

III 100 der Beilagen XVI GP Bericht - 05 Hauptdokument Teil 3 (gescanntes Original) 1 von 283

# BERICHT ÜBER DIE SITUATION DER FRAU IN ÖSTERREICH

## Frauenbericht 1985

Heft 3



BERUF

Impressum: Medieninhaber: Staatssekretariat für allgemeine Frauenfragen im Bundeskanzleramt,  
A-1014 Wien, Ballhausplatz 1.  
Hersteller: GISTELDRUCK, 1030 Wien, Münzgasse 6.

B E R U F

**Projektmitarbeiter:**

Eva Cyba  
Christine Haager  
Michaela Moritz  
Ulrike Moser  
Inge Rowhani  
Brigitte Schramm  
Hedda Sützl-Klein  
Eva Tepperberg

**Koordination:** Michaela Moritz

INHALTSVERZEICHNIS

Seite

1. <u>Entwicklung und Struktur der Frauen-</u>	
<u>erwerbstätigkeit.....</u>	9
1.1. Frauenerwerbstätigkeit im internationalen	
Vergleich.....	9
1.2. Frauenerwerbstätigkeit in Österreich.....	12
1.2.1. Altersgruppenspezifische Erwerbsquoten....	15
1.2.2. Frauenerwerbsquoten nach Familienstand....	19
1.2.3. Erwerbsquoten und Ausbildung.....	21
1.2.4. Frauenerwerbsquoten in den einzelnen	
Bundesländern.....	24
1.3. Teilzeitbeschäftigung von Frauen.....	26
1.3.1. Zur Entwicklung der Teilzeitbe-	
schäftigung.....	26
1.3.2. Teilzeitbeschäftigung nach Wirtschafts-	
bereichen.....	30
1.3.3. Teilzeitarbeit von Frauen mit Lehr-	
abschluß.....	34
1.4. Strukturverschiebungen bei Frauenarbeits-	
plätze.....	34
1.4.1. Berufstätige nach Wirtschaftsbereichen....	35
1.4.2. Unselbstständig beschäftigte Frauen.....	45
1.4.2.1. Wirtschaftliche Zugehörigkeit der	
Arbeitnehmerinnen.....	45
1.4.2.2. Berufsstruktur der Arbeitnehmerinnen....	53
1.5. Exkurs: Die Frau in der Land- und Forst-	
wirtschaft.....	57
1.5.1. Betriebliche Situation.....	57
1.5.2. Arbeitszeit.....	63
1.5.3. Wohnverhältnisse.....	64
1.5.4. Bildung.....	66
1.5.5. Gesundheit und Soziales.....	69
1.5.6. Situation der Bäuerin in Österreich.	
Umfrageergebnisse.....	70

1.6. Exkurs: Die selbständig erwerbstätige Frau in der gewerblichen Wirtschaft.....	84
1.6.1. Zahlen- und branchenmäßige Aufgliederung.....	84
1.6.2. Die Arbeitssituation der selbständig erwerbstätigen Frau.....	85
1.6.3. Die rechtliche Stellung erwerbstätiger Frauen.....	90
2. Qualifikation und berufliche Tätigkeit.....	92
2.1. Höchste abgeschlossene Schulbildung unselb- ständig Erwerbstätiger.....	92
2.2. Berufliche Tätigkeit unselbständig Erwerbstätiger.....	93
2.2.1. Berufliche Tätigkeiten im Arbeiterbereich.....	93
2.2.2. Berufliche Tätigkeiten im Angestellten- und Beamtenbereich.....	94
2.2.3. Berufliche Tätigkeiten insgesamt.....	95
2.3. Höchste abgeschlossene Schulbildung und be- rufliche Tätigkeit.....	95
2.4. Zukunftsperspektiven.....	97
2.4.1. Entwicklungen im Bereich der Arbeiter.....	97
2.4.2. Entwicklungen im Bereich der Angestellten.....	98
2.5. Bemühungen zur Überwindung des geteilten Arbeitsmarktes.....	100
2.6. Mädchen in Lehrberufen.....	101
2.6.1. Berufsfindung.....	101
2.6.2. Zur Situation der weiblichen Lehrlinge.....	102
2.6.2.1. Schulische Vorbildung.....	103
2.6.2.2. Bevorzugte Lehrberufe weiblicher Jugendlicher.....	103
2.6.2.3. Mädchen in nichttraditionellen Lehrberufen..	104
2.6.2.4. Entwicklung auf dem Lehrstellenmarkt.....	109
2.6.2.5. Überbrückungsmaßnahmen für arbeitslose Jugendliche.....	110
2.6.2.6. Übertretungen des Berufsausbildungs- gesetzes.....	112

2.7. Exkurs: Die Frau im Bundesdienst.....	112
2.7.1. Zur historischen Entwicklung der Frauenbeschäftigung im öffentlichen Dienst.....	112
2.7.2. Bemühungen zur Gleichstellung von Mann und Frau im Bundesdienst.....	113
2.7.3. Förderungsprogramm für Frauen im Bundesdienst.....	114
2.7.4. Erfahrungen mit dem Frauenförderungsprogramm (Erhebung 1983).....	114
2.7.4.1. Veränderungen auf der Bewußtseinsebene.....	114
2.7.4.2. Veränderungen in der beruflichen Realität...	115
3. <u>Einstellung zur Berufsarbeit von Frauen</u> .....	138
3.1. Berufswünsche junger Pflichtschulabgänger.....	138
3.2. Einstellungen von und gegenüber Handelsakademiker/inne/n.....	139
3.3. Einstellung betrieblicher Ausbildner zur Ausbildung von Mädchen.....	141
3.4. Interesse arbeitsloser Frauen an einer Facharbeiterkurzausbildung.....	142
3.5. Einstellung arbeitsloser Angestellter zur Arbeitslosigkeit.....	144
3.6. Berufsperspektiven und Berufschancen für junge Frauen.....	147
3.7. Rollenbilder der Mädchen in nichttraditionellen Berufen.....	149
3.8. Einstellung zur Partnerschaft bei weiblichen Lehrlingen.....	151
4. <u>Berufslaufbahn, Fort- und Weiterbildung</u> .....	153
4.1. Problemstellung.....	153
4.2. Stellenangebote.....	154
4.2.1. Stellenangebote der Arbeitsmarktverwaltung....	154
4.2.2. Stellenangebote in Zeitungen.....	155
4.3. Karriereverlauf.....	159
4.4. Betriebliche Schulungen.....	164
4.4.1. Ziele und Realität.....	164
4.4.2. Kriterien für betriebliche Schulungsmaßnahmen.....	165

	Seite
4.5. Außerbetriebliche Schulungsmöglichkeiten.....	171
4.5.1. Institutionen.....	171
4.5.2. Angebote.....	172
4.5.3. Nachfrage.....	173
4.5.4. Schulen im zweiten Bildungsweg.....	175
4.6. Förderungsmaßnahmen.....	177
4.6.1. Arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen.....	177
4.6.2. Um- und Nachschulungen.....	178
4.6.3. Alternative Ausbildungsformen.....	179
4.7. Alternative Arbeitsprojekte.....	180
 5. <u>Einkommenssituation</u> .....	183
5.1. Einkommensunterschiede.....	183
5.1.1. Einkommensunterschiede nach beruflicher Stellung.....	183
5.1.2. Einkommensunterschiede nach Wirtschafts- bereichen.....	189
5.1.3. Einkommen und Arbeitszeit.....	191
5.1.4. Einkommen und Qualifikation.....	193
5.1.5. Einkommen und Pension.....	197
5.2. Gleichbehandlungsgesetz.....	198
5.3. Beurteilungskriterien für Männer- und Frauen- arbeitsplätze.....	201
5.3.1. Arbeitsbewertung in Kollektivverträgen.....	202
5.3.2. Arbeitsbewertungsverfahren.....	203
6. <u>Berufliche Belastung und Beanspruchung</u> .....	208
6.1. Umwelt- und andere Einflüsse.....	208
6.2. Krankheiten/Krankenstände.....	210
6.3. Akkordarbeit.....	210
6.3.1. Arbeitsbedingungen und -belastungen in der metallverarbeitenden Industrie.....	214
6.3.2. Arbeitsbedingungen und -belastungen in der Textilindustrie.....	215
6.4. Beschäftigungsverbote und -beschränkungen bei Frauen.....	218

	Seite
6.5. Neue Bürotechnologien.....	222
6.5.1. Neue Technologien - Neue Belastungen.....	225
6.5.1.1. Körperliche Beschwerden.....	225
6.5.1.2. Psychische Belastungen.....	226
6.5.1.3. Streß.....	227
6.5.1.4. Bedarf an psychosozialer Betreuung.....	227
6.6. Subjektives Befinden von Arbeitnehmerinnen.....	228
7. <u>Arbeitszeit</u> .....	231
7.1. Arbeitszeitverkürzung.....	231
7.2. Flexible Arbeitszeiten.....	232
7.2.1. Überstunden.....	233
7.2.2. Gleitzeit (GLAZ) .....	234
7.2.3. Teilzeitarbeit.....	236
7.2.4. KAPOVAZ.....	238
7.2.5. Job-sharing (Arbeitsplatzeinteilung) .....	239
7.2.6. Teildienst.....	240
7.2.7. Heimarbeit.....	241
8. <u>Interessenvertretungen</u> .....	243
8.1. Österreichischer Gewerkschaftsbund.....	243
8.1.1. Fachgewerkschaften.....	243
8.1.2. Höhere gewerkschaftliche Funktionen.....	245
8.2. Arbeiterkammer.....	247
8.2.1. Die Frau als Kammerrätin.....	247
8.2.2. Frauenanteil in höheren Gremien.....	248
Anhang.....	266
Forschungsprojekte des Sozialministeriums.....	271
Literaturverzeichnis.....	275



## 1. ENTWICKLUNG UND STRUKTUR DER FRAUENERWERBSTÄTIGKEIT

### 1.1. FRAUENERWERBSTÄTIGKEIT IM INTERNATIONALEN VERGLEICH

Wie in anderen industrialisierten Ländern (1) zeichnet sich auch in Österreich in der letzten Dekade folgender Trend in der Struktur der Erwerbstätigkeit von Frauen ab: Der fortgesetzte Rückzug aus der Landwirtschaft, die abnehmende Bedeutung der Beschäftigung in der Industrie und das kräftige Wachstum des Dienstleistungssektors, in dem jedoch in den letzten Jahren nur mehr ein Teil der Arbeitsplatzsuchenden Beschäftigung findet.

