen sich etwas heraus zu nehmen. Vom Unternehmen wird das natürlich akzeptiert weil sie es schließlich gewohnt sind. Bei einer Frau fragt man sich was sie sich erwartet, weil es gang und gäbe ist, dass wir weniger verdienen. Die Anderen machen es ja auch mit dem niedrigeren Gehalt. Es ist schon zur Kultur geworden.“ ((Fokusgruppe Leitungs- und Führungskräfte)

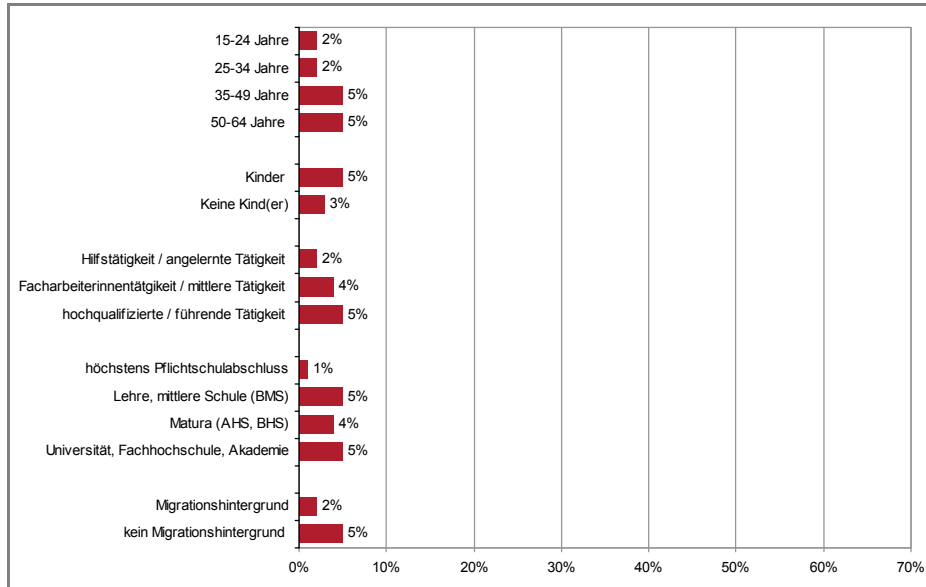
Bei den Gründen, die gegen eine Führungsfunktion sprechen, steht für die befragten Wienerinnen vor allem das mangelnde Interesse im Vordergrund (31%). Bei rund 20% gibt es im Betrieb keine verfügbaren Positionen. 14% jener, die keine Leitungsfunktion ausüben, sind der Ansicht, dass sie nicht über die nötigen Qualifikationen oder Kompetenzen verfügen. Für 8% kommt eine Leitungsfunktion aufgrund ihres Status im Betrieb nicht in Frage, weil sie sich entweder in einem Teilzeitarbeitsverhältnis oder Lehrverhältnis befinden, oder als Vertretung beschäftigt sind.

Frauen in einer Betriebsratsfunktion

Eine weitere Entscheidungsposition in der Arbeitswelt stellen Betriebsratsfunktionen dar. Bei der Befragung der Wienerinnen stellte sich heraus, dass von 4% der unselbstständig Beschäftigten eine Betriebsratsfunktion ausgeübt wird. Aufgrund der geringen Anzahl an Frauen, die eine Betriebsratsfunktion ausüben (n = 29), sind detaillierte Analysen mit Vorsicht zu betrachten. Es lassen sich aber zumindest ein paar plausible Tendenzen ablesen:

- Von den über 35-Jährigen wird eine Betriebsrats Tätigkeit in höherem Ausmaß ausgeübt als von den Jüngeren.
- Der Anteil an Betriebsratsfunktionen steigt mit dem Tätigkeitsniveau.
- Frauen mit höchstens Pflichtschulabschluss sind im geringsten Ausmaß im Betriebsrat aktiv, während sich der Anteil auf die anderen Bildungsgruppen ungefähr gleich verteilt.
- Frauen mit Migrationshintergrund üben in geringerem Ausmaß eine Betriebsrats-tätigkeit aus als Frauen ohne Migrationshintergrund.

Abbildung 54: Ausübung von Funktion(en) im Betriebsrat, in verschiedenen Subgruppen, in %



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n zwischen 694 und 689, n missing = 8

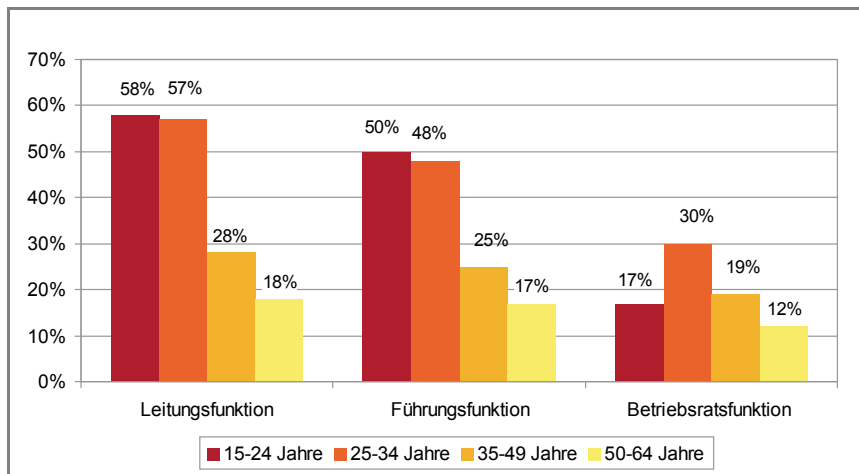
Die Motivation für das Ausüben dieser Tätigkeit liegt bei mehr als der Hälfte der Befragten (54%) im Interesse an Personalführung, Teamarbeit und der Interessenvertretung. Idealismus ist für weitere 30% der Betriebsrätinnen ein wichtiger Grund für ihre Tätigkeit. Bei jenen Frauen, die keine Betriebsratsfunktion ausüben, liegt die Ursache dafür bei 33% in der Tatsache begründet, dass keine derartige Funktion verfügbar ist. 31% der Frauen haben kein Interesse an einer Betriebsratsfunktion. Weitere Ursachen bzw. Begründungen gegen eine Betriebsratsfunktion sind ein Mangel an Zeit (9%), weil es bislang kein Thema war (7%), kein entsprechender Status im Betrieb (3%) oder zu kurze Zeit im Betrieb (3%).

7.2 Interesse an Entscheidungspositionen in der Arbeitswelt

Von jenen Frauen, die zum Befragungszeitpunkt keine Entscheidungsposition am Arbeitsplatz, das heißt keine Leitungs-, Führungs- oder Betriebsratsfunktion ausüben, interessierte uns, ob sie grundsätzlich Interesse daran hätten, eine Entscheidungsposition auszuüben. Dabei stellte sich heraus, dass insbesondere bei den jüngeren Altersgruppen ein sehr großes Interesse daran besteht, in Positionen mit Verantwortung aufzusteigen (siehe Abbildung 55). Dieses Ergebnis spiegelte sich auch in der Fokusgruppe der Lehrlinge und Berufseinsteigerinnen wieder.

*„Ja ich könnte mir das auf jeden Fall vorstellen, mich im Betrieb zu engagieren. Es wäre mir sehr wichtig. Besonders wenn ich an die Schule denke, wo sich keiner dafür engagiert, dass irgendetwas verändert oder verbessert wird. Mir wäre es ein großes Anliegen, mich in der Berufswelt in einer solchen Position zu engagieren.“
(Fokusgruppe Lehrlinge und Berufseinsteigerinnen)*

Abbildung 55: Interesse an der Ausübung von Entscheidungspositionen am Arbeitsplatz nach Alter

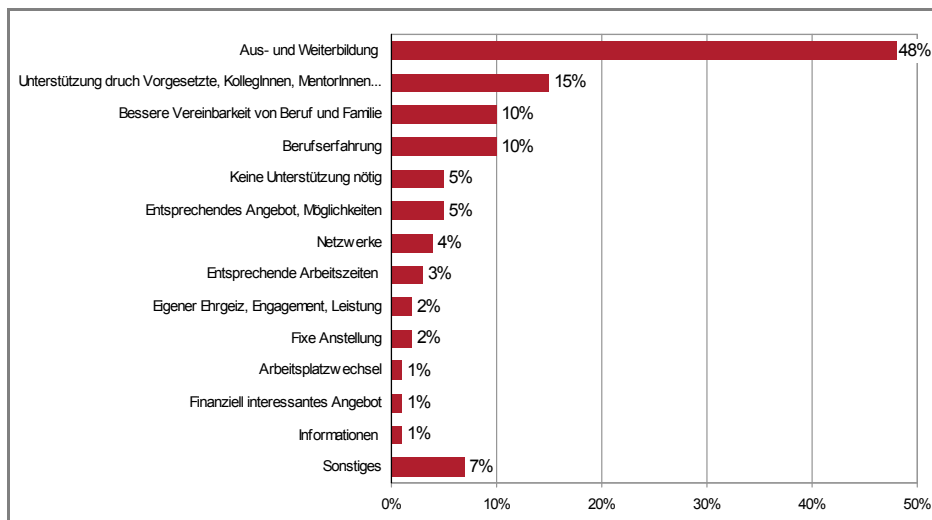


Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Leitungsfunktion: Interviews n = 508, n missing = 35; Führungsfunktion: Interviews n = 594, n missing = 42; Betriebsratsfunktion: Interviews n = 657, n missing = 60

Eine Leitungsfunktion können sich insgesamt 38% der Befragten grundsätzlich vorstellen, wobei es bei den jüngeren Altersgruppen wesentlich mehr sind: Bei den 15- bis 24-Jährigen 58% und bei den 25- bis 34-Jährigen 57%.

An Unterstützung zur Ausübung einer Leitungsfunktion würden sich diese Frauen vor allem Aus- und Weiterbildung wünschen (48%). Aber auch die Unterstützung durch Vorgesetzte oder KollegInnen wäre für 15% ein wichtiger Faktor zum Entschluss für eine Leitungsfunktion. Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielt für 10% eine Rolle, ebenso wie die nötige Berufserfahrung (siehe Abbildung 56).

Abbildung 56: Unterstützung zur Ausübung einer Leitungsfunktion (Mehrfachantworten möglich)

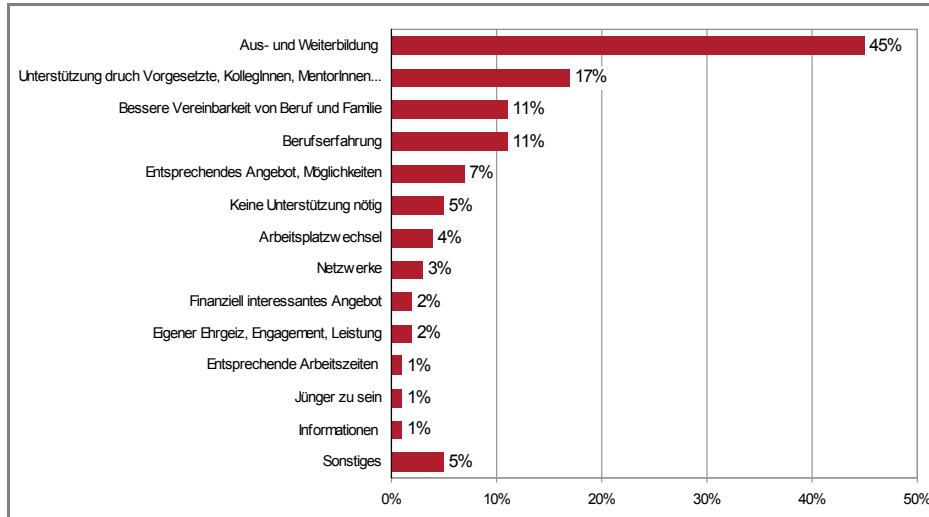


Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; n = 166

Auch bei den Führungsfunktionen, die für 33% der Frauen prinzipiell von Interesse sind, zeichnet sich ein ähnliches Muster ab. Auch hier können sich die jüngeren Frauen in weitaus stärkerem Ausmaß das Ausüben einer Führungsfunktion vorstellen. Bei den 15- bis 24-Jährigen beträgt der Anteil 50% und bei den 25- bis 34-Jährigen 48%, während der Anteil ab 35 Jahren auf 25% und ab 50 auf 17% absinkt.

Auch hier spielen die Aus- und Weiterbildung sowie die Unterstützung durch Vorgesetzte oder KollegInnen eine entscheidende Rolle, wenn es darum geht, welche Unterstützung wünschenswert wäre (siehe Abbildung 57). Diese beiden Punkte – also die Aus- und Weiterbildung und die Unterstützung durch Vorgesetzte – wurden, wie schon weiter oben ausgeführt, vor allem von den Frauen in der Fokusgruppe der Führungskräfte als wichtige Faktoren für den beruflichen Aufstieg genannt. Aber auch in den anderen Fokusgruppen wurden die Wichtigkeit der Aus- und Weiterbildung und die Notwendigkeit der Unterstützung dafür immer wieder betont.

Abbildung 57: Unterstützung zur Ausübung einer Führungsfunktion (Mehrfachantworten möglich)

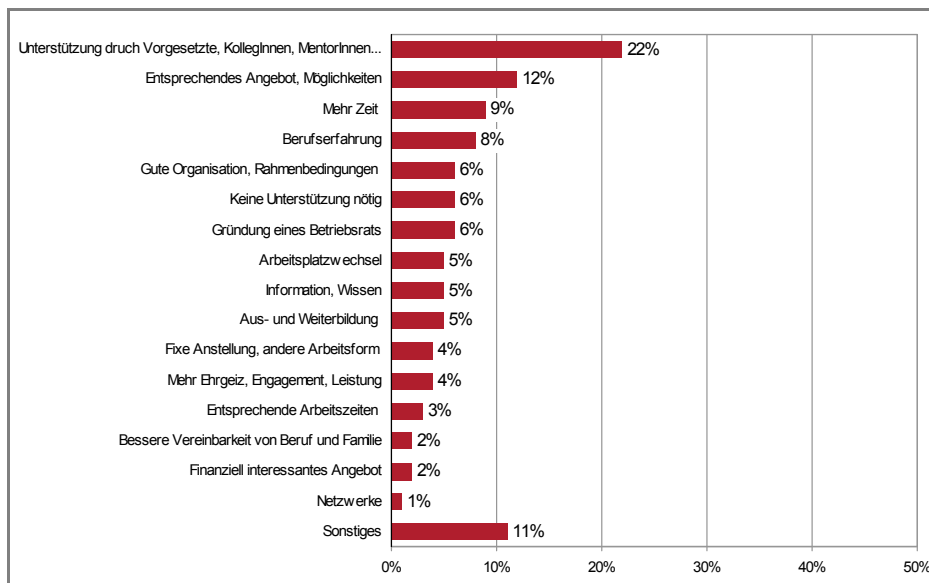


Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; n = 168

Besonders interessant erscheint, dass auch eine Betriebsratsfunktion für einen nicht unwesentlichen Anteil von 20% der Befragten ohne eine derartige Funktion prinzipiell erstrebenswert erscheint, wobei auch hier altersspezifische Unterschiede eine Rolle spielen. Die größten Ambitionen für eine Betriebsratsfunktion gibt es demnach bei den 25- bis 34-Jährigen, von denen sich 30% prinzipiell vorstellen können, eine solche Funktion auszuüben. Von den 15- bis 24-Jährigen haben 17% grundsätzliches Interesse an einer Betriebsratsfunktion. Bei den Frauen ab 35 Jahren nimmt das Interesse für eine Tätigkeit im Rahmen des Betriebsrats hingegen ab.

Als hilfreich würde dabei vor allem die Unterstützung von Vorgesetzten oder KollegInnen angesehen werden (22% der Nennungen). Für 12% der an einer Betriebsratsfunktion Interessierten müsste ein entsprechendes Angebot bestehen, um sich dafür zu entscheiden.

Abbildung 58: Unterstützung zur Ausübung einer Betriebsratsfunktion (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; n = 126

7.3 Beteiligung an politischen /gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen

Die Möglichkeiten und Formen politischer Partizipation sind vielfältig. Neben dem Ausüben von Funktionen in politischen Parteien zählt auch das Engagement in politischen bzw. zivilgesellschaftlichen Vereinen und in Nichtregierungsorganisationen (NGOs) dazu.

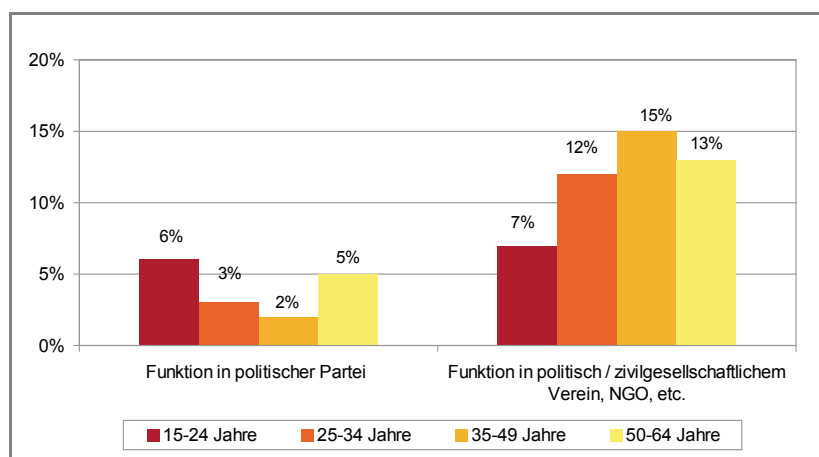
Im Rahmen der Erhebung für das Frauenbarometer war von Interesse, in welchem Ausmaß und auf welche Art Frauen in Wien an Entscheidungsprozessen im Rahmen von politischem bzw. zivilgesellschaftlichem Engagement beteiligt sind. Außerdem wurden die Motive für eine Partizipation erhoben sowie gewünschte Unterstützung, damit sich Frauen zur Beteiligung an politisch/gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen entschließen.

Die Ergebnisse zeigen große Unterschiede zwischen dem Engagement in politischen Parteien und in politischen oder zivilgesellschaftlichen Vereinen auf. Während 3% aller befragten Frauen eine Funktion in einer politischen Partei innehaben oder in einer politischen Partei engagiert sind, sind immerhin 13% in einem politischen/ zivilgesellschaftlichen Verein engagiert.

Differenziert nach den verschiedenen Altersgruppen zeigen sich erhebliche Unterschiede (siehe Abbildung 59). In politischen Parteien sind wesentlich mehr jüngere (zwischen 15 und 24 Jahren 6%) sowie ältere Frauen (zwischen 50 und 64 Jahren 5%) aktiv, als zwischen 25 und 49 Jahren. Das könnte unter anderem darauf zurückzuführen sein, dass sich in der Haupterwerbsphase weniger Zeit für politisches Engagement findet und die Prioritäten auf anderen Lebensbereichen liegen. Diese Ein-

schätzung deckt sich zumindest beim Engagement in politischen Parteien, wo mehr Frauen ohne Kinder als mit Kindern vertreten sind.

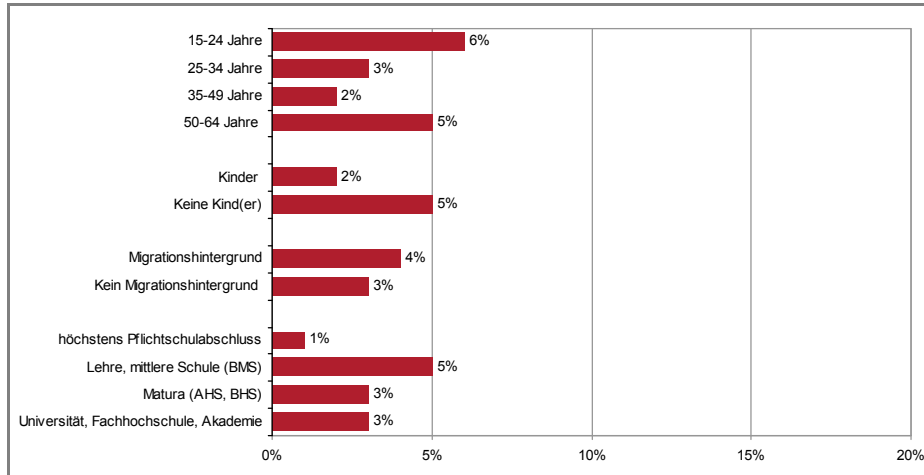
Abbildung 59: Ausübung von Funktion in politischer Partei oder politisch / zivilgesellschaftlichem Verein, NGO, etc. nach Alter



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n = 799, n missing = 2 und 3

Analysiert nach anderen sozioökonomischen Faktoren zeigen sich die Differenzen in unterschiedlich hohem Niveau, wenngleich diese Ergebnisse aufgrund der geringen Fallzahlen mit Vorsicht zu betrachten sind und lediglich von Tendenzen gesprochen werden kann. So spielt beispielsweise die finanzielle Ausstattung des Haushalts oder der Migrationshintergrund kaum eine Rolle in der Frage der politischen Aktivität. Der Bildungsstatus wirkt sich hingegen schon auf die Ausübung einer Funktion in einer politischen Partei aus: Frauen mit höchstens Pflichtschulabschluss sind im geringsten Ausmaß in dieser Form engagiert, während Frauen mit Lehre oder mittlerer Schule vergleichsweise im höchsten Ausmaß aktiv sind (siehe Abbildung 60).

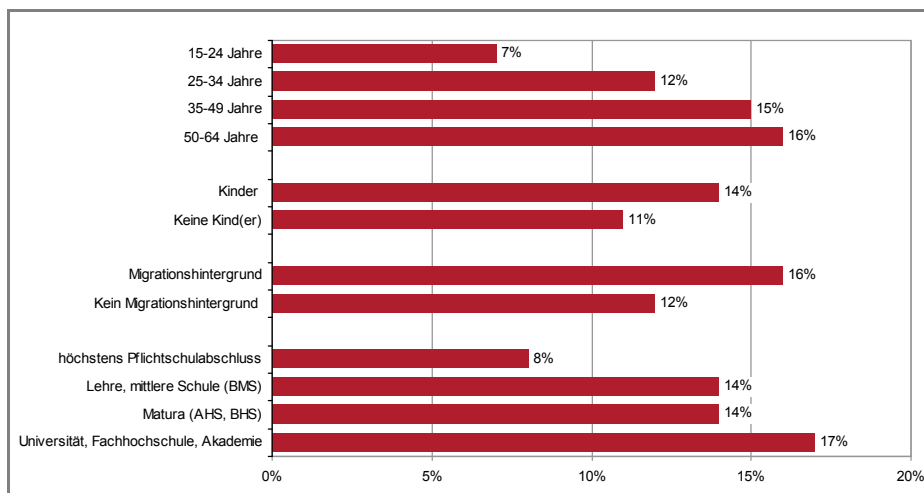
Abbildung 60: Ausübung von Funktion in politischer Partei, in verschiedenen Subgruppen, in %



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n zw. 797 und 799, n miss=2

Beim Engagement in politischen bzw. zivilgesellschaftlichen Vereinen wie beispielsweise in NGOs sieht die Altersverteilung anders aus: Das Engagement steigt mit dem Alter an, Frauen ab 35 Jahren erweisen sich hier am aktivsten. In diesem Bereich sind auch Frauen mit Kindern in höherem Ausmaß vertreten als das bei politischen Parteien der Fall ist. Der Migrationshintergrund spielt hier – im Gegensatz zum Engagement in politischen Parteien – eine größere Rolle. 16% der Frauen mit Migrationshintergrund sind in einem politisch/zivilgesellschaftlichem Verein engagiert, während dieser Wert bei Frauen ohne Migrationshintergrund 12% beträgt.

Abbildung 61: Ausübung von Funktion in politisch / zivilgesellschaftlichem Verein, NGO, etc., in verschiedenen Subgruppen, in %



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n zw. 799 und 800, n miss=3

Gründe für ein Engagement

Mittels einer offenen Fragestellung wurde den Gründen für ein politisches/ zivilgesellschaftliches Engagement nachgegangen, die Antworten wurden in der Auswertung zu Kategorien zusammengefasst.

Als häufigstes Motiv für ein Engagement in einer politischen Partei wurde von der Hälfte der in dieser Form engagierten Frauen Idealismus genannt. An zweiter Stelle steht die Gestaltungskompetenz (27%), gefolgt davon, dass es als interessante und Sinn stiftende Tätigkeit wahrgenommen wird (12%). Aber auch Wissenserweiterung und Vernetzung spielen eine Rolle.