Verglichen mit anderen OECD-Ländern (2) sind die Österreicherinnen in verhältnismäßig hohem Ausmaß berufstätig. In den skandinavischen Ländern liegt zwar die Erwerbsquote der Frauen mit mehr als 2/3 bis 3/4 noch deutlich höher, doch sind mehr als 40% der Skandinavierinnen teilzeitbeschäftigt. In Österreich stehen derzeit etwas mehr als die Hälfte aller Frauen (zwischen 15 und 60 Jahren) im Berufsleben, nur jede Fünfte arbeitet weniger als 35 Stunden pro Woche. Damit weist Österreich eine etwas höhere berufliche Einbindung von Frauen auf als die hinsichtlich der Wirtschaftsstruktur und Lebensverhältnisse vergleichbare Bundesrepublik Deutschland (mit einem Teilzeitanteil von über 25%). Am geringsten ist die Beteiligung der Frauen am offiziellen Arbeitsmarkt in den Ländern des südlichen Europas: In Spanien und Griechenland ist nur

- 
- (1) Die von der OECD ausgewiesenen Daten stimmen aufgrund ihrer (international vereinheitlichten) Berechnungsweise vielfach nicht mit den nationalen Statistiken der einzelnen OECD-Staaten überein. Somit ergeben sich insbesondere Abweichungen zu den vom ÖStZA (Österreichischen Statistischen Zentralamt) ausgewiesenen Arbeitslosenraten, den Erwerbsquoten sowie den Teilzeitbeschäftigteverhältnissen.
- (2) Australien, Belgien, Bundesrepublik Deutschland, Dänemark, Finnland, Frankreich, Großbritannien, Griechenland, Irland, Italien, Japan, Jugoslawien, Kanada, Niederlande, Norwegen, Schweden, Schweiz, Spanien, Österreich, Türkei, USA.

jede dritte Frau berufstätig, in Italien sind es inzwischen bereits rund 40% (vgl. Grafik 1/1).

Während in Nordamerika und Nordeuropa die Erwerbsquote der Frauen auch seit dem Wirtschaftseinbruch 1974/75 weiterhin sichtbar zunahm, erhöhte sich die Erwerbsbeteiligung der Österreicherinnen nur mehr geringfügig. In nahezu allen Ländern der OECD wurde allerdings seit 1975 der Anteil der Teilzeitbeschäftigteverhältnisse (insbesondere für Frauen) ausgeweitet.

Darüber hinaus verrichten zahlreiche Frauen Erwerbsarbeiten mit geringer Wochen-Stundenanzahl bzw. geringfügigem oder unregelmäßigem Einkommen, wodurch sie auch in der Statistik nicht als berufstätig eingestuft werden. Der Anteil der "Hausfrauen", die solche - im folgenden nicht erfaßten (1) - Erwerbsarbeiten verrichten, dürfte in Ländern mit geringen Frauenerwerbsquoten besonders hoch sein. (2)

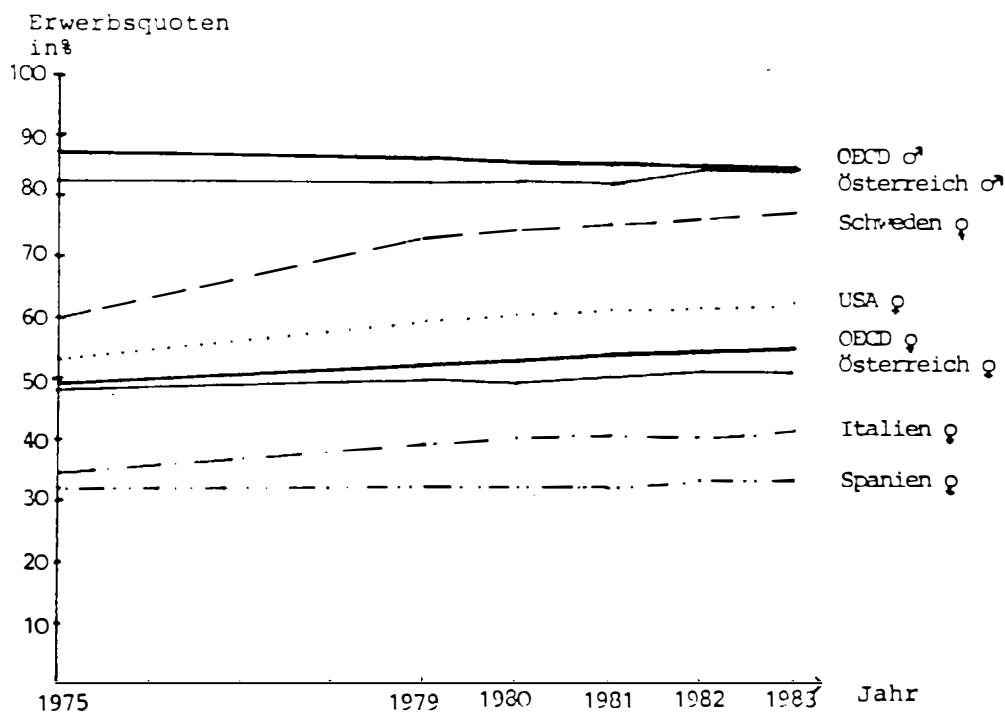
Die Umstrukturierung der Weltwirtschaft führte in den westlichen Industrieländern zu einem enormen Anstieg der Arbeitslosenraten zu Beginn der 80er Jahre. In den OECD-Staaten Europas sind Ende 1984 rund 20 Millionen Menschen arbeitslos; dies entspricht einer Arbeitslosenrate von 11%. Österreich blieb aufgrund einer Vielzahl von wirtschaftspolitischen Maßnahmen bis 1981 weitgehend von den negativen Auswirkungen der ökonomischen Entwicklung auf die Beschäftigungslage verschont und zählt

- 
- (1) In den vom Österreichischen Statistischen Zentralamt auswiesenen Mikrozensus-Daten werden hier nur jene Personen als berufstätig eingestuft, die eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 14 und mehr Stunden angaben.
  - (2) Zu diesen "ungeschützten" Beschäftigungsverhältnissen zählen insbesondere "Schwarzarbeit" (unangemeldete Arbeit), Beschäftigungsverhältnisse ohne fixe Arbeitszeit (Arbeit auf Abruf), Leiharbeit, kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse (auch "Kettenarbeitsverträge"); in gewissem Ausmaß auch Teilzeitarbeit. Durch diese Beschäftigungsverhältnisse verfügen die Frauen nicht bzw. nicht in dem Ausmaß wie Ganztagsarbeitskräfte mit unbefristeten Arbeitsverträgen über Ansprüche auf Sozialversicherungsschutz, Arbeitslosengeld, Urlaub, Karenzurlaub (-sgeld) oder Pensionsansprüche.

- 11 -

Grafik 1/1

Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern:



Quelle: OECD, Labour Force Statistics

auch 1984 zu jenen Ländern mit den niedrigsten Arbeitslosenraten. Seit Beginn der 80er Jahre ist jedoch auch in Österreich ein dem OECD-Durchschnitt vergleichbarer Anstieg der Arbeitslosenraten - wenn auch auf geringerem Niveau beginnend - zu verzeichnen (vgl. Grafik 1/2).

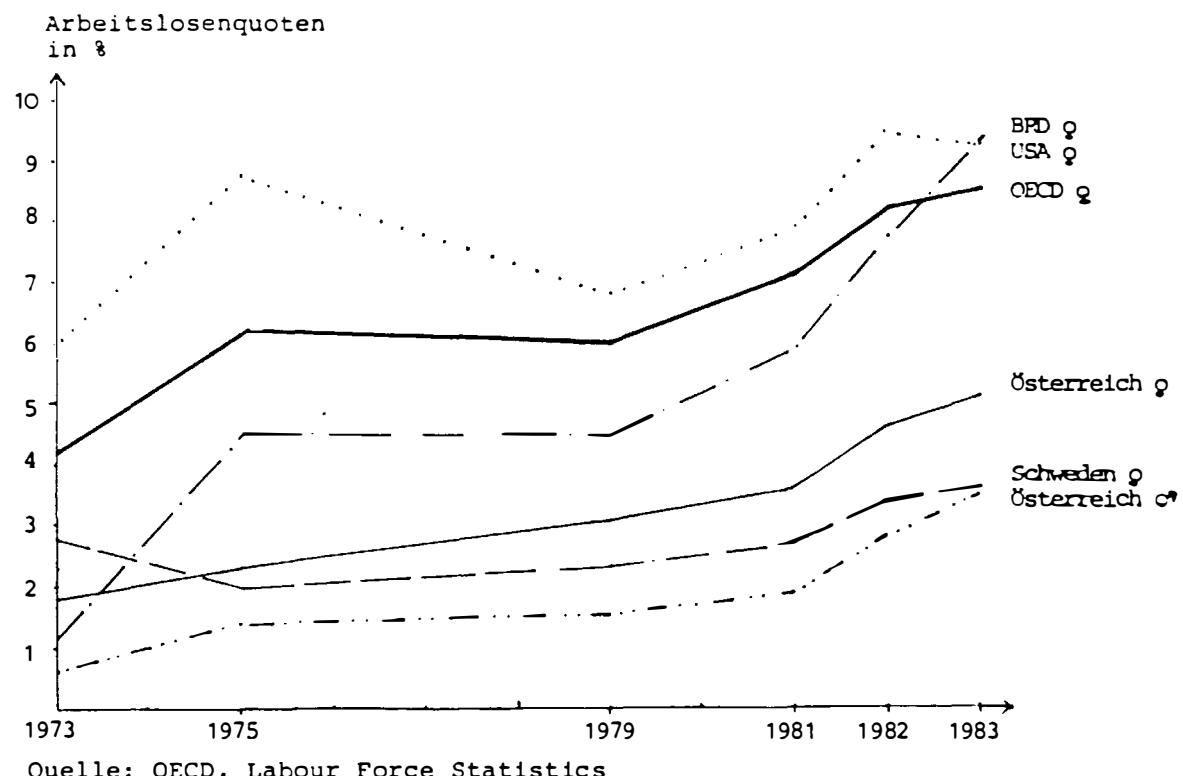
Die Reduktion der Beschäftigung traf seit dem Wirtschaftseinbruch 1974/75 bisher vor allem die Industrie und erfaßt inzwischen auch stärker Facharbeiter und betriebliche Kernschichten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind. Für die kommenden Jahre hingegen wird - infolge des Einsatzes neuer Technologien und zunehmender internationaler Konkurrenz um Absatzmärkte - zusätzlich zu weiteren Einsparungen im industriellen und gewerblichen Fertigungsbereich in den westlichen Industriestaaten auch ein enormes Potential an Beschäftigungsreduktionen im tertiären Sektor (insbesondere in Büro-, Verwaltungs- und Handelsberufen) prognostiziert: Aufgrund der hohen Konzentrationen von Frauen auf jenen beruflichen Ebenen im Dienstleistungssektor, die ein vergleichsweise hohes

- 12 -

Ausmaß an automatisierbaren Tätigkeiten beinhalten, werden vom Beschäftigungsabbau im tertiären Sektor vor allem Frauen betroffen sein (vgl. Batelle-Institut 1983, S.9 ff).

Grafik 1/2

Geschlechtsspezifische Arbeitslosenraten:



### 1.2. FRAUENERWERBSTÄTIGKEIT IN ÖSTERREICH

Bis Ende der siebziger Jahre stieg die globale Erwerbsbeteiligung (1) der Österreicherinnen verhältnismäßig kontinuierlich an. 1970 waren 54,2% aller Frauen zwischen 15 und 60 Jahren erwerbstätig, 1975 waren es 57,2%, 1977 58,2% und 1983 57,1%. Im selben Zeitraum sank die Erwerbsquote der Männer (zwischen 15 und 65 Jahren) von 86,1% auf 79,2%.

-----

(1) Als globale Erwerbsquote der Frauen wird der Anteil der erwerbstätigen an allen erwerbsfähigen 15- bis 60-jährigen Frauen bezeichnet.