Auch bei den Gründen für ein Engagement in einem politischen / zivilgesellschaftlichen Verein oder einer NGO steht bei den Begründungen der Idealismus an erster Stelle (45%). Als interessante, Sinn stiftende Tätigkeit empfinden 35% ihr zivilgesellschaftliches Engagement. Auch die Selbstverwirklichung und die persönliche ideelle Bereicherung spielen hier eine Rolle (10%).

Diejenigen, die sich nicht in einer politischen Partei engagieren, begründen dies zum Großteil damit, dass sie kein oder mangelndes Interesse daran haben (54%). Aber auch Zeitmangel ist ein gewichtiger Grund, warum viele Frauen (21%) nicht parteipolitisch aktiv sind. Für 16% ist die fehlende Identifizierung mit politischen Parteien ein Grund, um sich nicht zu engagieren. Dieses Argument ist in enger Verbindung mit einer negativen Beurteilung bestehender FunktionärInnen zu sehen, was für weitere 4% gegen ein Engagement spricht.

Bei den Gründen, warum zum Befragungszeitpunkt kein Engagement in einem Verein oder einer NGO vorhanden war, spielte – so wie bei den politischen Parteien – der Zeitmangel eine große Rolle: 46% meinten, dass dieser für sie gegen eine zivilgesellschaftliche Aktivität spricht. Kein oder mangelndes Interesse zeigten 44% der befragten Frauen. Für 6% war eine Funktion in einem politischen / zivilgesellschaftlichem Verein bislang kein Thema und für 3% ist ein derartiges Engagement nicht mit Kinderbetreuung und Familienleben zu vereinbaren.

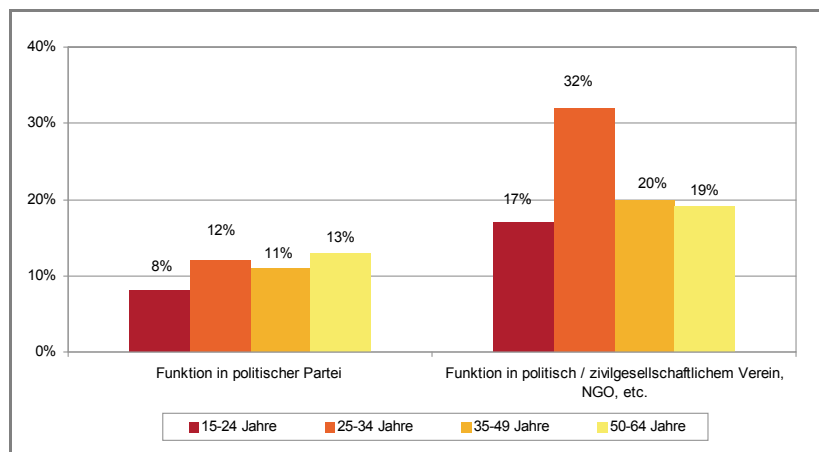
Der Zeitmangel war auch in den Fokusgruppen als frauenspezifisches Phänomen präsent. Frauen fällt es aufgrund der geringen zeitlichen Ressourcen, die aus der Doppelbelastung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Versorgungsarbeit entstehen, wesentlich schwerer, die Zeit für ein politisches oder zivilgesellschaftliches Engagement zu finden.

7.4 Interesse an politischen /gesellschaftlichen Entscheidungsfunktionen

Im Rahmen der Erhebung für das Frauenbarometer interessierte auch, wer grundsätzlich Interesse daran hätte, eine Funktion in einer politischen Partei oder in einem Verein auszuüben. Auffallend daran ist, dass das Interesse an einem Engagement in einem politischen/zivilgesellschaftlichem Verein das Interesse an einer Aktivität in einer politischen Partei bei weitem übersteigt: Während nur 11% der Befragten sich prinzipiell vorstellen können, in einer Partei aktiv zu werden, so sind es bei der Frage nach dem zivilgesellschaftlichem Engagement 23%.

Mit dem Alter steigt das Interesse an einer Funktion in einer politischen Partei (siehe Abbildung 62). Beim Interesse an einer Funktion in einem politischen/ zivilgesellschaftlichen Verein liegt die Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen vorne (32%).

Abbildung 62: Interesse an einer Funktion in politischer Partei oder politisch / zivilgesellschaftlichem Verein, NGO, etc. nach Alter



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interesse an Funktion in politischer Partei: Interviews n = 770, n missing = 46; und 3

Gefragt danach, welche Unterstützung wünschenswert wäre, um sich politisch zu engagieren, standen – so wie schon bei den Argumenten gegen eine Aktivität – die zeitlichen Ressourcen im Vordergrund. 29% derjenigen, die sich prinzipiell vorstellen könnten, sich in einer politischen Partei zu engagieren und 40% derer, für die ein politisch/zivilgesellschaftliches Engagement denkbar ist, wünschen sich „mehr Zeit“.

Bei der Ausübung einer Funktion in einer politischen Partei wäre außerdem unterstützend: persönlicher Ehrgeiz, Engagement und Leistung (13%), Information und Wissen (11%), die entsprechenden Möglichkeiten (11%), gute Rahmenbedingungen (10%) sowie eine neue, passende Partei (7%).

Als Unterstützung bei der Ausübung von zivilgesellschaftlichem Engagement würden 23% eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie wahrnehmen. Für 10% derer, die sich ein Engagement in diesem Zusammenhang vorstellen können, wäre eine Idee oder Mission nötig und für 9% liegt es am eigenen Ehrgeiz und der eigenen Leistung.

7.5 Zwischenfazit

- **Der höchste Anteil an Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen besteht bei den 35- bis 49-Jährigen.** In dieser Altersgruppe sind 37% nach eigener Angabe in Leitungsfunktionen und 25% in Führungsfunktionen. Interessant dabei war, dass vor allem der Begriff der Leitungsfunktion, aber auch jener der Führungsfunktion recht breit gefasst wurde und auch Frauen, die eigenverantwortliche Tätigkeitsbereiche innehaben, dies bereits als Leitungsfunktion definieren.

- **Der Hauptgrund für das Ausüben einer Führungs- oder Leitungsfunktion sind die vorhandene Kompetenz und Qualifikation.** An zweiter Stelle wurden bei den Leitungsfunktionen Antworten genannt, die unter dem Begriff Unabhängigkeit und Selbständigkeit zusammengefasst werden können.
- **Die berufliche Tätigkeit in einer Leitungs- und Führungsfunktion ist für viele mit ideellen Werten verbunden.** So wurden bei der telefonischen Befragung Spaß, Interesse an der Tätigkeit, Selbstverwirklichung und persönliche ideelle Bereicherung genannt. Auch in den Fokusgruppen war das Motiv der Freude an der Arbeit immer wieder ein Thema, wobei die Anerkennung in diesem Zusammenhang eine Rolle spielt.
- **Das Einkommen wurde nur von 12% der Befragten in Leitungsfunktionen und von 11% in Führungsfunktionen als Motiv genannt.** Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass das Einkommen eine eher untergeordnete Rolle bei der Entscheidung für eine Leitungs- und Führungstätigkeit spielt. Allerdings muss dabei berücksichtigt werden, dass es gesamtgesellschaftlich nicht dem Selbstbild und auch nicht der Wahrnehmung von Frauen entspricht, über die Höhe ihres Einkommens definiert zu werden. Eine Ungleichbehandlung in Bezug auf das Einkommen wird von den Frauen nämlich in sehr hohem Ausmaß wahrgenommen. In der Fokusgruppe der Führungskräfte wurden dazu persönliche Erfahrungen zur Bevorzugung von Männern in gleichwertigen Positionen eingebracht.
- **4% der befragten Wienerinnen üben eine Betriebsratsfunktion aus.** Die Motivation für das Ausüben dieser Tätigkeit liegt vor allem im Interesse an der Personalführung, der Teamarbeit und der Interessenvertretung.
- **Bezüglich des Interesses an Entscheidungspositionen in der Arbeitswelt zeigt sich, dass dieses insbesondere bei den jüngeren Altersgruppen besteht.** Dieses Ergebnis spiegelte sich auch in der Fokusgruppe der Lehrlinge und Berufseinsteigerinnen wieder, in der sich ein Teil der Teilnehmerinnen vorstellen konnte, sich an in der Berufswelt beispielsweise in der Position einer Betriebsrätin zu engagieren.
- **Bei der Beteiligung an politischen/gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen war der große Unterschied zwischen dem Engagement in politischen Parteien und in politischen oder zivilgesellschaftlichen Vereinen auffällig.** Während 3% aller befragten Frauen in einer politischen Partei engagiert sind, sind immerhin 13% in einem politischen/ zivilgesellschaftlichen Verein aktiv.
- **Beim Interesse an einer politisch/gesellschaftlichen Entscheidungsfunktion verhält es sich ähnlich:** Während sich nur 11% der Befragten prinzipiell vorstellen können, in einer Partei aktiv zu werden, sind es beim zivilgesellschaftlichen Engagement 23%. Die zeitlichen Ressourcen spielen für Frauen auch bei dieser Frage eine entscheidende Rolle, und diejenigen, die sich prinzipiell engagieren würden, wünschen sich ‚mehr Zeit‘ und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

8 Vertretung von Fraueninteressen

8.1 Vertreterinnen von Fraueninteressen

Verschiedene Institutionen bzw. AkteurInnen setzen sich in Österreich und in spezifischer Art in Wien für die Interessen von Frauen in der Arbeitswelt ein. Es interessierte im Rahmen der telefonischen Befragung, in welcher Form bestimmte Institutionen als Vertretung für Fraueninteressen wahrgenommen und bewertet werden.

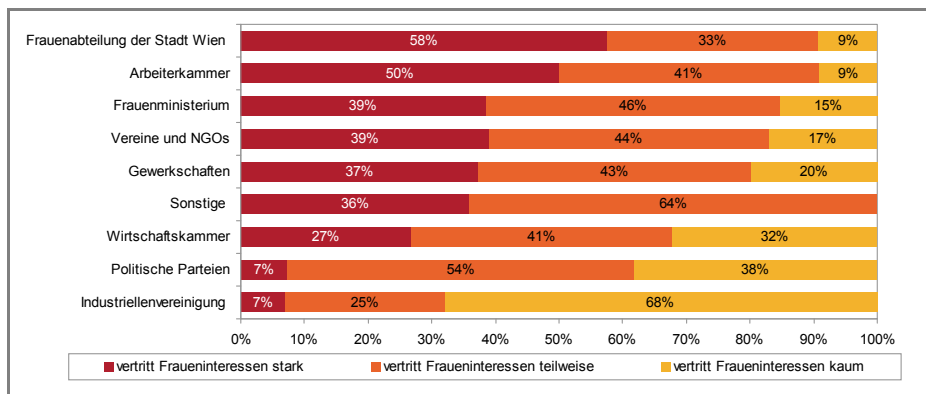
Im Gesamtvergleich aller einbezogenen Institutionen (Abbildung 63) zeigt sich, dass die Frauenabteilung der Stadt Wien in dieser Hinsicht die ‚beste Bewertung‘ bekommt.²⁵ 58% der befragten Wienerinnen sind der Ansicht, dass die Frauenabteilung die Interessen von Frauen stark vertritt. Auch die Arbeiterkammer wird in sehr hohem Ausmaß als Interessenvertretung für Frauen wahrgenommen: 50% geben die Einschätzung ab, dass von dieser Institution Fraueninteressen stark vertreten werden – ein Ergebnis, das mit der relativ hohen Bekanntheit frauenspezifischer Angebote der Arbeiterkammer (vgl. Kap. 6) übereinstimmt. Bei der Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung im Bundeskanzleramt (‚Frauenministerium‘) wird diese Einschätzung von 39% der Befragten vertreten – gleichauf mit Vereinen und NGOs.

Jene Institutionen, denen im geringsten Ausmaß die Vertretung von Fraueninteressen zugeschrieben wird, sind politische Parteien und Industriellenvereinigung. Jeweils 7% kamen hier zur Einschätzung, dass diese die Interessen von Frauen stark vertreten.

In den Fokusgruppen wurden vor allem Arbeiterkammer, Gleichbehandlungsanwaltschaft und Gewerkschaften als Vertretung von Fraueninteressen genannt. Insbesondere die Arbeiterkammer wurde sehr positiv wahrgenommen und mehrere Frauen berichteten von Hilfestellungen bei konkreten Problemen. Das angesprochene methodische Problem einer Verzerrung der Ergebnisse in Richtung einer Überschätzung der Bekanntheit der Frauenabteilung der Stadt Wien wird durch die Ergebnisse der Fokusgruppen tendenziell gestützt, da hier das Angebot der Frauenabteilung weit weniger bekannt war.