Während sich bei den Männern die höhere Beteiligung an schulischer Ausbildung und die Inanspruchnahme von Frühpensionsregelungen in einem deutlichen Sinken der globalen Erwerbsquote niederschlug, stieg die der Frauen trotz der sprunghaft steigenden Anzahl der Schülerinnen und Studentinnen zunächst weiterhin an. Erst 1977 ging die globale Erwerbsbeteiligung der Frauen um rund 1 Prozentpunkt zurück (vgl. Tab. 1/1).

Zum Anstieg der globalen Erwerbsbeteiligung der Frauen hat vor allem die deutliche Zunahme der Erwerbsquote der 30- bis 40- und 40- bis 50-Jährigen beigetragen. Vor allem verheiratete Frauen und Mütter sind heute in höherem Ausmaß berufstätig als in vergangenen Jahrzehnten - wenn auch vielfach nicht ganztags, sondern teilzeitbeschäftigt.

Seit Beginn der siebziger Jahre ist auch der Anteil der allein verdienenden, nicht-verheirateten Frauen gestiegen. 1983 sind 4 von 10 berufstätigen Frauen (zwischen 15 und 60 Jahren) nicht verheiratet. 112.000 Frauen, das sind 9,1% aller berufstätigen Frauen, sind nicht-verheiratete Mütter, die für sich und ihr(e) Kind(er) den Lebensunterhalt verdienen. (1)

---

(1) ÖStZA: Mikrozensus-Jahresergebnisse 1983

- 14 -

Tabelle 1/1: Entwicklung der altersspezifischen Erwerbsquoten:

## FRAUEN

I	15 BIS UNTER I 20 JAHRE	20 BIS UNTER 30 JAHRE	30 BIS UNTER 40 JAHRE	40 BIS UNTER 50 JAHRE	50 BIS UNTER 60 JAHRE	60 BIS UNTER 65 JAHRE	65 UND MEHR JAHRE	15 BIS UNTER 60 JAHRE
J55 I	60.7	63.7	54.4	42.0	40.9	22.7	8.8	50.7
J56 I	62.5	64.3	54.6	43.1	41.5	22.5	9.4	51.7
J57 I	64.5	65.5	53.8	44.7	42.4	21.8	7.9	52.6
J58 I	64.7	67.5	52.6	46.0	42.6	21.2	7.5	53.1
J59 I	61.1	70.5	51.5	47.2	42.9	21.7	7.3	53.3
J60 I	63.8	69.5	51.8	48.2	43.6	20.2	6.7	54.0
J61 I	63.3	69.7	52.9	49.4	44.0	21.5	6.4	54.6
J62 I	67.7	68.6	52.4	49.8	43.5	19.1	5.9	54.8
J63 I	67.2	68.3	52.9	50.3	43.0	18.4	5.5	54.9
J64 I	66.3	68.0	53.4	51.3	43.0	18.1	5.1	55.2
J65 I	67.3	65.6	53.8	52.7	42.4	17.7	4.9	55.0
J66 I	65.8	66.3	54.2	52.1	41.4	17.3	4.3	54.9
J67 I	59.3	65.4	55.0	52.1	40.9	16.7	4.0	54.1
J68 I	55.7	64.9	54.4	51.5	40.9	16.4	4.0	53.6
J69 I	53.4	63.9	56.6	51.3	41.6	15.6	3.6	53.9
J70 I	54.5	64.4	56.3	52.2	42.6	14.9	3.4	54.2
J71 I	52.6	65.9	57.6	54.0	43.5	14.7	3.2	55.2
J72 I	51.8	67.2	55.5	53.8	44.1	14.8	3.2	55.0
J73 I	53.1	67.3	57.2	54.1	45.1	13.9	3.2	55.9
J74 I	54.4	66.3	58.9	55.5	47.0	13.8	3.2	56.9
J75 I	52.6	68.3	57.6	56.0	48.3	13.0	2.8	57.2
J76 I	51.8	68.6	58.7	56.9	48.1	12.8	2.7	57.5
J77 I	52.7	70.0	60.1	57.6	47.1	10.9	2.3	58.2
J78 I	51.8	69.4	60.2	58.0	46.9	12.9	2.5	57.9
J79 I	52.0	69.4	59.3	59.0	44.5	13.0	2.0	57.3
J80 I	51.2	69.6	60.7	59.0	43.6	14.5	2.0	57.5
J81 I	50.5	70.3	61.9	59.6	42.7	13.1	1.8	57.8
J82 I	47.8	67.9	62.7	59.4	41.9	11.6	1.7	57.1
J83 I	47.3	67.9	62.4	59.8	41.2	10.1	1.7	57.1

## MÄNNER

I	15 BIS UNTER I 20 JAHRE	20 BIS UNTER 30 JAHRE	30 BIS UNTER 40 JAHRE	40 BIS UNTER 50 JAHRE	50 BIS UNTER 60 JAHRE	60 BIS UNTER 65 JAHRE	65 UND MEHR JAHRE	15 BIS UNTER 65 JAHRE
J55 I	76.9	95.7	99.0	83.7	89.7	76.2	25.4	88.8
J56 I	77.1	96.1	98.9	84.8	89.6	76.9	24.8	89.1
J57 I	77.4	97.1	98.5	86.9	88.6	75.1	23.1	89.3
J58 I	75.8	98.1	97.9	89.1	89.7	74.2	21.9	89.7
J59 I	68.7	99.7	96.6	93.6	89.9	72.7	20.6	89.5
J60 I	71.6	99.8	96.8	91.7	89.3	70.4	18.4	89.5
J61 I	70.9	98.3	97.6	91.7	88.9	71.4	18.3	89.5
J62 I	74.5	95.6	97.2	92.6	88.8	69.7	16.7	89.3
J63 I	73.6	94.2	96.8	94.0	88.7	68.1	15.8	88.8
J64 I	73.6	93.1	96.8	94.5	98.1	67.2	15.0	88.4
J65 I	73.3	92.9	98.7	97.0	97.0	60.8	13.5	88.3
J66 I	70.8	94.7	98.9	97.4	85.9	55.5	12.9	87.9
J67 I	62.8	93.9	99.1	98.3	87.0	51.8	12.1	87.0
J68 I	60.8	92.4	99.2	97.1	87.5	51.1	11.3	86.4
J69 I	61.1	91.9	99.4	95.9	88.8	49.4	10.3	86.3
J70 I	60.9	92.6	99.2	96.6	96.5	47.2	9.7	86.1
J71 I	59.2	94.5	98.6	96.9	85.2	46.0	9.3	86.0
J72 I	57.0	97.5	99.0	96.1	84.0	46.3	8.4	86.3
J73 I	59.6	98.2	98.9	96.8	85.2	44.8	7.8	86.9
J74 I	59.9	97.7	98.9	98.3	85.8	41.1	7.7	86.9
J75 I	58.1	97.9	99.2	98.4	87.2	36.8	7.0	86.8
J76 I	57.6	96.5	98.6	93.1	86.8	35.9	6.7	86.4
J77 I	53.3	94.9	98.0	96.9	86.3	29.4	5.0	85.6
J78 I	57.7	93.5	96.4	96.6	96.0	28.0	5.6	85.1
J79 I	56.3	92.5	96.3	96.8	94.2	28.0	4.7	84.7
J80 I	57.2	85.0	95.3	96.8	86.0	34.5	4.4	83.3
J81 I	55.9	85.8	95.6	95.9	84.8	30.4	4.1	82.6
J82 I	53.2	84.5	95.2	92.3	82.7	26.1	4.0	80.4
J83 I	52.6	84.6	94.5	91.9	80.8	22.2	3.8	79.2

Quelle: WIFO

### 1.2.1. ALTERSGRUPPENSPEZIFISCHE ERWERBSQUOTEN

Die zunehmende Bildungsbeteiligung der jungen Frauen hat in den siebziger Jahren zu einer kräftigen Abnahme ihrer Erwerbsbeteiligung geführt.

Die verbesserte materielle Lage breiter Bevölkerungsschichten und eine staatliche Bildungspolitik, die auf einen wirksamen Abbau von schichtspezifischen, regionalen und geschlechtsspezifischen Benachteiligungen zielte (1), bewirkten, daß in den siebziger Jahren junge Frauen stärker vom steigenden Bildungsangebot profitieren konnten.

1983 besuchten bereits die Hälfte aller 15- bis 19-jährigen Mädchen (1971: 35,6%) und 15,7% der 20- bis 24-jährigen jungen Frauen (1971: 4,5%) eine Schule oder Universität (vgl. Tab. 1/2).

Seit 1975 stagnierte die Erwerbsquote der 15- bis 19-jährigen Frauen und ging seit Beginn der 80er Jahre auf unter 50% zurück. Obwohl zahlreiche junge Frauen durch erhöhte Bildungsbemühungen ihre individuellen Beschäftigungschancen angesichts der ungünstigen Arbeitsmarktlage zu verbessern versuchen, ist das Absinken der Erwerbsquote seit Beginn der 80er Jahre weniger auf vermehrte Bildungswünsche als viel mehr auf zunehmende Schwierigkeiten am Lehrstellenmarkt (und Arbeitsmarkt) zurückzuführen. 1983 erreichte die Arbeitslosenrate der weiblichen Jugendlichen unter 19 Jahren (inkl. Lehrstellensuche) 4,7%, die der 20- bis 24-jährigen 5,7%. Der Anteil der arbeitslosen Jugendlichen an der Gesamtarbeitslosigkeit stieg bis 1984 auf rund 30% (Biffl 1984, S.14). Vor allem für Mädchen in benachteiligten Regionen ist es vielfach aussichtslos geworden, eine Lehrstelle im gewünschten Beruf bzw. in ihrer Region zu erlangen.

Die - insgesamt zu beobachtende - zunehmende Berufsorientierung der Frauen wird besonders bei den 20- bis 30-jährigen Frauen sichtbar: Parallel mit einer Verdreifachung des An-

-----

(1) Vgl. Frauenbericht 85, Heft 2, Kapitel 2.

- 16 -

Tabelle 1/2:

Teilnahme der Frauen am Erwerbsleben:  
(Angaben in Prozent)

	FRAUEN 1983				
Altersgruppen	15-19J	20-24J	25-29J	30-34J	35-39J
BERUFSTÄTIGE	46,8	66,6	60,2	57,3	58,9
Selbständige	0,1	0,8	2,6	5,6	6,1
Mithelfende	1,2	3,2	2,9	4,9	4,9
Unselbständige	45,6	62,7	54,7	46,8	47,9
Arbeiterinnen (Facharbeiterinnen)	19,2 (2,8)	18,6 (5,3)	14,4 (2,3)	13,5 (1,9)	14,0 (1,4)
Angestellte/Beamte	26,4	44,1	40,2	33,3	33,8
NICHT-BERUFSTÄTIGE	53,2	33,4	39,8	42,7	41,1
Schülerin/Studentin	50,3	15,7	4,1	0,8	0,2
Hausfrauen	1,2	16,5	34,7	40,6	39,6
Pensionistinnen	-	0,2	0,7	0,6	0,7
sonstige erhaltene Personen (Kinder)	1,7	1,0	1,0	0,7	0,6
insgesamt	100	100	100	100	100
Altersgruppe	40-44J	45-49J	50-54J	55-59J	60-64J
BERUFSTÄTIGE	59,6	54,8	51,7	25,9	7,6
Selbständige	7,8	7,6	7,7	4,9	2,7
Mithelfende	6,7	8,5	7,8	4,2	1,2
Unselbständige	45,2	38,7	36,2	16,9	3,6
Arbeiterinnen (Facharbeiterinnen)	16,3 (1,5)	19,2 (1,3)	16,6 (1,3)	6,7 (0,5)	0,5 .
Angestellte/Beamte	28,9	19,6	19,6	10,1	2,5
NICHT-BERUFSTÄTIGE	40,4	45,2	48,3	74,0	92,5
Schülerin/Studentin	0,0	-	-	-	-
Hausfrauen	38,6	41,1	39,4	37,9	30,9
Pensionistinnen	1,4	3,7	8,3	35,7	61,3
sonstige erhaltene Personen	0,4	0,4	0,6	0,4	0,3
insgesamt	100	100	100	100	100

Quelle: Jahresergebnisse Mikrozensus 1983; eigene Berechnungen

teils der in Ausbildung befindlichen 20- bis 24-jährigen Frauen fiel der Anteil der jungen Hausfrauen zwischen 1971 und 1983 von 1/4 auf 1/6. Bei den 25- bis 29-Jährigen waren 1983 nur mehr 35% gegenüber 41% im Jahr 1971 als Hausfrauen eingestuft.