²⁵ Dieses Ergebnis ist insofern zu relativieren, als dass die Frauenabteilung zu Beginn der Befragung als Auftraggeberin genannt wurde und dadurch eine zeitnahe Vorinformation der Interviewpartnerinnen gegeben war.

Abbildung 63: Einschätzung der Vertretung von Fraueninteressen durch Institutionen



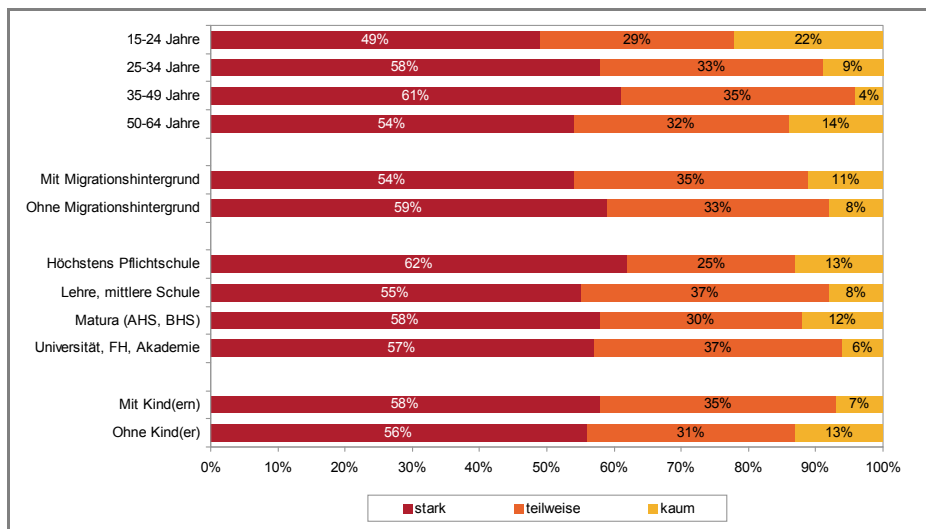
Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n=800, n missing zwischen 111 und 422 (n missing bei Sonstige=740)

Die Einschätzungen zur Vertretung von Fraueninteressen durch die Frauenabteilung der Stadt Wien, die Arbeiterkammer und das Frauenministerium wurden differenziert nach verschiedenen Untergruppen analysiert.

Vertretung von Fraueninteressen durch die Frauenabteilung der Stadt Wien

Die Frauenabteilung der Stadt Wien wird besonders in den mittleren Altersgruppen als ‚Frauenvertretung‘ wahrgenommen – 56% derer im unteren bzw. 61% derer im oberen Haupterwerbssalter sehen diese Vertretungsfunktion in starkem Ausmaß gegeben. In der jüngsten Altersgruppe sind es hingegen ‚nur‘ 49%, wobei gleichzeitig der Anteil derer, die diese Interessensvertretung kaum gegeben sieht, mit fast einem Viertel relativ groß ist. Hinsichtlich des Bildungsniveaus fällt auf, dass es vor allem Frauen mit Pflichtschulabschluss sind, die Fraueninteressen in starkem Ausmaß von der Frauenabteilung vertreten sehen.

Abbildung 64: Vertretung von Fraueninteressen durch die Frauenabteilung der Stadt Wien



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n zwischen 797 und 800, n missing zwischen 343 und 345

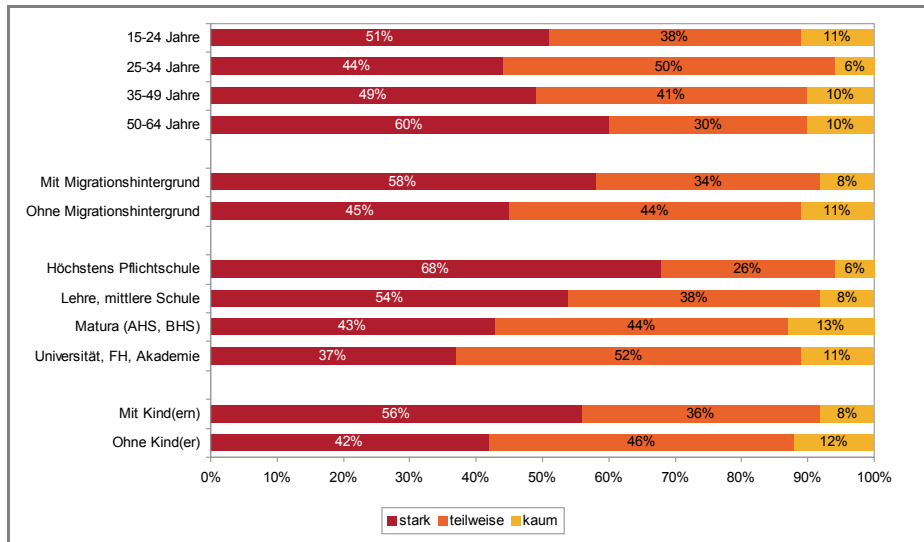
Vertretung von Fraueninteressen durch die Arbeiterkammer

Durch die Arbeiterkammer sehen die mittleren Altersgruppen die Vertretung von Fraueninteressen in etwas geringerem Ausmaß gegeben als die jüngste, insbesondere aber als die älteste Gruppe: Von den über 50-jährigen Frauen wird die Arbeiterkammer im Vergleich der Institutionen am häufigsten als starke Vertreterin von Fraueninteressen wahrgenommen (60%). Diese altersgruppenspezifische Bewertung verhält sich etwa gegengleich zur entsprechenden Bewertung der Frauenabteilung der Stadt Wien sowie des Frauenministeriums, durch die verstärkt die mittleren Altersgruppen ihre Fraueninteressen vertreten sehen.

Die unterschiedliche Beurteilung in Abhängigkeit von Mutterschaft und Migrationshintergrund ist insofern interessant, als die frauenspezifischen Angebote der Arbeiterkammer unter Frauen mit Kindern besonders gut bekannt sind, und sich auch die Frauen mit Migrationshintergrund besser über diese Angebote informiert zeigen (vgl. Kapitel 6.4). Möglicherweise unterstützt dieses Wissen die Wahrnehmung von der Arbeiterkammer als starker Vertreterin von Fraueninteressen bei diesen beiden Subgruppen.

Auffällig ist aber auch der deutliche Zusammenhang mit dem Bildungsniveau. Die Bewertung der Arbeiterkammer fällt unter Akademikerinnen besonders kritisch aus: Während nur 37% der Frauen mit Hochschulabschluss in der Arbeiterkammer eine starke Vertreterin von Fraueninteressen sehen, sind es unter den PflichtschulabsolventInnen mit 68% weitaus mehr, und auch in den mittleren Bildungsniveaus liegt dieser Anteil mit 50% klar höher.

Abbildung 65: Vertretung von Fraueninteressen durch die Arbeiterkammer

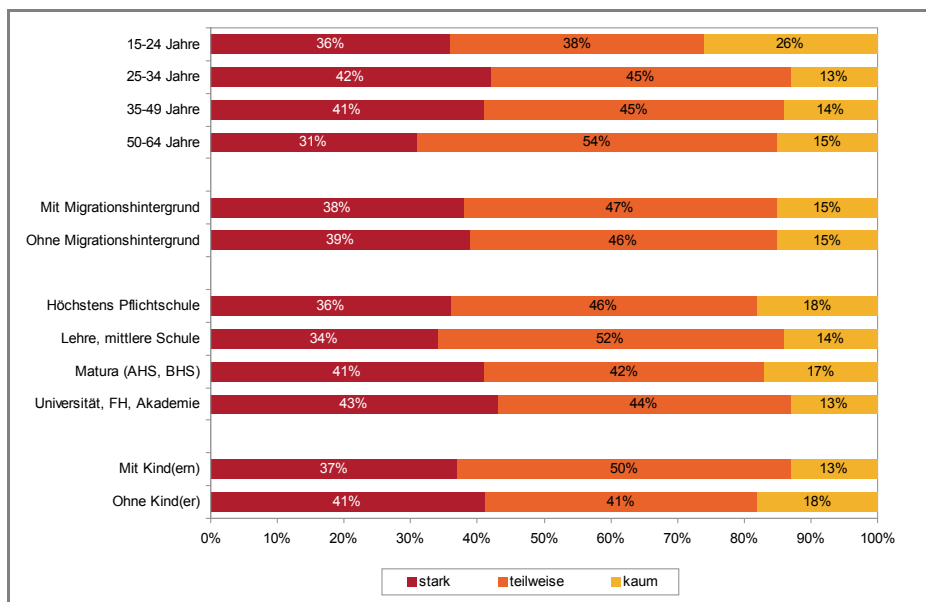


Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n zwischen 797 und 800, n missing zwischen 170 und 171

Vertretung von Fraueninteressen durch das Frauenministerium

Interessant ist, dass sich beim Frauenministerium im Vergleich zur Frauenabteilung der Stadt Wien und zur Arbeiterkammer eine recht gegensätzliche Verteilung bei verschiedenen Untergruppen feststellen lässt. Ein höherer Bildungsabschluss ist hier damit verbunden, dass Frauen das Frauenministerium in höherem Ausmaß als starke Frauenvertretung wahrnehmen. Während 43% der Frauen mit einem Bildungsabschluss auf Universitätsniveau der Ansicht sind, dass das Frauenministerium die Interessen der Frauen in starkem Ausmaß vertritt, beträgt dieser Anteil bei Frauen mit einem Lehrabschluss oder einer mittleren Schule nur 34%. Im Vergleich der Altersgruppen zeigt sich ähnlich wie bei der diesbezüglichen Bewertung der Frauenabteilung, dass vor allem die Frauen der mittleren Altersgruppen das Frauenministerium als starke Interessenvertretung für Frauen einschätzen.

Abbildung 66: Vertretung von Fraueninteressen durch das Frauenministerium



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n zwischen 797 und 800, n missing zwischen 213 und 214

8.2 Politische Forderungen

Das Frauenbarometer 2009 hat auch die Aufgabe, zu erheben, welchen Handlungsbedarf Frauen in Wien sehen, um die Situation von Frauen in der Arbeitswelt zu verbessern und die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern voran zu bringen. Dazu wurden die befragten Frauen mit verschiedenen politischen Forderungen konfrontiert, welche sie einer Bewertung hinsichtlich ihrer Wichtigkeit unterzogen.

Schließen der Einkommensschere hat Priorität

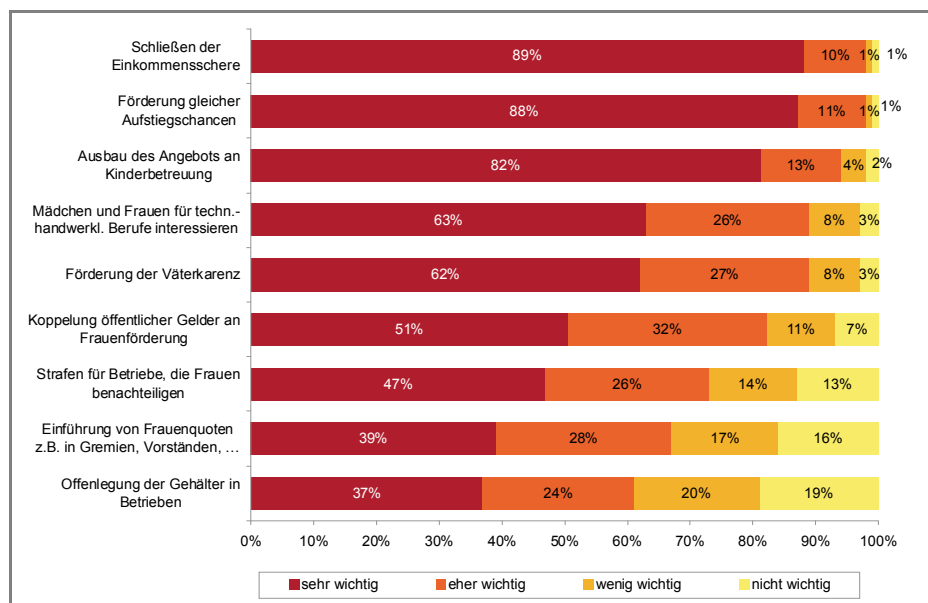
Dabei zeigt sich (siehe Abbildung 67), dass das Schließen der Einkommensschere oberste Priorität hat. 89% der befragten Frauen halten diese Forderung für sehr wichtig, weitere 10% für eher wichtig. Die Beseitigung geschlechtsspezifischer Einkommensdifferenzen ist somit aus Sicht so gut wie aller Wienerinnen eine wichtige politische Forderung.