Tabelle 1/3:

Erwerbsbeteiligung der 20- bis 30-jährigen Frauen:

Altersgruppen	20 bis 24 Jahre		25 bis 29 Jahre	
	1971 in Prozent	1983	1971 in Prozent	1983
BERUFSTÄTIGE	68,0	66,6	56,2	60,2
NICHT-BERUFSTÄTIGE	32,0	33,4	43,8	39,8
davon:				
Schülerin/Studentin	4,5	15,7	0,8	4,1
Hausfrauen	24,9	16,7	41,0	34,7
sonstiges	2,6	1,2	2,0	1,7
<hr/>				
Weibliche Wohnbevölkerung	100	100	100	100

Quelle: Volkszählung 1971, Mikrozensus Jahresergebnisse 1983; eigene Berechnungen.

Auch in den konjunkturschwachen Jahren zu Beginn der achtziger Jahre kam es zu einer weiteren Expansion der Erwerbsbeteiligung der 25- bis 40-jährigen Frauen. Diese Entwicklung trug dazu bei, daß sich trotz rückläufiger Erwerbsbeteiligung der jüngendlichen und älteren Frauen (infolge gestiegener Bildungsbenachteiligung und gestiegener Inanspruchnahme der Frühpension) die Zahl der Frauen am Arbeitsmarkt weiter erhöhte. Infolge der weiteren Zunahme der Teilzeitarbeit ist allerdings der Anteil der ganztagsbeschäftigten Frauen zurückgegangen.

Im Gegensatz dazu nahm die Erwerbsbeteiligung der Männer in praktisch allen Altersgruppen ab. Besonders stark ist der Rückgang bei älteren Frauen und Männern, wobei Frühpensionsregelungen forciert als arbeitsmarktpolitisches Instrument angewandt wurden (vgl. Tab. 1/4).

Tabelle 1/4:

Vorzeitige Alterspensionen 1972 bis 1984

## Pensionsversicherung der Unselbständigen

	Männer	Verände- rung ge- gen Vor- jahr	Frauen	Verände- rung ge- gen Vor- jahr	Zusammen	Verände- rung ge- gen Vor- jahr
Ø 1972	42.799	- 487	7.754	- 355	50.553	- 842
Ø 1973	42.034	- 765	7.115	- 639	49.149	- 1.404
Ø 1974	42.784	+ 750	6.575	- 540	49.359	+ 210
Ø 1975	43.705	+ 921	6.795	+ 220	50.500	+ 1.141
Ø 1976	43.010	- 695	8.522	+1.727	51.532	+ 1.032
Ø 1977	40.111	-2.899	11.215	+2.693	51.326	- 206
Ø 1978	36.249	-3.862	15.726	+4.511	51.975	+ 649
Ø 1979	33.083	-3.166	21.022	+5.296	54.105	+ 2.130
Ø 1980	33.543	+ 460	26.384	+5.362	59.927	+ 5.822
Ø 1981	38.883	+5.340	31.085	+4.701	69.968	+10.041
Ø 1982	46.431	+7.548	34.247	+3.162	80.678	+10.710
Ø 1983	54.940	+8.509	36.662	+2.415	91.602	+10.924
Ø 1984 <sup>1)</sup>	61.200	+6.260	38.300	+1.638	99.500	+ 7.898

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

1) WIFO-Schätzung

### 1.2.2. FRAUENERWERBSQUOTEN NACH FAMILIENSTAND

Die höchsten Raten der Erwerbstätigkeit weisen alleinstehende, insbesonders ledige Mütter auf: Mehr als 80% aller ledigen Mütter mit Kindern unter 15 Jahren stehen im Erwerbsleben. (1) Damit erreichen sie eine Erwerbsbeteiligung, die jener von Männern gleichkommt.

Insgesamt sind fast die Hälfte aller Mütter berufstätig. 1983 waren es 613.000 Frauen, das sind 54,6% aller berufstätigen Frauen. Rund 400.000 Frauen oder zwei Drittel der berufstätigen Mütter (und Väter) haben Kinder unter 15 Jahren.

Auch bei den verheirateten Müttern stehen 45,7% im Berufsleben. Die geringsten Erwerbsquoten finden sich bei den 20- bis 30-jährigen Ehefrauen, die zwei und mehr Kinder unter 15 Jahren zu betreuen haben. Von diesen rund 200.000 Frauen sind 31% berufstätig, 69% Hausfrauen. - Die Erwerbstätigkeit der Frauen sinkt mit zunehmender Kinderzahl (wobei die Hälfte aller Ehefrauen mit einem Kind berufstätig ist) und steigt mit dem Alter der Kinder wieder an (vgl. Tab. 1/5). Verhältnismäßig hoch liegt auch die Erwerbsbeteiligung der Frauen, die keine Kinder haben: Mehr als 80% der 25- bis 40-Jährigen sind berufstätig; Ehefrauen unterscheiden sich dabei in ihrem Erwerbsverhalten kaum von nicht-verheirateten Frauen. -

Während die Geburt eines Kindes für Österreichs Väter kaum Auswirkungen auf deren berufliche Entwicklung hat, bringt sie für die Frauen zumeist gravierende Veränderungen ihrer Lebensverhältnisse mit sich.

Trotz zunehmender Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung lastet weiterhin der Großteil dieser Arbeit auf den Frauen (vgl. Frauenbericht 85, Heft, Heft 1, Kapitel 2.).

-----  
(1) Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich die Daten jeweils auf die 15- bis 60-jährigen Frauen.

- 20 -

Tabelle 1.5: Frauenerwerbsquoten nach Familienstand:

Altersspezifische Erwerbsquoten von Frauen ab 15 Jahren nach Familientyp, Zahl der Kinder unter 15 Jahren und Alter des jüngsten Kindes

Jahredurchschnitt 1983

Tabelle 15

Gliederungsmerkmale	Frauen ab 15 Jahren insgesamt <sup>1)</sup>	Anteil der Berufstätigen an								
		Altersgruppen (vollendete Jahre) <sup>2)</sup>								
		15-59	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-69
<b>Frauen insgesamt</b>	39.4	53.7	46.2	66.5	60.1	57.1	58.8	57.6	37.9	5.2
<b>Frauen ohne Kinder</b>	34.9	59.9	46.0	74.9	85.5	84.7	82.5	73.8	38.5	4.2
<b>Frauen mit Kindern</b>	45.4	48.7	55.3	47.7	46.2	50.7	54.1	52.6	37.2	9.7
<b>Zahl der Kinder unter 15 Jahren</b>										
0	36.4	57.3	46.0	74.8	85.5	83.7	77.0	64.6	38.1	5.1
1	55.7	56.1	63.2	55.7	60.6	66.7	59.5	48.8	36.1	15.9
2	39.0	39.0	5.3	31.5	34.2	42.6	41.7	41.3	36.0	24.3
3 und mehr	36.6	36.6	-	22.9	32.3	37.1	40.2	38.2	25.0	-
1 und mehr	47.4	47.6	56.4	47.7	46.1	50.0	50.0	46.0	35.7	15.7
<b>Alter des jüngsten Kindes</b>										
Bis 3 Jahre	44.1	44.1	55.2	46.1	41.2	45.3	43.8	41.0	48.2	53.0
3 - 5 Jahre	43.7	43.7	100.0	52.8	42.4	45.1	38.6	46.0	18.9	43.1
6 - 14 Jahre	50.6	50.9	75.0	63.6	64.6	54.5	53.7	46.3	36.0	9.1
15 - 19 Jahre	52.4	53.9	-	51.1	100.0	77.0	70.2	55.2	39.0	14.8
15 Jahre und mehr	42.0	50.9	7.4	42.5	100.0	75.1	71.3	59.0	37.5	9.4
<b>Davon</b>										
<b>Ehefrauen zusammen</b>	40.9	49.1	58.7	55.6	52.4	51.7	52.8	53.2	35.9	6.0
<b>Ehefrauen ohne Kinder</b>	35.2	59.6	75.1	86.0	91.4	83.5	79.9	68.8	35.1	4.8
<b>Ehefrauen mit Kindern</b>	44.0	45.7	37.9	40.7	43.0	48.0	49.7	49.6	36.6	10.4
<b>Zahl der Kinder unter 15 Jahren</b>										
0	38.5	54.3	73.4	85.0	91.4	82.2	71.7	59.9	36.0	5.9
1	51.2	51.4	47.0	47.1	56.8	63.0	53.6	45.5	34.8	14.2
2	37.7	37.7	2.6	30.5	32.8	41.0	40.3	40.8	39.2	24.5
3 und mehr	36.2	36.6	-	22.5	32.1	37.2	39.2	38.0	22.4	-
1 und mehr	44.1	44.2	38.9	40.7	42.9	47.3	46.1	43.6	34.9	13.9
<b>Alter des jüngsten Kindes</b>										
Bis 3 Jahre	40.2	40.3	39.0	39.1	38.8	40.0	42.3	35.3	50.2	-
3 - 5 Jahre	41.1	41.1	60.9	45.2	39.5	43.7	36.5	45.3	19.2	-
6 - 14 Jahre	47.3	47.5	33.1	57.5	60.1	50.5	49.2	43.8	35.2	15.8
15 - 19 Jahre	49.8	50.9	-	49.9	100.0	78.2	64.8	52.2	38.0	16.0
15 Jahre und mehr	43.6	48.9	-	40.2	100.0	75.9	66.3	55.7	37.0	10.2
<b>Alleinstehende Mütter mit Kindern</b>	53.0	68.8	75.2	72.9	78.7	77.2	86.1	74.7	39.6	8.7
<b>Zahl der Kinder unter 15 Jahren</b>										
0	36.4	60.9	19.6	100.0	100.0	70.5	91.5	79.7	39.5	8.0
1	78.0	79.7	78.1	78.9	82.1	85.5	91.6	73.5	44.1	17.8
2	58.7	58.8	37.0	38.7	70.7	71.6	62.2	49.6	2.1	-
3 und mehr	44.8	44.8	-	50.0	40.8	36.2	68.5	40.3	61.4	-
1 und mehr	73.0	74.3	76.3	72.8	78.7	77.5	83.7	67.8	40.6	17.8
<b>Alter des jüngsten Kindes</b>										
Bis 3 Jahre	70.1	69.9	76.9	70.6	71.2	63.0	63.6	71.6	43.6	83.6
3 - 5 Jahre	71.5	72.3	94.0	64.2	74.5	60.9	75.5	60.1	14.6	75.8
6 - 14 Jahre	75.4	78.0	-	-	93.9	87.2	86.6	67.9	41.0	-
15 - 19 Jahre	66.8	72.4	-	100.0	100.0	70.1	91.2	76.2	46.2	11.9
15 Jahre und mehr	36.4	60.9	25.6	100.0	100.0	70.2	91.5	79.7	39.5	8.0
<b>Davon</b>										
<b>Ledige Mütter</b>										
mit Kindern unter 15 Jahren	76.9	81.2	76.0	80.1	88.4	80.2	97.0	86.2	49.5	12.6
<b>Nicht-ledige Mütter</b>										
mit Kindern unter 15 Jahren	46.4	64.3	65.2	51.7	73.0	76.1	83.8	73.1	38.9	8.4
<b>Nicht-Ehefrauen ohne Kinder</b>	34.7	60.0	45.6	72.6	81.5	85.6	85.2	83.4	44.9	3.7

1) Ohne Anstaltsbevölkerung 2) Ohne Altersgruppe 70 und älter.

Quelle: Mikrozensus Jahresergebnisse 1983

### 1.2.3. ERWERBSQUOTEN UND AUSBILDUNG

Akademikerinnen verfügen mit ihrem hohen formalen Ausbildungsgrad durchwegs über die besten Chancen attraktive und gutbezahlte Arbeitsplätze zu finden. Die Erwerbsquoten (1) der Akademikerinnen liegen daher am höchsten: 87% aller Hochschulabgängerinnen ohne Kinder und 65% aller Mütter mit Studienabschluß waren 1983 berufstätig.

Die Erwerbsbeteiligung jener Frauen, die über eine abgeschlossene Lehre oder mittlere Schule verfügen, liegt mit mehr als 60% ebenfalls verhältnismäßig hoch. Kinderlose Frauen dieser Ausbildungsstufe erreichen (mit Erwerbsquoten von mehr als 85% zwischen 15 und 45 Jahren) besonders hohe Werte.

Die ungünstigsten Arbeitsbedingungen finden Frauen vor, die nur über einen Pflichtschulabschluß verfügen. Sie weisen die geringsten Erwerbsquoten auf und bilden die größte Gruppe unter den Hausfrauen.

Insgesamt steigt die Berufstätigkeit der Frauen mit zunehmender Ausbildungsstufe - mit einer Ausnahme: den Absolventinnen höherer Schulen (2) (vgl. Grafik 1/3 und Tab. 1/6).

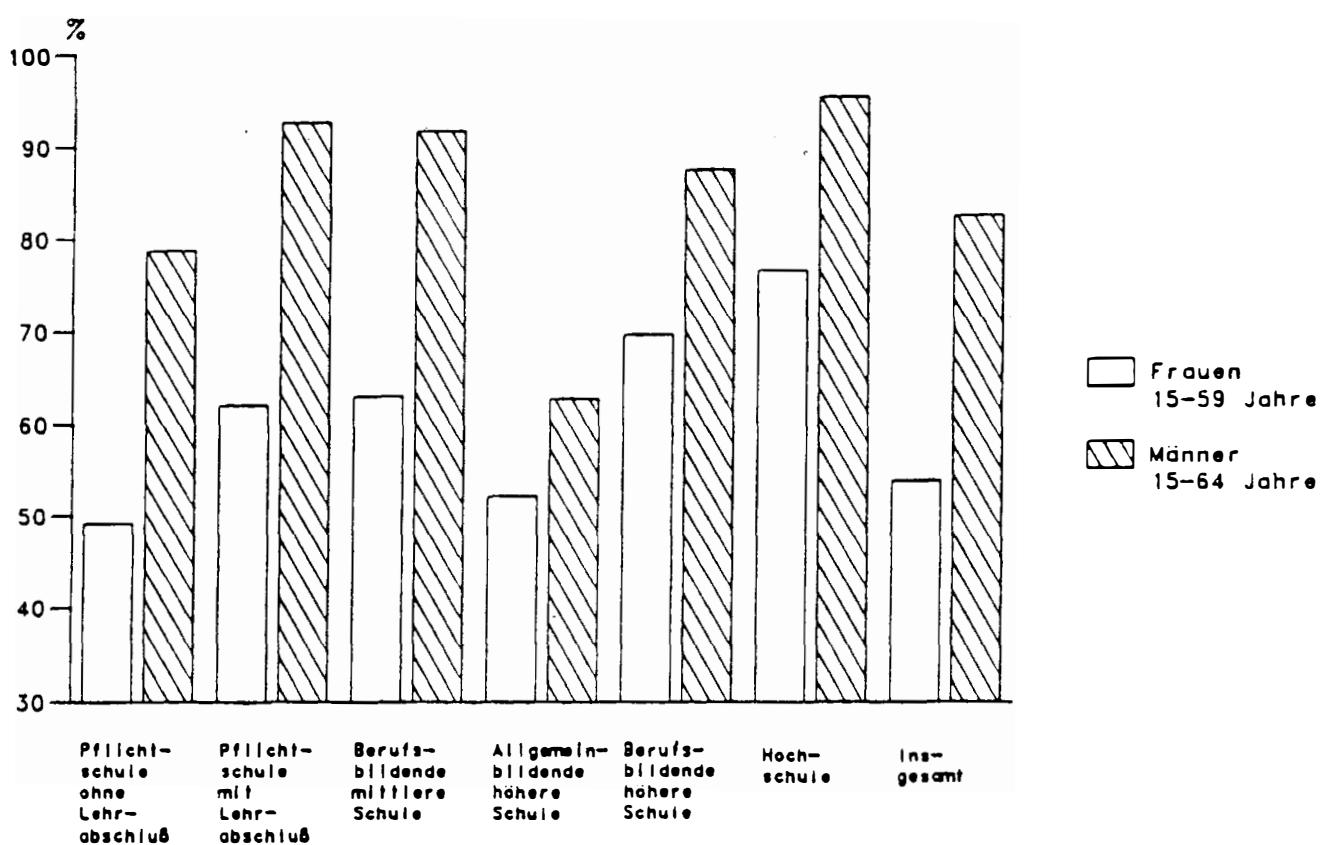
-----

- (1) Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich die Erwerbsquoten jeweils auf die 15- bis 60-jährigen unselbstständig beschäftigten Frauen.
- (2) Die niedrigen Erwerbsquoten der 18- bis 24-jährigen Maturantinnen ergeben sich primär aus dem Anteil der Studierenden (die zum Zeitpunkt der Befragung ihr Studium noch nicht abgeschlossen haben). Auch bei den anderen Ausbildungsstufen ist zu berücksichtigen, daß ein Teil der jungen Frauen ihre schulische Ausbildung fortsetzt und daher als nicht-berufstätig eingestuft wird.

- 22 -

Grafik 1/3:

ERWERBSQUOTEN NACH HÖCHSTER ABGESCHLOSSENER SCHULBILDUNG  
Jahresdurchschnitt 1982



Quelle: Mikrozensus Jahresergebnisse 1982

aus: E.Bartunek, C.Böhm, I.Gross, Die wirtschaftliche Rolle der Frau in Österreich. Hg. Bundesministerium für soziale Verwaltung, Wien 1984.

Tabelle 1.6.: Frauenerwerbsquoten nach Ausbildungsgrad:

Altersspezifische Erwerbsquoten von Frauen ab 15 Jahren nach höchster abgeschlossener Schulsbildung und Vorhandensein von Kindern  
Jahresdurchschnitt 1983

Alter in vollendeten Jahren, Vorhandensein von Kindern	Frauen ab 15 Jahren insgesamt	Anteil der berufstätigen Frauen an				
		Höchste abgeschlossene Ausbildung				
		Pflichtschule	Lehrabschluß	Mittlere Schule	Höhere Schule	Hochschule
Ohne Kinder						
	15 - 19	46.0	53.4	97.8	85.9	25.0
	20 - 24	74.9	82.7	97.3	93.9	48.5
	25 - 29	85.5	86.9	95.2	95.7	72.6
	30 - 34	84.7	80.3	87.8	89.2	88.0
	35 - 39	82.5	71.2	80.8	92.9	94.9
	40 - 44	77.0	71.0	82.0	87.1	86.0
	45 - 49	70.5	69.3	70.1	84.1	70.3
	50 - 54	60.7	55.9	67.0	75.8	65.7
	55 - 59	24.8	24.3	20.4	30.0	37.2
	60 - 64	6.3	5.1	7.2	7.9	11.2
	65 und älter	0.7	0.6	0.5	1.7	2.4
	15 - 59	59.9	55.3	79.9	82.2	58.1
Mit Kindern aller Altersstufen						
	15 - 19	55.3	53.3	89.6	53.9	-
	20 - 24	47.7	43.3	53.7	54.5	38.9
	25 - 29	46.2	42.2	47.3	49.0	54.8
	30 - 34	50.7	46.3	49.0	53.5	72.5
	35 - 39	54.1	48.3	56.4	59.9	68.2
	40 - 44	55.1	53.6	57.0	59.1	60.6
	45 - 49	48.7	46.8	46.9	63.2	51.6
	50 - 54	44.6	41.8	47.3	49.8	62.7
	55 - 59	27.5	27.6	29.6	23.0	23.0
	60 - 64	11.2	10.2	11.2	7.8	5.7
	65 und älter	3.1	2.3	5.2	4.2	6.8
	15 - 59	48.7	45.0	51.1	54.0	59.1
Mit Kindern unter 15 Jahren						
	15 - 19	56.4	54.5	89.6	53.9	-
	20 - 24	47.7	43.2	53.6	55.1	39.2
	25 - 29	46.1	42.2	47.3	49.0	54.7
	30 - 34	50.0	45.6	47.9	53.0	72.4
	35 - 39	50.0	43.7	49.8	56.4	67.6
	40 - 44	48.5	46.3	48.6	54.9	57.7
	45 - 49	40.5	37.5	39.3	56.7	57.8
	50 - 54	39.2	41.1	32.4	35.6	43.8
	55 - 59	22.4	23.5	22.1	9.3	20.8
	60 - 64	16.7	20.6	3.2	-	-
	65 und älter	17.7	16.1	16.5	38.0	24.1
	15 - 59	47.6	43.4	48.5	52.9	60.7
Insgesamt						
	15 - 19	46.2	53.4	97.6	84.5	24.8
	20 - 24	66.5	63.2	82.3	83.6	47.3
	25 - 29	60.1	52.1	63.0	64.8	65.2
	30 - 34	57.1	50.9	55.5	62.8	76.8
	35 - 39	58.8	51.4	59.3	67.4	75.8
	40 - 44	59.5	56.7	62.0	65.1	67.6
	45 - 49	54.8	52.8	53.7	69.9	58.1
	50 - 54	51.6	47.6	57.5	62.0	64.0
	55 - 59	25.8	25.6	23.2	27.8	31.5
	60 - 64	7.4	6.4	7.9	7.9	9.7
	65 und älter	0.9	0.8	0.8	1.8	2.6
	15 - 59	53.7	49.4	62.4	66.5	58.5

Quelle: Mikrozensus Jahresergebnisse 1983

#### 1.2.4. FRAUENERWERBSQUOTEN IN DEN EINZELNEN BUNDESLÄNDERN

Die Erwerbsquoten der Frauen in den einzelnen Bundesländern dürften im wesentlichen die Chancen der Frauen, ihren Vorstellungen entsprechende Ausbildungsmöglichkeiten und Arbeitsplätze zu finden, widerspiegeln. Dabei spielt neben der Struktur der Arbeitsplätze (Branchenzugehörigkeit, erzielbares Einkommen, Arbeitsbedingungen sowie Arbeitszeit) auch die Entfernung des Arbeitsplatzes vom Wohnort und insbesondere für Frauen mit Kinderbetreuungspflichten die Verfügbarkeit von kostengünstigen Betreuungsmöglichkeiten (Kinderhäusern, Kinderkrippen und Horte) eine wesentliche Rolle.