Knapp gefolgt wird diese Forderung von dem Anliegen der Förderung gleicher Aufstiegschancen, das von 88% der Wienerinnen als sehr wichtig bewertet wird. An dritter Stelle der politischen Forderungen (mit 82%) steht der Ausbau des Angebots an Kinderbetreuung. Etwas weniger Wichtigkeit wird der Förderung von Mädchen und Frauen in technischen Berufen und der Förderung der Väterkarenz zugemessen, wobei immerhin fast zwei Drittel Bemühungen in diese Richtungen sehr wichtig finden.

Die restlichen Forderungen, die abgefragt wurden, sind erst seit kürzerer Zeit in der öffentlichen Diskussion präsent und haben im Vergleich zu den vorher genannten

Forderungen – das Schließen der Einkommensschere war schon seit Beginn der Frauenbewegung ein Thema – noch weniger Bekanntheit und Akzeptanz. Die Koppelung öffentlicher Gelder an Frauenförderung wird aber doch von mehr als der Hälfte der Frauen als sehr wichtige politische Forderung bewertet. Strafen für Betriebe, die Frauen benachteiligen, können sich 47% der Frauen sehr gut vorstellen. 39% der befragten Wienerinnen halten die Einführung von Frauenquoten in Gremien oder Vorständen für eine sehr wichtige Forderung. Die Offenlegung der Gehälter wird von immerhin einem Drittel der Befragten als wenig oder nicht wichtige Forderung gesehen. Die Hintanstellung dieser Forderung könnte mit der in Österreich vorherrschenden Kultur der Verschwiegenheit über Gehälter und Einkommen begründet werden (vgl. Bergmann et al. 2008). Die Gespräche in den Fokusgruppen verweisen ebenfalls darauf, dass in Österreich wenig über Einkommen gesprochen wird und teilweise von betrieblicher Seite ein Stillschweigen über die tatsächlichen Gehälter gefordert wird, insbesondere im höher qualifizierten Bereich. Daher wird gerade von besser qualifizierten Frauen die Offenlegung der Gehälter als ein wesentlicher Schritt Richtung Einkommensgerechtigkeit gesehen.

Abbildung 67: Bewertung von politischen Forderungen zu „Frauen und Arbeitswelt“



Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n = 800, n missing zwischen 5 und 55

Eine Auswertung der Zustimmung zu politischen Forderungen nach verschiedenen Subgruppen zeigt, dass vor allem das Bildungsniveau, das Alter und das Vorhandensein von Kindern einen Einfluss auf den Grad der Zustimmung zu bestimmten Forderungen haben.

Die Wichtigkeit von Forderungen, die das unmittelbare betriebliche Umfeld betreffen – Schließen der Einkommensschere, Offenlegung der Gehälter, Förderung gleicher Aufstiegschancen – steigt mit dem Grad des Bildungsabschlusses. Parallel dazu wird

auch der Ausbau des Angebots an Kinderbetreuung in größerem Ausmaß von Frauen mit einem höheren Bildungsabschluss als wichtige Forderung gesehen. Bei der Einführung von Frauenquoten in Gremien und Vorständen und Strafen für Betriebe verhält es sich umgekehrt. Die politische Forderung, dass das Interesse von Mädchen und Frauen für technische Berufe gefördert werden soll, wird in höchstem Ausmaß von Frauen mit Lehrabschluss oder Berufsbildender Mittlerer Schule unterstützt. Auch Mutterschaft erweist sich von Einfluss auf die Bewertung frauenpolitischer Forderungen. Insbesondere die Fragen der Einführung von Frauenquoten, der Koppelung öffentlicher Gelder an Frauenförderung und von Strafen für Betriebe, die Frauen benachteiligen, werden in weit höherem Ausmaß von Frauen mit Kindern unterstützt als von Frauen ohne Kinder.

Hinsichtlich der Altersverteilung ist zu beobachten, dass mit dem Alter die Zustimmung zu frauenpolitischen Forderungen tendenziell steigt. Im Speziellen die Einkommenstransparenz, die Frauenquoten, die Väterkarenz, die Koppelung öffentlicher Gelder an Frauenförderung und die Förderung von Mädchen und Frauen in technisch-handwerklichen Berufen werden mit steigendem Alter als wichtiger eingestuft. Strafen für Betriebe, die Frauen benachteiligen werden hingegen in stärkstem Ausmaß von den 25- bis 34-Jährigen gefordert.

Bei der Analyse nach Branchen konnten bei den meisten frauenpolitischen Forderungen keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden. Lediglich bei zwei Forderungen stach jeweils eine Branche hervor: Bei der Frage der Offenlegung der Gehälter fand sich eine weit überdurchschnittliche Zustimmung bei Frauen im Unterrichtswesen. Strafen für Betriebe, die Frauen benachteiligen wurden im höchsten Ausmaß von Frauen im Handel gefordert.

In einer offenen Fragestellung wurden die Frauen nach zusätzlichen Forderungen gefragt. Da die Liste der Forderungen, die bereits zur Bewertung vorgelegt worden war, eine große inhaltliche Bandbreite abdeckte, ergab diese offene Frage nur einzelne weitere Forderungen. Zum einen betrafen diese die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie beispielsweise eine bessere Unterstützung für Alleinerzieherinnen, eine bessere Gestaltung der Elternkarenz, eine bessere Qualität von Kinderbetreuungsplätzen oder einfach generell Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit. Zum anderen handelte es sich um generelle Forderungen zur Geschlechtergerechtigkeit: Bewusstseinsbildung, umfassende Gleichstellung, mehr Frauen in die Politik oder eine bessere soziale Absicherung für Frauen. Außerdem wurde eine bessere Unterstützung für Migrantinnen als weitere notwendige Maßnahme genannt.

Auch in den Fokusgruppen war vor allem die Problematik der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede ein Thema. Mehrmals wurde berichtet, dass Männer in der gleichen beruflichen Position ein höheres Einkommen erzielen. In diesem Zusammenhang wurde in einer Fokusgruppe Einkommenstransparenz als notwendige Voraussetzung für Einkommensgerechtigkeit genannt.

„Schon allein, dass in den meisten Firmen nicht gewollt wird, dass man untereinander über jeweilige Gehälter spricht, ist eine merkwürdige Sache. Einkommenstransparenz finde ich wichtig. In Großbritannien ist beim Jobangebot gesetzlich auch das Gehalt ausgeschrieben. Das finde ich fair weil wir den Job im Endeffekt machen um damit gut damit leben zu können. Ein wenig Transparenz würde schon sehr hilfreich sein, damit man zumindest einen Überblick hat, wie man dasteht. Es schützt nur den Arbeitgeber.“ (Fokusgruppe Leitungs- und Führungskräfte)

Aber auch die Auswirkungen der Zuständigkeit von Frauen für die Kinderbetreuung auf die Einkommensentwicklung wurden thematisiert. Häufig nehmen Frauen Jobs

an, die nicht ihrer Qualifikation entsprechen, da diese besser mit ihren familiären Aufgaben zu vereinbaren sind.

„Ich verdiene sehr wenig, aber dafür habe ich wirklich gute Arbeitsbedingungen und ein perfektes Arbeitsklima. Wenn das Kind krank ist, kann ich problemlos zu Hause bleiben.“ (Fokusgruppe Frauen unter 1000 Euro Einkommen)

Ein weiteres wichtiges Thema in den Fokusgruppen war eine Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen, da Männer oft von männlichen ‚Seilschaften‘ profitieren. Aber auch die Notwendigkeit des Ausbaus der außerhäuslichen Kinderbetreuung, die Unterstützung von Alleinerzieherinnen, eine gerechtere Aufteilung der Versorgungsarbeit zwischen Frauen und Männern, bewusstseinsbildende Kampagnen zur Geschlechtergerechtigkeit sowie Informationskampagnen, die einen Überblick über Beratungs- und Förderungsmöglichkeiten für Frauen bieten, waren öfter genannte frauenpolitische Anliegen.

8.3 Zwischenfazit

- **Die Frauenabteilung der Stadt Wien, die Arbeiterkammer und das Frauenministerium werden am stärksten als Vertretung für Frauen bewertet.** Jene Institutionen, die im geringsten Ausmaß als Vertretung für Frauen wahrgenommen werden, sind politische Parteien und Industriellenvereinigung. In den Fokusgruppen wurde vor allem die Arbeiterkammer sehr positiv wahrgenommen, da diese in mehreren Fällen Hilfestellungen bei konkreten Problemen leisten konnte.
- **Bei den politischen Forderungen hat vor allem das Schließen der Einkommensschere oberste Priorität.** 89% der befragten Wienerinnen halten dieses Anliegen für sehr wichtig. Auch in den Fokusgruppen war vor allem die Problematik der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede ein Thema. Mehrmals wurde berichtet, dass Männer in der gleichen beruflichen Position ein höheres Einkommen haben. In diesem Zusammenhang wurde in einer Fokusgruppe Einkommenstransparenz als notwendige Voraussetzung für Einkommensgerechtigkeit genannt.
- Ein weiteres wichtiges Thema in den Fokusgruppen war eine **Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen**, da Männer oft von männlichen „Seilschaften“ profitieren. Aber auch die Notwendigkeit des Ausbaus der außerhäuslichen Kinderbetreuung, die Unterstützung von Alleinerzieherinnen, eine gerechtere Aufteilung der Versorgungsarbeit zwischen Frauen und Männern, bewusstseinsbildende Kampagnen zur Geschlechtergerechtigkeit sowie Informationskampagnen, die einen Überblick über Beratungs- und Förderungsmöglichkeiten für Frauen bieten, waren öfter genannte frauenpolitische Anliegen.
- Ausgewertet nach verschiedenen Subgruppen zeigt sich, dass vor allem das **Bildungsniveau, das Alter und das Vorhandensein von Kindern** einen Einfluss auf den Grad der Zustimmung zu bestimmten Forderungen haben. Bei den meisten Forderungen steigt die Zustimmung mit dem Bildungsabschluss, dem Alter oder mit Kindern.

9 Kurzfazit – das Frauenbarometer 2009

Das Frauenbarometer ist eine regelmäßig von der Frauenabteilung der Stadt Wien beauftragte "Bestandsaufnahme" der Ist-Situation von Frauen in Wien. Das Frauenbarometer 2009 steht unter dem Motto "Rahmenbedingungen damit Frauen sicher, selbstbestimmt und unabhängig in Wien leben können". Der Schwerpunkt liegt dabei auf dem Teilaspekt Arbeitsmarkt, da die Erwerbstätigkeit einen zentralen Bestandteil eines unabhängigen Lebens bildet. Das Frageinteresse ist dabei weitreichend und berührt unterschiedliche Lebensbereiche von berufstätigen Frauen in Wien.

Methodisch steht die telefonische Befragung von 800 Wienerinnen im Zentrum des Frauenbarometers 2009. Die Erhebung wurde in den Monaten August bis Oktober 2009 durchgeführt. Zusätzlich wurden Fokusgruppen mit unterschiedlichen Zielgruppen abgehalten, in deren Rahmen man sich den Themen in einem dialogischen Setting aus einem neuen Blickwinkel nähern konnte.

Zu den im vorliegenden Bericht ausführlich dargestellten Ergebnissen dieser Studie wird im Folgenden entlang der inhaltlichen Eckpunkte ein kurzes Fazit gegeben:

Wahrnehmung von Geschlechterunterschieden am Arbeitsmarkt

- **Die wahrgenommene Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz variiert stark zwischen den Branchen.** Die Ergebnisse hinsichtlich der subjektiv wahrgenommenen Schlechterstellung als Frau in ihrem Betrieb zeigen insgesamt einen starken Zusammenhang mit betriebsstrukturellen Merkmalen wie Branche und Betriebsgröße.

Erlebte Benachteiligung insbesondere in den „typischen Frauenbranchen“ wie Handel sowie Tourismus und Gastgewerbe. In allgemeiner Hinsicht erleben sich Frauen in diesen Branchen schlechter gefördert als ihre männlichen Kollegen. Zudem wird gerade auch in diesen Branchen die geringste Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie erlebt. Andererseits wird von Frauen in den „typischen Männerbranchen“ Industrie, Gewerbe, Bauwesen wiederum eine starke Schlechterstellung in Bezug auf Einkommens- und Aufstiegsfragen wahrgenommen.