Das Ausbildungs- und Stellenangebot sowie die Infrastruktur hinsichtlich Einrichtungen zur Kinderbetreuung ist in Wien am günstigsten; die Erwerbsbeteiligung der Frauen erreicht daher in Wien (in allen Altersgruppen zwischen 25 und 55 Jahren) (1) mit Abstand das höchste Niveau: Mehr als zwei Drittel aller Wienerinnen dieser Altersstufen sind berufstätig.

Verhältnismäßig hohe Erwerbsquoten für Frauen weisen die Bundesländer Oberösterreich, Niederösterreich und Salzburg (mit rund 55% der 15- bis 59-Jährigen) auf; im Burgenland und in der Steiermark sind die Hälfte aller Frauen erwerbstätig. Am geringsten ist die Erwerbsbeteiligung der Kärntnerinnen, Tirolerinnen und Vorarlbergerinnen; für sie dürften infolge der Wirtschaftsstruktur die ungünstigsten Arbeitsmarktbedingungen vorliegen. Während Vorarlberg mit einer Haushaltswomenquote von über 70% bei den 20- bis 35-jährigen Müttern die mit Abstand geringste Erwerbsbeteiligung junger Mütter aufweist, sind in Tirol mehr als die Hälfte und in Kärnten, Niederösterreich und Oberösterreich rund 60% aller 20- bis 24-jährigen Mütter berufstätig (vgl. Tab. 1/7).

-----

(1) In Wien ist die Quote der Schülerinnen und Studentinnen sowie der Anteil der Frühpensionistinnen an den jeweiligen Altersgruppen besonders hoch.

- 25 -

Tabelle 1/7: Frauenerwerbsquoten in den Bundesländern:

Bundesländer: Altersspezifische Erwerbsquoten von Frauen ab 15 Jahren nach Vorhandensein von Kindern  
Jahresdurchschnitt 1983

Alter in vollendeten Jahren, Vorhandensein von Kindern	Österreich <sup>1)</sup>	Anteil der berufstätigen Frauen an Wohnbevölkerung in Prozent								
		Davon								
		Burgen- land	Kärnten	Nieder- öster- reich	Ober- öster- reich	Salz- burg	Steier- mark	Tirol	Vorarl- berg	Wien
Ohne Kinder										
15 - 19	46.0	46.5	41.5	48.7	45.5	48.7	49.7	50.9	46.9	37.5
20 - 24	74.9	79.8	72.1	78.7	77.6	86.0	72.6	73.2	79.2	66.6
25 - 29	85.5	87.0	82.2	89.0	83.8	93.7	87.8	85.6	88.9	80.0
30 - 34	84.7	69.8	83.7	84.0	88.9	84.6	83.8	81.0	81.8	86.9
35 - 39	82.5	63.9	80.5	66.3	79.1	91.2	84.4	80.5	82.2	89.7
40 - 44	77.0	54.9	51.2	77.5	75.6	75.8	79.3	72.0	79.9	82.6
45 - 49	70.5	50.6	56.9	73.6	73.0	67.3	54.4	64.8	73.7	80.3
50 - 54	60.7	55.0	44.2	60.6	54.3	52.4	53.3	44.3	55.1	75.0
55 - 59	24.8	26.0	21.8	26.7	23.3	30.5	21.7	29.0	29.8	24.1
60 - 64	6.3	5.5	8.8	5.8	6.6	7.8	4.5	3.7	7.5	7.2
65 und älter	0.7	0.3	0.4	0.7	0.5	0.9	1.0	1.3	0.7	0.7
15 - 59	59.9	55.2	55.0	59.9	60.0	65.6	58.0	62.4	63.6	60.1
Mit Kindern aller Altersstufen										
15 - 19	55.3	72.2	92.2	47.4	41.5	81.5	73.7	74.9	69.1	25.1
20 - 24	47.7	45.6	58.6	41.2	60.7	61.1	44.3	54.8	28.0	38.5
25 - 29	46.2	42.7	50.1	41.4	45.8	41.8	48.4	40.6	28.3	58.1
30 - 34	50.7	47.6	51.2	56.2	51.3	46.2	43.8	38.7	27.7	40.0
35 - 39	54.1	51.4	44.9	55.4	55.6	52.8	48.9	37.9	41.8	68.1
40 - 44	55.1	55.8	44.2	64.5	55.3	50.9	49.4	34.7	38.6	67.2
45 - 49	48.7	47.3	41.1	58.8	49.9	55.4	40.8	31.8	34.8	56.3
50 - 54	44.6	46.0	28.8	44.2	51.5	45.6	39.7	25.5	30.7	69.0
55 - 59	27.5	31.9	22.4	28.6	24.3	27.2	30.5	30.9	28.1	27.6
60 - 64	11.2	5.0	7.6	13.0	9.0	9.7	11.1	11.2	12.4	15.1
65 und älter	3.1	2.0	0.6	5.9	1.6	-	4.3	2.1	2.8	2.7
15 - 59	48.7	47.3	43.6	51.5	49.8	48.4	44.7	35.5	33.4	60.7
Mit Kindern unter 15 Jahren										
15 - 19	56.4	72.2	92.2	50.3	42.9	81.5	76.9	74.9	67.7	25.1
20 - 24	47.7	45.2	58.5	41.0	61.1	61.1	44.7	54.8	27.9	38.2
25 - 29	46.1	42.7	50.1	41.4	45.7	52.8	48.9	40.6	28.2	58.1
30 - 34	50.0	46.6	50.8	55.7	51.2	46.3	43.2	31.9	41.5	64.1
35 - 39	50.0	46.2	43.6	49.9	50.7	47.6	46.3	34.8	38.1	65.6
40 - 44	48.5	48.1	40.1	62.2	50.1	47.6	47.2	28.9	32.1	53.2
45 - 49	40.5	38.5	30.6	51.4	42.7	48.9	33.5	32.7	23.3	46.2
50 - 54	39.2	37.1	21.8	40.2	51.8	36.8	41.7	23.5	22.5	58.3
55 - 59	22.4	25.0	3.1	30.4	23.1	21.8	26.2	36.4	44.2	6.5
60 - 64	16.7	28.9	-	-	22.7	25.0	-	-	-	26.2
65 und älter	17.7	-	6.6	67.6	40.8	-	78.1	9.0	12.1	-
15 - 59	47.6	45.0	45.5	50.0	49.9	47.1	45.1	35.7	30.4	57.3
Insgesamt										
15 - 19	46.2	47.5	42.5	48.7	45.4	49.5	50.1	51.3	47.3	37.2
20 - 24	66.5	66.5	68.5	65.1	72.9	78.0	62.7	68.8	66.4	58.6
25 - 29	60.1	55.0	62.3	57.0	57.2	60.0	62.2	59.5	49.9	67.5
30 - 34	57.1	50.9	57.2	60.1	57.7	54.5	51.2	41.5	43.4	70.3
35 - 39	58.8	52.8	49.2	57.0	58.4	59.2	53.9	45.1	45.4	73.6
40 - 44	59.5	55.7	45.5	66.7	58.3	55.0	53.3	41.5	42.2	72.6
45 - 49	54.8	48.1	44.3	62.5	56.4	58.0	44.2	39.1	42.9	66.7
50 - 54	51.6	49.7	34.1	50.8	52.6	47.6	45.1	30.9	38.7	72.9
55 - 59	25.8	28.1	22.1	27.3	23.8	29.1	25.2	30.1	27.9	24.8
60 - 64	7.4	5.4	8.4	7.3	7.2	8.4	6.3	5.9	9.5	8.5
65 und älter	0.9	0.7	0.6	1.1	0.6	0.8	1.4	1.4	1.1	0.7
15 - 59	53.7	50.6	48.6	55.1	54.3	55.7	50.5	47.5	46.4	60.3

1) Ohne Anstaltsbevölkerung.

Quelle: Mikrozensus Jahresergebnisse 1983

### 1.3. TEILZEITBESCHÄFTIGUNG VON FRAUEN

#### 1.3.1. ZUR ENTWICKLUNG DER TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Teilzeitbeschäftigung (1) ist ein typisches Phänomen der Frauenerwerbstätigkeit (vgl. Tab. 1/8).

Während der Anteil der unselbständig beschäftigten Männer mit einer Wochenarbeitszeit unter 35 Stunden kaum über 1,5% hinausgeht, hat sich der Anteil der Teilzeitjobs bei den unselbständig beschäftigten Frauen seit Beginn der siebziger Jahre deutlich erhöht und erreichte im Jahresdurchschnitt 1983 bereits 19,8% (vgl. Tab. 1/9).

Tabelle 1/8

Unselbständige mit Normalarbeitszeit von 14 - 35 Stunden

Jahr	Männer	Frauen	Zusammen*)
1969	17.000	93.300	110.500
1970	16.800	94.200	111.300
1971	17.300	107.900	125.700
1972	19.200	118.600	138.400
1973	20.400	123.300	143.700
1974	17.600	154.500	172.100
1975	18.700	148.900	167.600
1976	21.800	153.000	174.800
1977	20.400	148.600	169.000
1978	21.400	154.800	176.200
1979	23.200	167.000	190.200
1980	20.900	169.200	190.100
1981	24.100	169.900	194.000
1982	25.600	183.300	208.900
1983	25.200	192.600	217.800

\*) In den Jahren 1969 - 1972 ergibt die Addition der Männer und Frauen aus Hochrechnungsgründen nicht exakt die unter "Zusammen" ausgewiesene Zahl.

-----  
(1) Die im Mikrozensus (Jahresdurchschnittswerte) erhobene Beschäftigung zwischen 14 und unter 36 Wochen-Stunden wird als Teilzeitarbeit eingestuft.

Tabelle 1/9:

## Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung:

Jahr	Teilzeitanteil*)		Jahr	Teilzeitanteil*)	
	Männer	Frauen		Männer	Frauen
1969	1,2	12,8	1976	1,5	17,8
1970	1,2	12,9	1977	1,4	17,0
1971	1,2	14,4	1978	1,4	17,2
1972	1,4	15,5	1979	1,5	18,0
1973	1,4	15,6	1980	1,3	18,1
1974	1,2	15,9	1981	1,5	18,0
1975	1,3	17,4	1982	1,5	18,6
			1983	1,5	19,8

\*) Anteil der Unselbständigen mit Normalarbeitszeiten zwischen 14 und 35 Stunden pro Woche an der jeweiligen Zahl der unselbständigen Männer und Frauen.