Öffentlichkeitsnahe Branchen rangieren vor allem hinsichtlich Vereinbarungsfragen besser. Hinsichtlich der Gestaltung der Elternkarenz und der Rückkehr in den Betrieb, der Förderung der Väterkarenz und der Rücksichtnahme auf Betreuungsaufgaben schneiden öffentlichkeitsnahe Branchen wie Unterricht, Gesundheit und Soziales und öffentliche Verwaltung eher positiv ab, hinsichtlich der wahrgenommenen Geschlechtergerechtigkeit bei Aufstiegsperspektiven ist weniger Unterschied zu anderen Branchen gegeben.

- **Soziostrukturelle Merkmale wie Bildung, Alter oder Einkommen spielen eine geringere Rolle, aber tendenziell lässt sich feststellen: je höher das Alter der Befragten und je höher die berufliche Tätigkeit, desto kritischer fallen die Einschätzungen aus.** Die zunehmend negative Einschätzung im Alter kann

damit im Zusammenhang stehen, dass ältere Frauen im Laufe ihrer Berufslaufbahn bereits auf negative Erfahrungen zurück blicken, während jüngere Frauen unbeschwerter urteilen. Der Einfluss des Tätigkeits- (bzw. Bildungs-)Niveaus verweist auf eine stärkere Thematisierung von Gleichstellungsfragen in höher qualifizierten Segmenten und spiegelt die Tatsache wider, dass sich viele Gleichstellungsstrategien auf höher qualifizierte Beschäftigungssegmente beschränken.

- **Allgemeine Ungleichheitsstrukturen am Arbeitsmarkt werden deutlich wahrgenommen.** Nur etwa ein Fünftel der Frauen ist der Meinung, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt (eher) erreicht sei, vier von fünf sehen das nicht so.
- **Breiteste Zustimmung zu Frauenförderung.** Das Anrecht auf eine eigene berufliche und finanzielle Existenz von Frauen erfährt eine fast 100%ige Zustimmung. Zu dessen Einlösung halten 96% die spezifische Förderung von Frauen für wichtig.
- **Deutliche Differenz zwischen der Wahrnehmung allgemeiner Geschlechterunterschiede am Arbeitsmarkt und der Wahrnehmung eigener Benachteiligung am Arbeitsplatz.** Im Vergleich des Antwortverhaltens zu den beiden Fragenkomplexen fällt die Wahrnehmung allgemeiner Ungleichheitsstrukturen deutlich stärker aus als die der eigenen Betroffenheit. Für die eigene Benachteiligung scheint eine geringere Sensibilität oder auch eine gewisse Verweigerungshaltung zu bestehen. Die wahrgenommene eigene Benachteiligung spiegelt sich dabei auch weniger auf Ebene allgemeiner Benachteiligung, sondern eher in spezifischen Aspekten wie Einkommensungleichheit oder ungleichen Aufstiegschancen wider.
- **Jede dritte Frau würde eine andere Berufswahl treffen.** Diese hohe Zustimmung ist ein Indikator dafür, dass die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation bei vielen Frauen nicht sehr hoch ist. Besonders deutlich ausgeprägt ist dieser Wunsch bei Frauen mit Kindern und Migrantinnen: Von ihnen stimmt fast jede Zweite dieser Aussage zu.

Unterstützungsstrukturen für Frauen am Arbeitsmarkt

- **Informiertheit über frauenspezifische Unterstützungsangebote nimmt mit dem Alter zu.** Insgesamt kennen 87% der Frauen zumindest ein frauenspezifisches Unterstützungsangebot. Die Bekanntheit und Nutzung hängt stark mit dem Alter zusammen. Je älter die Frauen, desto mehr Unterstützungsmöglichkeiten kennen sie, und mit umso mehr Angeboten waren sie auch schon selbst in Kontakt. In diesem Sinn ist Information auch als ein (Lern-)Prozess zu verstehen, der im Lauf des (Erwerbs-)Lebens voranschreitet.
- **Mutterschaft und betriebliche Entscheidungsfunktionen führen zu besserer Informiertheit.** Weitere spezifische Prozesse – die durchaus in Verbindung mit dem Alter stehen – führen zu einem größeren Erfahrungsreichtum und damit zu besserer Information über Unterstützungsmöglichkeiten: Mutterschaft, Karenz und Wiedereinstieg einerseits sowie die Übernahme betrieblicher Entscheidungsfunktionen (Leistungs-, Führungs- oder Betriebsratsfunktionen) andererseits. Dem gegenüber schränken die Strukturmerkmale der geringen Bildung und Migrationshintergrund den Zugang zu Informationen ein.

Fo
Auf

- **Informationskanäle differieren stark nach Einrichtung, aber auch nach Zielgruppe.** Die klassischen Medien Zeitung, Radio und Fernsehen haben insgesamt große Bedeutung, insbesondere die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist über diesen Weg im öffentlichen Bewusstsein stark verankert. Diese Medien erreichen tendenziell jüngere und Frauen mit Migrationshintergrund schlechter. Informationsmaterial der Einrichtungen dient relativ vielen Frauen als Quelle über die Angebote von Arbeiterkammer und Gewerkschaft. Das Internet als Informationsquelle spielt für höher Qualifizierte eine wichtigere Rolle als für Frauen mit niedrigen Bildungsniveaus.
- **Die Nutzung frauenspezifischer Angebote liegt etwa bei einem Viertel, variiert jedoch stark nach konkreter Einrichtung.** Die höchsten Nutzungsquoten weist der Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds (30%) auf, als Nutzungsmotive spielt das Weiterbildungsthema und die finanzielle Unterstützung von Weiterbildung eine wesentliche Rolle.
- **Von den Nicht-Nutzerinnen nimmt der weit überwiegende Teil keinen eigenen Bedarf für Unterstützungsleistungen wahr.** Nur 13% haben eine Nutzung bislang in Erwägung gezogen. Möglicherweise können in vielen Fällen auch andere, informelle innerbetriebliche Lösungen gefunden werden, eine Strategie, die von den Frauen tendenziell bevorzugt wird, bevor externe Hilfe zugezogen wird.
- **Wünsche für zusätzliche Unterstützungen beziehen sich vor allem auf Kinderbetreuung sowie auf eine bessere Information.** Eine ausgeweitete und flexible Kinderbetreuung wünschen sich Frauen für ihre berufliche Unabhängigkeit am stärksten. Das bestehende Unterstützungsangebot besser zu kommunizieren, würde ebenfalls vielen Befragten helfen.

Vertretung von Fraueninteressen

- **Die Frauenabteilung der Stadt Wien, die Arbeiterkammer und das Frauenministerium werden am stärksten als Vertretung für Frauen bewertet.** Jene Institutionen, die im geringsten Ausmaß als Vertretung für Frauen wahrgenommen werden, sind politische Parteien und Industriellenvereinigung. In den Fokusgruppen wurde vor allem die Arbeiterkammer sehr positiv wahrgenommen, da diese in mehreren Fällen Hilfestellungen bei konkreten Problemen leisten konnte.
- **Bei den politischen Forderungen hat vor allem das Schließen der Einkommensschere oberste Priorität.** 89% der befragten Wienerinnen halten dieses Anliegen für sehr wichtig. Auch in den Fokusgruppen war vor allem die Problematik der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede ein Thema. Mehrmals wurde berichtet, dass Männer in der gleichen beruflichen Position ein höheres Einkommen haben. In diesem Zusammenhang wurde in einer Fokusgruppe Einkommenstransparenz als notwendige Voraussetzung für Einkommensgerechtigkeit genannt.
- Ein weiteres wichtiges Thema in den Fokusgruppen war eine **Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen**, da Männer oft von männlichen „Seilschaften“ profitieren. Aber auch die Notwendigkeit des Ausbaus der außerhäuslichen Kinderbetreuung, die Unterstützung von Alleinerzieherinnen, eine gerechtere Aufteilung der Versorgungsarbeit zwischen Frauen und Männern, bewusstseinsbildende Kampagnen zur Geschlechtergerechtigkeit sowie Informationskampagnen, die

einen Überblick über Beratungs- und Förderungsmöglichkeiten für Frauen bieten, waren öfter genannte frauenpolitische Anliegen.

- Ausgewertet nach verschiedenen Subgruppen zeigt sich, dass vor allem das **Bildungsniveau, das Alter und das Vorhandensein von Kindern** einen Einfluss auf den Grad der Zustimmung zu bestimmten Forderungen haben. Bei den meisten Forderungen steigt die Zustimmung mit dem Bildungsabschluss, dem Alter oder mit Kindern.

Subjektive Wahrnehmung von Sicherheit, Unabhängigkeit und Selbstbestimmtheit als Frau in Wien

- **Der Sicherheitsbegriff wird stark mit Kontrolle im öffentlichen Raum assoziiert.** Die Präsenz der Polizei stellt hier die häufigste Assoziation mit Sicherheit dar, weiters spielt Sicherheit im öffentlichen Raum sowie bei Dunkelheit eine zentrale Rolle für das subjektive Sicherheitsempfinden. Ein breiterer Begriff von Sicherheit in Richtung finanzieller und sozialer Sicherheit findet sich verstärkt bei Frauen mit niedrigem Schulabschluss, mit Migrationshintergrund, mit Kind(ern) und mit unterdurchschnittlicher finanzieller Ausstattung.
- **Neben dieser dominanten Hauptthematik besteht ein breites Spektrum der subjektiven Vorstellung von Sicherheit.** Die Bandbreite reicht von Wohnsicherheit über Frauenparkplätze bis zum Vorhandensein von Unterstützungsstrukturen und spiegelt eine Vielfalt von Bedürfnissen und Positionen von Wienerinnen wider.
- **Selbstbestimmtheit und Unabhängigkeit werden vor allem durch die Teilhabe am Erwerbsleben erreicht.** Am häufigsten gehört ein eigenes und ausreichendes Einkommen sowie die eigene Berufstätigkeit zu einem selbstbestimmten und unabhängigen Leben.

Partizipation und Entscheidungspositionen

- **Der höchste Anteil an Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen besteht bei den 35- bis 49-Jährigen.** In dieser Altersgruppe sind 37% nach eigener Angabe in Leitungsfunktionen und 25% in Führungsfunktionen. Interessant dabei war, dass vor allem der Begriff der Leitungsfunktion, aber auch jener der Führungsfunktion recht breit gefasst wurde und auch Frauen, die eigenverantwortliche Tätigkeitsbereiche innehaben, dies bereits als Leitungsfunktion definieren.
- **Der Hauptgrund für das Ausüben einer Führungs- oder Leitungsfunktion sind die vorhandene Kompetenz und Qualifikation.** An zweiter Stelle wurden bei den Leitungsfunktionen Antworten genannt, die unter dem Begriff Unabhängigkeit und Selbständigkeit zusammengefasst werden können.
- **Die berufliche Tätigkeit in einer Leitungs- und Führungsfunktion ist für viele mit ideellen Werten verbunden.** So wurden bei der telefonischen Befragung Spaß, Interesse an der Tätigkeit, Selbstverwirklichung und persönliche ideelle Bereicherung genannt. Auch in den Fokusgruppen war das Motiv der Freude an der Arbeit immer wieder ein Thema, wobei die Anerkennung in diesem Zusammenhang eine Rolle spielt.

- **Das Einkommen wurde nur von 12% der Befragten in Leitungsfunktionen und von 11% in Führungsfunktionen als Motiv genannt.** Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass das Einkommen eine eher untergeordnete Rolle bei der Entscheidung für eine Leitungs- und Führungstätigkeit spielt. Allerdings muss dabei berücksichtigt werden, dass es gesamtgesellschaftlich nicht dem Selbstbild und auch nicht der Wahrnehmung von Frauen entspricht, über die Höhe ihres Einkommens definiert zu werden. Eine Ungleichbehandlung in Bezug auf das Einkommen wird von den Frauen nämlich in sehr hohem Ausmaß wahrgenommen. In der Fokusgruppe der Führungskräfte wurden dazu persönliche Erfahrungen zur Bevorzugung von Männern in gleichwertigen Positionen eingebracht.
- **4% der befragten Wienerinnen üben eine Betriebsratsfunktion aus.** Die Motivation für das Ausüben dieser Tätigkeit liegt vor allem im Interesse an der Personalführung, der Teamarbeit und der Interessenvertretung.
- **Bezüglich des Interesses an Entscheidungspositionen in der Arbeitswelt zeigt sich, dass dieses insbesondere bei den jüngeren Altersgruppen besteht.** Dieses Ergebnis spiegelte sich auch in der Fokusgruppe der Lehrlinge und Berufseinsteigerinnen wieder, in der sich ein Teil der Teilnehmerinnen vorstellen konnte, sich an in der Berufswelt beispielsweise in der Position einer Betriebsrätin zu engagieren.
- **Bei der Beteiligung an politischen/gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen war der große Unterschied zwischen dem Engagement in politischen Parteien und in politischen oder zivilgesellschaftlichen Vereinen auffällig.** Während 3% aller befragten Frauen in einer politischen Partei engagiert sind, sind immerhin 13% in einem politischen/ zivilgesellschaftlichen Verein aktiv.
- **Beim Interesse an einer politisch/gesellschaftlichen Entscheidungsfunktion verhält es sich ähnlich:** Während sich nur 11% der Befragten prinzipiell vorstellen können, in einer Partei aktiv zu werden, sind es beim zivilgesellschaftlichen Engagement 23%. Die zeitlichen Ressourcen spielen für Frauen auch bei dieser Frage eine entscheidende Rolle, und diejenigen, die sich prinzipiell engagieren würden, wünschen sich ‚mehr Zeit‘ und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

10 Anhang

10.1 Literatur

- Behringer, Friederike / Bolder, Axel / Klein, Rosemarie / Reutter, Gerhard / Seiverth, Andreas (Hg.) (2004): Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens, Baltmannsweiler
- Bergmann, Nadja / Gutknecht-Gmeiner Maria / Wieser, Regine / Willsberger Barbara (2002): Berufsorientierung und -einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt - Empirische Erhebungen zum Berufswahlprozess von Mädchen, Wien
- Bergmann Nadja, Prenner Peter, Schelepa Susanne, Sorger Claudia (2008): Situationsbericht zum Thema Einkommensunterschiede, Wien
- Bergmann, Nadja / Fink, Marcel / Graf, Nikolaus / Hermann, Christoph / Mairhuber, Ingrid / Sorger, Claudia / Willsberger, Barbara (2004): Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potentiale. Forschungsbericht im Rahmen der Evaluierung des NAP. Projekt Teilzeit und Beschäftigung. Hrsg von Bundesministerium für Gesundheit und Frauen. Wien
- Frauenabteilung der Stadt Wien (Hg.) (2005): Situationsbericht Frauen in Wien 2005, Wien
- Frauenabteilung der Stadt Wien (Hg.) (2009): Frauenbarometer 2008, Sicherheitsempfinden von Frauen in Wien, Wien
- Gregoritsch Petra, Kernbeiß Günter, Lehner Ursula, Prammer-Waldhör Michaela, Wagner-Pinter, Michaels (2007): Frauenerwerbstätigkeit: Einkommenseffekte von Kinderbetreuungspflichten. Wien
- Kreimer, Margareta (2006): Stillstand beim Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern. Zur Notwendigkeit des ökonomischen Diskriminierungsansatzes, in: Lemke Meike, Ruhe Cornelia, Woelki Marion, Ziegler Béatrice (Hg.innen): Genus oeconomicum. Ökonomie – Macht – Geschlechterverhältnisse, Konstanz, S.159-172.
- Statistik Austria (2008): Arbeitskräfteerhebung 2007, Ergebnisse des Mikrozensus, Wien
- Statistik Austria (2009): Arbeitsmarktstatistik Jahresergebnisse 2008 der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Schnellbericht, Wien

10.2 Methodische Ergänzungen

Zur Lesart des Datenmaterials

Die Grundlage aller Auswertungen bilden 800 telefonisch geführte Interviews, durch die Gewichtung entspricht das 803 statistischen Fällen (zu Gewichtung s.u.). Bei den meisten Tabellen und Graphiken ist die als „n“ angegebene Zahl jedoch niedriger als 800 – wie kommt das?

Die im Rahmen dieses Berichts vorgenommenen Auswertungen sind Analysen von einzelnen Merkmalen in Abhängigkeit von anderen Merkmalen – es geht um das Verhältnis zwischen so genannten ‚abhängigen‘ und ‚unabhängigen‘ Variablen. Interessiert beispielsweise die Mutterschaft (als abhängige Variable) in Abhängigkeit vom Alter (unabhängige Variable), sieht die Auswertung für alle 803 (gewichteten) Fälle folgendermaßen aus:

Tabelle 1: Mutterschaft, nach Altersgruppen, gewichtet

	Alter gruppiert											
	15-24 Jahre		25-34 Jahre		35-49 Jahre		50-64 Jahre		keine Angabe		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
keine Kinder	84	88,7%	128	63,5%	117	32,5%	33	22,5%	1	100,0%	363	45,2%
Kind(er)	11	11,3%	73	36,1%	242	67,2%	111	75,7%			436	54,2%
keine Angabe			1	,5%	1	,3%	3	1,8%			5	,6%
Gesamt	95	100,0%	202	100,0%	359	100,0%	146	100,0%	1	100,0%	803	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe

Es zeigt sich an dieser Tabelle, dass nicht immer alle Respondentinnen vollständige und eindeutige Angaben machen. Fehlende Angaben auf Ebene der unabhängigen Variable (Altersgruppe) werden gleich ausgeschlossen: Jene Frau, die ihr Alter nicht bekannt gibt, ist bei Auswertungen nach Altersklassen nicht zuordenbar und nicht aussagekräftig und wird daher ausgeschlossen. So entsteht die folgende Tabelle:

Tabelle 2: Mutterschaft, nach Altersgruppen, gewichtet

	Alter gruppiert									
	15-24 Jahre		25-34 Jahre		35-49 Jahre		50-64 Jahre		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
keine Kinder	84	88,7%	128	63,5%	117	32,5%	33	22,5%	362	45,1%
Kind(er)	11	11,3%	73	36,1%	242	67,2%	111	75,7%	436	54,3%
keine Angabe			1	,5%	1	,3%	3	1,8%	5	,6%
Gesamt	95	100,0%	202	100,0%	359	100,0%	146	100,0%	802	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe

Bei der Darstellung in Form von Tabellen und Graphiken werden schließlich auch jene Fälle herausgefiltert, die zur betreffenden abhängigen Variable keine Angabe machen, hier also zu ihrer Mutterschaft, denn auch über sie kann nichts ausgesagt werden.

Tabelle 3: Mutterschaft, nach Altersgruppen, gewichtet

	Alter gruppiert									
	15-24 Jahre		25-34 Jahre		35-49 Jahre		50-64 Jahre		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
keine Kinder	84	88,7%	128	63,8%	117	32,6%	33	22,9%	362	45,4%
Kind(er)	11	11,3%	73	36,2%	242	67,4%	111	77,1%	436	54,6%
Gesamt	95	100,0%	201	100,0%	358	100,0%	143	100,0%	798	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe

Im Bericht schließlich werden nur die Anteile ausgewiesen. Um zu erfahren, auf wie vielen Interviews dieses Verteilungsergebnis beruht, werden die zugrunde liegenden Interviews (ungewichtet) in der Quellenangabe ausgewiesen. Die Angabe von „n = ...“ in der Quellenzeile meint also jene Menge von Interviews, die in der Auswertung einbezogen sind, resp. die Angaben zur unabhängigen Variable machten. Im hier dargestellten Beispiel der Auswertung von Mutterschaft nach Alter ist von einer Frau das Alter nicht bekannt, sie wird aus der Auswertung ausgeschlossen, als Basis wird in der Quellenangabe „Interviews n = 799“ ausgewiesen. Die Anzahl derer, die zu dieser Frage keine Angabe machen und daher als „n missing = ...“ aufscheinen, beträgt 4 hier Interviews (ungewichtet). Im Bericht wird daher die folgende Tabelle bzw. Abbildung mit entsprechender Quellenzeile verwendet:

Tabelle 4: Mutterschaft, nach Altersgruppen

	Alter gruppiert				
	15-24 Jahre	25-34 Jahre	35-49 Jahre	50-64 Jahre	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
keine Kinder	88,7%	63,8%	32,6%	22,9%	45,4%
Kind(er)	11,3%	36,2%	67,4%	77,1%	54,6%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n = 799, n missing = 4.

Bei manchen Fragen war es den Respondentinnen möglich, mehrere Antworten zu geben. Im folgenden Beispiel kann eine Frau ein oder mehrere Kind(er) in einer Altersklasse haben, oder aber auch zwei Kinder in zwei unterschiedlichen Altersklassen, bspw. ein 4- und ein 7-jähriges Kind.

Tabelle 5: Alter des Kindes/der Kinder, Mehrfachantworten (möglich)

	Anteil
Kind(er) unter 6 Jahren	24,0%
Kind(er) im Alter von 6 bis 14 Jahren	34,9%
Kind(er) über 14 Jahre	58,1%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n = 420, n missing = 4

Bei der Auswertung von Mehrfachantworten wird stets die Anzahl der antwortenden Personen, und nicht die Anzahl der Nennungen der Prozentwertberechnung zugrunde gelegt. Diese Tabelle basiert lt. Fußzeile also auf 416 Interviews. Von diesen 416 antwortenden Frauen haben 24% (mindestens) ein Kind in der jüngsten Altersklasse, 35% (mindestens) eines in der mittleren Altersgruppe und 58% (mindestens) ein Kind über 14 Jahre. Die Prozentwerte können nicht summiert werden, da einzelne Personen eben mehrere Antworten gegeben haben (können).

Zu Quotierung und Gewichtung

In der Grundgesamtheit bestehende Verhältnisse sollen bei repräsentativen Erhebungen auch in der Stichprobe abgebildet werden. Zur Bestimmung der Grundgesamtheit dienten die Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebung 2008 von Statistik Austria (vgl. Tabelle 6ff). Als Bezugsgruppe wurde die Gruppe der weiblichen Erwerbspersonen in Wien gewählt, da der Fokus auf dem Arbeitsmarkt liegen sollte. Mittels dieser Definition ist die Gruppe auf das erwerbsfähige Alter (15-64 Jahre) sowie auf den Status „Erwerbsperson“ beschränkt. Die Zahl der Erwerbspersonen ergibt sich gemäß dem Labour Force Konzept aus der Summe der Erwerbstätigen und der Arbeitslosen. Damit sind also alle jene Personen eingeschlossen, die am Erwerbsleben teilnehmen oder dies aktiv anstreben.

Hier wurden drei Merkmale herangezogen, deren Verteilung im Sample gleich ausfallen sollte wie in der Grundgesamtheit: das Alter, das Bildungsniveau sowie das Vorhandensein eines Migrationshintergrunds (Herkunftskonzept). Was das Alter und den Migrationshintergrund betrifft, wurde die Erhebung mit entsprechenden Quoten versehen, das heißt es wurde bereits bei der Interviewakquise auf die ‚passende‘ Ausprägung der Merkmale Wert gelegt und eine bestimmte Anzahl von Frauen aus jeder Altersgruppe sowie mit und ohne Migrationshintergrund einbezogen. Bezüglich des Bildungsniveaus wurde die Stichprobe gewichtet. Dabei werden in der Stichprobe leicht über- oder unterrepräsentierte Subgruppen (bspw. Frauen mit bestimmten Bildungsniveaus) entlang ihrer quantitativen Bedeutung in der Grundgesamtheit in der Auswertung etwas stärker oder schwächer berücksichtigt.