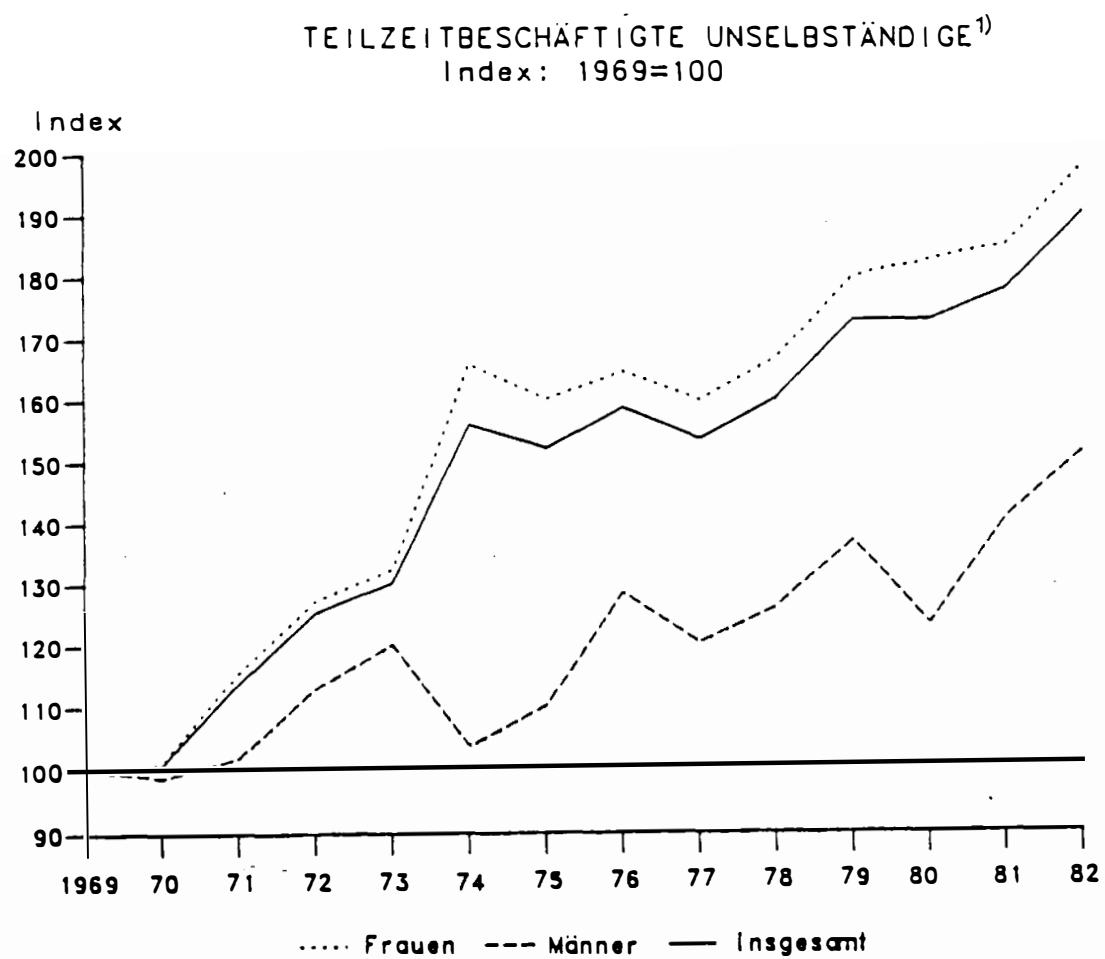
Quelle: Mikrozensus Jahresergebnisse;  
zit. nach: Bartunek 1982, S.14 (eig.Ber.)

Um den hohen Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften während der Hochkonjunktur (1971 - 1974) zu decken, wurden - neben dem erhöhten Einsatz von Arbeitskräften aus der Landwirtschaft (Zu- und Nebenerwerbsbauern) und ausländischen Arbeitskräften - von den Unternehmern die Bemühungen zur Erschließung des weiblichen Arbeitskräftepotentials verstärkt. Durch die Erhöhung des Angebots an Teilzeitarbeitsplätzen sollte für (Haus-) Frauen die Vereinbarkeit ihrer Arbeitsverpflichtungen für ihre Familien (Kinderbetreuung, Hausarbeit) und die Beibehaltung bzw. Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit erleichtert werden.

Der Anstieg der Erwerbsbeteiligung der Frauen von 54,2% im Jahr 1970 und 56,9% 1974 ist mit einem überproportionalen Wachstum der Teilzeitbeschäftigung verknüpft: Von allen unselbständig beschäftigten Frauen war 1969/70 jede achte teilzeitbeschäftigt, 1974/75 bereits jede sechste (vgl. Grafik 1/4).

- 28 -

Grafik 1/4: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung:



1) Normalarbeitszeit 1969-1973 15-36 Stunden, 1974-1982 14-35 Stunden pro Woche.

entnommen aus: E.Bartunek, C.Böhm, I.Gross, Die wirtschaftliche Rolle der Frau in Österreich. Wien, 1984.

Auf den Konjunktureinbruch 1974/75 folgen Jahre mit geringerem Wirtschaftswachstum und zunehmender Internationalisierung der Absatzmärkte, in denen auch die österreichischen Unternehmen erhöhte Rationalisierungs- und Automatisierungsstrategien setzen. Der Beschäftigungs einbruch 1975 traf vor allem die Industrie: Obwohl der Frauenanteil an den Industriebeschäftigten nur bei einem Drittelpunkt lag, gingen in diesem Jahr rund 20.000 (oder 11,8% der) Arbeitsplätze für Industriearbeiterinnen verloren, (1) während die Zahl der Angestellten weiterhin leicht anstieg. Insgesamt ging die Zahl der unselbstständig beschäftigten Frauen im Jahresdurchschnitt von 1974 bis 1975 um knapp 2% zurück, wobei der Anteil der teilzeitbeschäftigen Frauen 1975 sprunghaft anstieg (Mikrozensus Jahresergebnisse 1974 und 1975, vgl. Bartunek, 1982/2, S.14 und 25).

Zwischen 1975 und 1978 stagnierte der Anteil der teilzeit beschäftigten Frauen bei etwa 17%, seit Beginn der achtziger Jahre schlägt sich die steigende Zahl der Teilzeit beschäftigungsverhältnisse auch in einem weiteren Anstieg des Anteils der Frauen mit Teilzeitbeschäftigung nieder: 1983 steht nahezu jede fünfte Arbeitnehmerin (2) weniger als 36 Stunden pro Woche im Berufsleben.

Die deutliche Ausweitung der Teilzeitbeschäftigte verhältnisse in den Jahren seit dem Konjunktureinbruch 1974/75 dürfte primär eine kostengünstigere Anpassung der Beschäftigung an die Schwankungen in der Produktion bzw. in der Nachfrage von Dienstleistungen zum Ziel haben. Arbeitnehmerinnen und Angestellte waren von der bisherigen Entwicklung etwa gleichermaßen betroffen.

-----  
(1) Die Zahl der Industriearbeitsplätze für (männliche) Arbeiter ging im Jahresdurchschnitt 1975 gegenüber 1974 um 17.000 bzw. 5,2% zurück. Die Zahl der Angestellten erhöhte sich in der Industrie sowohl für Frauen wie für Männer um etwa 1.500. Quelle: Wirtschafts- und sozialstatistisches Handbuch der AK 1978, S.138.

(2) inklusive Lehrerinnen (und Erzieherinnen)

In den letzten Jahren läßt sich die Tendenz zur Forcierung der Verdrängung von Ganztagsarbeitsplätzen durch Teilzeitarbeitsplätze bei einer gleichzeitigen Flexibilisierung der Arbeitszeit vor allem im Dienstleistungsbereich (Handel, Bürobereich) beobachten. In einer Untersuchung vom Februar/März 1984 gaben bereits ein Viertel aller Arbeitnehmerinnen an, teilzeitbeschäftigt zu sein. 16% der ganztagsbeschäftigt Frauen gaben an, daß vom Unternehmen direkt oder indirekt auf sie Druck ausgeübt wurde, auf Teilzeitbeschäftigung überzugehen. 19% der befragten teilzeitbeschäftigt Frauen sind entweder nicht freiwillig teilzeitbeschäftigt oder nicht mit der Zeitteilung, die sie sich gewünscht hatten. Arbeiterinnen sind deutlich häufiger teilzeitbeschäftigt (29%) als Angestellte (21%) (vgl. IFES 1984).

8% der weiblichen Angestellten und 4% der Arbeiterinnen werden an einem Teilzeitarbeitsplatz mit flexibler Zeitteilung eingesetzt. Insgesamt 27% der teilzeitbeschäftigt Frauen sind flexibel - das heißt entsprechend den Bedürfnissen der Unternehmen - eingesetzt, mehr als 4% der teilzeitbeschäftigt Frauen arbeiten auf Abruf.

#### 1.3.2. TEILZEITBESCHÄFTIGUNG NACH WIRTSCHAFTSBEREICHEN

1983 waren bereits mehr als 200.000 Frauen teilzeitbeschäftigt. Den größten Anteil an Teilzeitjobs weisen die Branchen Haushaltung/Hauswartung (mit rund der Hälfte der Arbeitsplätze), Kunst/Unterhaltung/Sport (30%), Körperpflege/Reinigung sowie Handel und Lagerung (24%) auf. Die meisten teilzeitbeschäftigt Arbeitnehmerinnen sind im Handel (41.200 Frauen) zu finden (vgl. Tab. 1/10).

Nach Berufsgruppen gegliedert waren 1983 von allen teilzeitbeschäftigt Arbeitnehmerinnen 48.600 in Reinigungsberufen beschäftigt, 43.300 übten Büroberufe aus; rund 22.000 waren Verkäuferinnen, 10.000 Frauen waren in Ge-

sundheitsberufen und 5.700 Frauen in Gastgewerbeberufen tätig. 39.000 Lehrerinnen gaben bei der Mikrozensuserhebung eine wöchentliche Normalarbeitszeit von weniger als 36 Stunden an, wobei die Erfassung der Arbeitszeit bei Lehrer/innen besonders problematisch ist: Vielfach geben Lehrer/innen als wöchentliche Arbeitszeit nur die Stundenzahl ihrer Lehrverpflichtung an (knapp die Hälfte aller Lehrerinnen wies eine wöchentliche Arbeitszeit von weniger als 36 Stunden aus), sodaß es im Hinblick auf die Vergleichbarkeit mit anderen Berufsgruppen sinnvoller erscheint, die Lehrer/innen (und Erzieher/innen) aus der Gruppe der Teilzeitbeschäftigte auszusondern. (1)

Die stärkste Ausweitung der Teilzeitarbeitsplätze für Frauen hat seit 1975 im Handel (+14.600 Teilzeitjobs) stattgefunden. 28% aller im Handel zusätzlich entstandenen Frauenarbeitsplätze sind Teilzeitarbeitsplätze.