Tabelle 6: Weibliche Erwerbspersonen in Wien nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung - Jahresdurchschnitt 2008, Anzahl in 1.000

	Anzahl	Anteil
Pflichtschule	75,3	19%
Lehre	82,8	21%
BMS	49,2	12%
Höhere Schule	98,3	25%
AHS	52,8	13%
BHS	45,5	12%
Hochschulverw. Lehranst., Universität, Hochschule	89,3	23%
Hochschulverw. Lehranst.	14,6	4%
Universität, Hochschule	74,7	19%
Gesamt	394,9	100%

Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2008, Jahresdurchschnitt über alle Wochen. - Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienstler

Tabelle 7: Weibliche Erwerbspersonen in Wien nach Geburtsland - Jahresdurchschnitt 2008, Anzahl in 1.000

	Anzahl	Anteil
Österreich	260,5	66%
Nicht-Österreich	134,4	34%
Gesamt	394,9	100%

Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2008, Jahresdurchschnitt über alle Wochen. - Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienstler

Tabelle 8: Weibliche Erwerbspersonen in Wien nach Alter - Jahresdurchschnitt 2008, Anzahl in 1.000

	Anzahl	Anteil
15-24 Jahre	51,8	13,1%
25-34 Jahre	95,6	24,2%
35-49 Jahre	168,4	42,6%
50-64 Jahre	79,3	20,1%
Gesamt	395,1	100,0%

Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2008, Jahresdurchschnitt über alle Wochen. - Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienstler

Die Gewichtung einer Stichprobe führt zu leichten Verschiebungen zwischen der Anzahl der tatsächlich geführten Interviews und den statistischen Fallzahlen. Um für die einzelnen Ausprägungen der zentralen Auswertungskategorien die Zahl der zugrunde liegenden Fragebögen transparent zu machen, werden in der folgenden Tabelle die Verteilungen dieser Ausprägungen in den Fragebögen und in der gewichteten Stichprobe gegenübergestellt und damit die Wirkungsrichtung der Gewichtung sichtbar gemacht. Gleichzeitig werden die jeweils fehlenden Angaben in diesen Kategorien ausgewiesen.

Abbildungen in diesem Bericht beinhalten immer die gewichteten Ergebnisse bzw. Anteile.

Tabelle 9: Anzahl und Anteil verschiedener Kategorie-Ausprägungen in den Interviews und in der gewichteten Stichprobe

	Interviews		Gewichtete Stichprobe	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Altersgruppen				
15-24 Jahre	88	11,0%	95	11,9%
25-34 Jahre	215	26,9%	202	25,1%
35-49 Jahre	358	44,8%	359	44,8%
50-64 Jahre	138	17,3%	146	18,2%
Gesamt	799	100,0%	802	100,0%
<i>n miss</i>	1		1	
Migrationshintergrund				
Migrationshintergrund	287	35,9%	297	37,0%
kein Migrationshintergrund	513	64,1%	506	63,0%
Gesamt	800	100,0%	803	100,0%
<i>n miss</i>	-		-	
Mutterschaft				
keine Kinder	376	47,2%	363	45,4%
Kind(er)	420	52,8%	436	54,6%
Gesamt	796	100,0%	798	100,0%
<i>n miss</i>	4		5	
Höchste abgeschlossene Schulbildung				
höchstens Pflichtschule	89	11,2%	153	19,1%
Lehre, mittlere Schule (BMS)	272	34,1%	267	33,4%
Matura (AHS, BHS)	238	29,9%	199	24,9%
Universität, Akademie, Fachhochschule	198	24,8%	181	22,6%
Gesamt	797	100,0%	800	100,0%
<i>n miss</i>	3		3	
Tätigkeitsniveau				
Hilfstätigkeit / angelernte Tätigkeit	170	21,7%	201	25,5%
Facharbeiterinnentätigkeit / mittlere Tätigkeit	357	45,5%	350	44,4%
Hoch qualifizierte / führende Tätigkeit	258	32,9%	237	30,1%
Gesamt	785	100,0%	787	100,0%
<i>n miss</i>	15		16	

Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe

Signifikanzprüfung

Sämtliche Auswertungen wurden konsequent zunächst nach all diesen Kategorien vorgenommen. Es zeigten sich zwischen manchen Variablen starke Zusammenhänge, zwischen anderen nur leichte oder auch gar keine Relationen. Einer genaueren Betrachtung und Analyse werden sodann aber nur ‚deutliche‘ Zusammenhänge unterzogen, also Ergebnisse, die auf einem Signifikanzniveau von 95% basieren, das heißt, deren Zusammenhang stark ausgeprägt und nicht zufällig ist.²⁶ Diese Befunde werden im Text thematisiert.

²⁶ Ein Signifikanzniveau von 95% bedeutet, dass der gefundene Zusammenhang zu 95% ein systematischer ist, oder anders formuliert: nur zu 5% zufällig in diesem Sample zustande gekommen ist. Die dafür herangezogenen Testverfahren hängen vom Skalenniveau der Daten ab.

10.3 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Altersverteilung in der Stichprobe	7
Abbildung 2: Höchste abgeschlossene Ausbildung, nach Altersgruppen	8
Abbildung 3: Migrationshintergrund, nach Altersgruppen	9
Abbildung 4: Stellung im Beruf, nach Altersgruppen	10
Abbildung 5: Arbeitszeit, nach Altersgruppen	11
Abbildung 6: Branchen und Arbeitszeit	12
Abbildung 7: Tätigkeitsniveau, nach Altersgruppen	13
Abbildung 8: Verteilung von persönlichem Erwerbseinkommen (nur Erwerbstätige) und Haushaltseinkommen, monatlich, netto	14
Abbildung 9: Konstellation im Haushalt, nach Altersgruppen	15
Abbildung 10: Was gehört auf jeden Fall dazu, um als Frau in Wien sicher zu leben?; Mehrfachantworten möglich	24
Abbildung 11: Was gehört auf jeden Fall dazu, um als Frau in Wien sicher zu leben? TOP 3 der Sicherheitsfaktoren nach verschiedenen Gruppen; Mehrfachantworten möglich	25
Abbildung 12: Was gehört auf jeden Fall dazu, um als Frau in Wien selbstbestimmt und unabhängig zu leben?; Mehrfachantworten möglich	28
Abbildung 13: Was gehört auf jeden Fall dazu, um als Frau in Wien selbstbestimmt und unabhängig zu leben? TOP 3 der Faktoren nach verschiedenen Gruppen; Mehrfachantworten möglich	28
Abbildung 14: „Gleiche Unterstützung durch ArbeitgeberInnen wie männliche Kollegen?“	33
Abbildung 15: „Einschätzung des Einkommens im Vergleich zu männlichen Kollegen in vergleichbarer Tätigkeit“	34
Abbildung 16: „Einstufung der beruflichen Aufstiegschancen zwischen Frauen und Männern im Betrieb“	36
Abbildung 17: „Gestaltung der Elternkarenz und Rückkehr in den Betrieb durch die ArbeitgeberInnen“	38
Abbildung 18: Unterstützung der Väterkarenz durch Betriebe	39
Abbildung 19: Rücksicht auf Betreuungspflichten durch den Betrieb	40
Abbildung 20: „Gibt es eine Ansprechperson für Frauen- und Gleichbehandlungsthemen?“	41
Abbildung 21: Welche weiteren spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Frauen gibt es im Betrieb? (Mehrfachantworten möglich)	42
Abbildung 22: „Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist erreicht“	44
Abbildung 23: Einschätzung ungleicher Bedingungen von Frauen und Männern in der Arbeitswelt	47
Abbildung 24: Anzahl der bekannten AnbieterInnen frauenspezifischer Angebote, nach Altersgruppen	54
Abbildung 25: Anzahl der bekannten AnbieterInnen frauenspezifischer Angebote nach Mutterschaft, Ausübung betrieblicher Entscheidungsfunktionen, Migrationshintergrund und Bildungsniveau	56
Abbildung 26: Informationsquellen bezüglich frauenspezifischer Angebote, Gesamtebene (alle erfragten AnbieterInnen), Mehrfachantworten möglich	57
Abbildung 27: Nutzungsanteile frauenspezifischer Angebote in verschiedenen Subgruppen, Gesamtebene (bezogen auf alle erfragten AnbieterInnen)	59
Abbildung 28: Gründe für eigene Nutzung frauenspezifischer Angebote (Mehrfachantworten möglich)	60
Abbildung 29: Gründe für Nicht-Nutzung frauenspezifischer Angebote (Mehrfachantworten möglich)	61

Abbildung 30: Überblick Bekanntheit frauenspezifischer Angebote („Wissen Sie, dass es ... gibt?“)	63
Abbildung 31: Bekanntheitsanteile der Angebote der Frauenabteilung in verschiedenen Subgruppen, in %	64
Abbildung 32: Informationsquellen bezüglich Angeboten der Frauenabteilung der Stadt Wien	65
Abbildung 33: TOP 3 Gründe für die Nutzung von Angeboten der Frauenabteilung (Mehrfachantworten möglich)	65
Abbildung 34: Bekanntheitsanteile der frauenspezifischen Angebote der Arbeiterkammer in verschiedenen Subgruppen, in %	66
Abbildung 35: Informationsquellen bezüglich frauenspezifischer Angebote der Arbeiterkammer	66
Abbildung 36: TOP 3 Gründe für die Nutzung frauenspezifischer Angebote der Arbeiterkammer (Mehrfachantworten möglich)	67
Abbildung 37: Bekanntheitsanteile der frauenspezifischen Angebote des Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds in verschiedenen Subgruppen, in %	68
Abbildung 38: Informationsquellen bezüglich frauenspezifischer Angebote des Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds	68
Abbildung 39: TOP 3 Gründe für die Nutzung frauenspezifischer Angebote des Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds (Mehrfachantworten möglich)	68
Abbildung 40: Bekanntheitsanteile der Angebote von arbeitsmarktbezogenen Frauenberatungsstellen in verschiedenen Subgruppen, in %	69
Abbildung 41: Informationsquellen bezüglich Angeboten arbeitsmarktbezogener Frauenberatungsstellen	69
Abbildung 42: TOP 3 Gründe für die Nutzung von Angeboten arbeitsmarktbezogener Frauenberatungsstellen (Mehrfachantworten möglich)	70
Abbildung 43: Bekanntheitsanteile der Angebote der Gleichbehandlungsanwaltschaft in verschiedenen Subgruppen, in %	71
Abbildung 44: Informationsquellen bezüglich Angeboten der Gleichbehandlungsanwaltschaft	71
Abbildung 45: Bekanntheitsanteile der frauenspezifischen Angebote für Migrantinnen in verschiedenen Subgruppen, in %	72
Abbildung 46: Informationsquellen bezüglich frauenspezifischer Angebote für Migrantinnen	72
Abbildung 47: TOP 2 Gründe für die Nutzung frauenspezifischer Angebote für Migrantinnen (Mehrfachantworten möglich)	73
Abbildung 48: Bekanntheitsanteile der frauenspezifischen Angebote der Gewerkschaften in verschiedenen Subgruppen, in %	73
Abbildung 49: Informationsquellen bezüglich frauenspezifischer Angebote der Gewerkschaften	74
Abbildung 50: TOP 3 Gründe für die Nutzung frauenspezifischer Angebote der Gewerkschaften (Mehrfachantworten möglich)	74
Abbildung 51: Wünsche für zusätzliche Unterstützung von Frauen am Arbeitsmarkt (Mehrfachantworten möglich)	75
Abbildung 52: Ausübung von Leitungsfunktion(en), in verschiedenen Subgruppen, in %	79
Abbildung 53: Ausübung von Führungsfunktion(en), in verschiedenen Subgruppen, in %	80
Abbildung 54: Ausübung von Funktion(en) im Betriebsrat, in verschiedenen Subgruppen, in %	83
Abbildung 55: Interesse an der Ausübung von Entscheidungspositionen am Arbeitsplatz nach Alter	84
Abbildung 56: Unterstützung zur Ausübung einer Leitungsfunktion (Mehrfachantworten möglich)	85
Abbildung 57: Unterstützung zur Ausübung einer Führungsfunktion (Mehrfachantworten möglich)	86
Abbildung 58: Unterstützung zur Ausübung einer Betriebsratsfunktion (Mehrfachantworten möglich)	87

Abbildung 59: Ausübung von Funktion in politischer Partei oder politisch / zivilgesellschaftlichem Verein, NGO, etc. nach Alter	88
Abbildung 60: Ausübung von Funktion in politischer Partei, in verschiedenen Subgruppen, in %	89
Abbildung 61: Ausübung von Funktion in politisch / zivilgesellschaftlichem Verein, NGO, etc., in verschiedenen Subgruppen, in %	89
Abbildung 62: Interesse an einer Funktion in politischer Partei oder politisch / zivilgesellschaftlichem Verein, NGO, etc. nach Alter	91
Abbildung 63: Einschätzung der Vertretung von Fraueninteressen durch Institutionen	94
Abbildung 64: Vertretung von Fraueninteressen durch die Frauenabteilung der Stadt Wien	95
Abbildung 65: Vertretung von Fraueninteressen durch die Arbeiterkammer	96
Abbildung 66: Vertretung von Fraueninteressen durch das Frauenministerium	97
Abbildung 67: Bewertung von politischen Forderungen zu „Frauen und Arbeitswelt“	98