Knapp 10.000 zusätzliche Teilzeitarbeitsplätze für unselbstständig beschäftigte Frauen weist der Bereich Gesundheit und Fürsorge (+ 104%) auf. Deutliche Zunahmen sind auch in den Bereichen Haushaltung/Hauswartung, Reinigung/Körperpflege, Verkehr/Nachrichtenübermittlung, Gastgewerbe, Druckerei/Vervielfältigung/Verlagswesen sowie Geld-/Kreditwesen/Privatversicherung zu verzeichnen.

Ein Rückgang der Teilzeitbeschäftigteverhältnisse für Frauen ist im expandierenden Sektor der Rechts- und Wirtschaftsdienste sowie in den schrumpfenden Branchen Nahrungs- und Genußmittel, Textil, Bekleidung sowie Chemie zu beobachten.

---

(1) Mikrozensus 1983/2

Durch die Aussonderung der Lehrerinnen und Erzieherinnen wird die Zahl der teilzeitbeschäftigte Frauen auch in den Wirtschaftsklassen Gesundheit und Fürsorge um 2.700 (und im "Öffentlichen Dienst" um 700) verringert.

Tabelle 1/10:

Teilzeitarbeitsplätze für Frauen: <sup>1)</sup>

	Teilzeitarbeitsplätze für Frauen		in Prozent aller Frauenarbeitsplätze		
	absolut	1975	1983	1975	1983
Land- und Forstwirtschaft	795	983	(6.1)	(10.0)	
Energie- und Wasserversorgung	53	354	(1.4)	(8.8)	
Bergbau; Steine- und Erdengewinnung	84	36	(0.9)	(1.9)	
Erz.v. Nahrungsmitteln u. Getränken;					
Tabakverarbeitung	5840	3262	18.0	14.9	
Erz.v. Textilien u. Textilwaren	3546	2851	12.2	11.5	
Erz.v. Bekleidung, Bettwaren, Schuhen	6836	4534	12.7	10.8	
Erz.v. Leder u. Lederersatzstoffen	126	373	(3.9)	(15.2)	
Be- u. Verarb.v. Holz, Musikinstru- menten u. Spielwarenerzeugung	2155	2971	16.2	20.4	
Erz.u. Verarb.v. Papier und Pappe	1009	836	13.1	14.8	
Druckerei u. Vervielfältigung;					
Verlagswesen	1633	3369	14.7	35.3	
Erz.u. Verarb.v. Chemikalien, Gummi, Erdöl	4235	2047	16.7	9.2	
Erz.v. Stein- und Glaswaren	1222	1426	17.7	22.3	
Erz.u. Verarb.v. Metallen	8409	9619	10.0	13.7	
Bauwesen	2264	3846	14.4	21.3	
Handel, Lagerung	26535	41180	16.3	23.6	
Beherberungs- u. Gaststättenwesen	3146	6096	7.1	12.1	
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	3820	7513	14.0	22.6	
Geld- u. Kreditwesen, Privatvers.	3687	6260	10.7	15.1	
Realitäten, Rechts- u. Wirtschafts- dienste	9164	6613	30.1	22.2	
Körperpflege, Reinigung, Bestattung	3417	5683	13.3	25.4	
Kunst, Unterhaltung, Sport	666	2818	(11.7)	30.1	
Gesundheits- und Fürsorgewesen	9317	19003	11.3	16.3	
Unterrichts- und Forschungswesen	25612	39979	40.5	51.5	
"Öffentlicher Dienst" <sup>2)</sup>	10602	13997	14.3	17.6	
Haushaltung, Hauswartung	10802	16255	38.2	49.6	
Teilzeitarbeitsplätze insgesamt	146139	201904	16.3	21.9	

1) Unselbständig beschäftigte Frauen

2) Einrichtungen der Gebietskörperschaften, Sozialversicherungsträger  
und Interessensvertretungen

Quelle: Mikrozensen 1975/2 und 1983/2

Tabelle 1/11:

## Zunahme an Teilzeitarbeitsplätzen für Frauen:

	1975 bis 1983	
Handel; Lagerung	+ 14.600	+ 55 %
Gesundheits- und Fürsorgewesen	+ 9.700	+ 104 %
Haushaltung, Hauswartung	+ 5.400	+ 56 %
Verkehr; Nachrichtenübermittlung	+ 3.700	+ 97 %
"Öffentlicher Dienst" <sup>1)</sup>	+ 3.400	+ 32 %
Beherbergungs- u. Gaststättenwesen	+ 3.000	+ 94 %
Geld u. Kreditwesen; Privatversicherung	+ 2.600	+ 70 %
Körperpflege, Reinigung; Bestattung	+ 2.300	+ 66 %
Druckerei u. Vervielfältigung; Verlagswesen	+ 1.700	+ 106 %
Unterricht und Forschung <sup>2)</sup>	+ 14.700	+ 104 %
insgesamt	+ 55.800	+ 38 %

1) Einrichtungen der Gebietskörperschaften; Sozialversicherungsträger und Interessensvertretungen

2) Lehrer/innen haben häufig die Stundenzahl ihrer Lehrverpflichtung als wöchentliche Normalarbeitszeit angegeben. Es erscheint daher sinnvoll, sie generell den Ganztagsbeschäftigen zuzuordnen.

Quelle: Mikrozensus Ergebnisse 1975/2 und 1983/2;  
eigene Berechnungen

### 1.3.3. TEILZEITARBEIT VON FRAUEN MIT LEHRABSCHLUSS

Von den rund 35.000 teilzeitbeschäftigen Frauen mit Lehrabschluß wurden 1981 zwei Fünftel im Handel eingesetzt. Ein weiteres Fünftel wurde in den Bereichen Gesundheit, Fürsorge, Unterricht und im öffentlichen Dienst (1) beschäftigt, knapp 10% in der Verarbeitung von Metallen, in der Erzeugung von chemischen und elektronischen Produkten (vgl. Sütl-Klein 1984, S.85 ff.).

Eine Aufschlüsselung nach Berufen zeigt, daß rund 10.000 dieser qualifizierten Frauen als teilzeitbeschäftigte Verkäuferinnen tätig waren (29%), 8.000 in Büroberufen (26%) und rund 6.000 Frauen (ca. 20%) Reinigungsberufe ausübten. Die Motive, die Frauen dazu bewegen, eine Teilzeitarbeit aufzunehmen, liegen vor allem in der Notwendigkeit (bzw. dem Wunsch), Erwerbstätigkeit mit familiären Verpflichtungen vereinbaren zu können (IFES 1984). 91% aller teilzeitbeschäftigen Frauen mit Lehrabschluß haben Kinder.

Die Tatsache, daß nahezu jede fünfte teilzeitbeschäftigte Frau, die über einen Lehrabschluß verfügt, als Reinigungsfrau ihr Einkommen erzielt und mehr als vier Fünftel der teilzeitbeschäftigen Arbeiterinnen trotz ihres Lehrabschlusses als Hilfsarbeiterinnen oder angelernte Arbeiterinnen beschäftigt sind, läßt Rückschlüsse auf die ungünstigen Verwertungsbedingungen für ihre Ausbildung aber auch auf ihre finanzielle Situation zu.

### 1.4. STRUKTURVERSCHIEBUNGEN BEI FRAUENARBEITSPLÄTZEN

Die Struktur der Frauenerwerbstätigkeit war in Österreich seit den fünfziger Jahren von drei großen Strömungen gekennzeichnet: Die drastische Reduktion der Beschäftigten

-----

(1) Einrichtungen der Gebietskörperschaften, Sozialversicherungsträger und Interessensvertretungen.

in der Landwirtschaft, die Expansion der Industriearbeitsplätze bis zum Ende der Hochkonjunktur (Mitte der siebziger Jahre) und der kontinuierliche Zuwachs der Beschäftigung im Dienstleistungsbereich, in dem seit Beginn der achtziger Jahre nicht mehr die zur "Vollbeschäftigung" erforderliche Zahl der Arbeitsplätze zur Verfügung steht. Ein Anstieg der Arbeitslosenraten sowie der verdeckten Arbeitslosigkeit, ein starker Abbau der ausländischen Arbeitsplätze sowie zunehmend schwierigere Arbeitsbedingungen für einen größeren Teil der Frauen zählen zu den sichtbaren Folgen dieser Entwicklung am Arbeitsmarkt (vgl. Tab. 1/12).

Diese Umschichtung der Arbeitsplätze - die sich aus der Strukturverschiebung der österreichischen Ökonomie ergab - war von einem deutlichen Rückgang der Zahl der mithelfenden Familienangehörigen und einem raschen Anstieg der Zahl der unselbständig Beschäftigten begleitet, während die Zahl der Selbständigen weiterhin abnahm.

Derzeit sind bereits mehr als vier Fünftel aller berufstätigen Frauen unselbständig beschäftigt; knapp 9% sind selbständig, fast ebenso hoch ist der Anteil der mithelfenden weiblichen Familienangehörigen. Bei den Männern liegt der Anteil der unselbständig Beschäftigten (mit 86%) etwas höher, während nur gut 1% der berufstätigen Männer im Familienbetrieb mithelfen und 13% selbständig sind (vgl. Tab. 1/13).

#### 1.4.1. BERUFSTÄTIGE NACH WIRTSCHAFTSBEREICHEN

Zwischen 1971 und 1981 fiel der Anteil der berufstätigen Frauen in der Landwirtschaft von 16,6% auf 10% (Volkszählungsergebnisse, vgl. Tab. 1/14 und 1/15) und liegt nun entsprechend der Mikrozensus-Erhebung 1983 bei knapp 12% (vgl. Tab. 1/16).

**Tabelle 1/12:**  
**BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSMARKT**

Jahresdurchschnitt	Arbeits- kräftepotential <sup>1)</sup>	d a v o n	
		Unselbständige Beschäftigte	Vorgemerkte Arbeitslose
<b>Insgesamt</b>			
1960	2,369.111	2,281.915	87.196
1970	2,447.639	2,389.195	58.444
1975	2,711.904	2,656.440	55.464
1976	2,741.119	2,685.862	55.257
1977	2,788.313	2,737.148	51.165
1978	2,816.275	2,757.705	58.570
1979	2,830.438	2,773.719	56.719
1980	2,841.898	2,788.737	53.161
1981	2,867.852	2,798.557	69.295
1982	2,871.696	2,766.350	105.346
1983	2,862.105	2,734.729	127.376
<b>Männlich</b>			
1960	1,506.905	1,465.888	41.017
1970	1,530.621	1,506.874	23.747
1975	1,650.022	1,624.590	25.432
1976	1,659.045	1,632.497	26.548
1977	1,681.769	1,658.258	23.511
1978	1,692.696	1,663.850	28.846
1979	1,698.743	1,670.219	28.524
1980	1,698.697	1,672.153	26.544
1981	1,711.189	1,673.180	38.009
1982	1,713.858	1,648.732	65.126
1983	1,705.266	1,625.445	79.820
<b>Weiblich</b>			
1960	862.206	816.027	46.179
1970	917.018	882.321	34.697
1975	1,061.882	1,031.850	30.032
1976	1,082.074	1,053.365	28.709
1977	1,106.544	1,078.890	27.654
1978	1,123.579	1,093.855	29.724
1979	1,131.695	1,103.500	28.195
1980	1,143.201	1,116.584	26.617
1981	1,156.663	1,125.377	31.286
1982	1,157.838	1,117.618	40.220
1983	1,156.840	1,109.284	47.556

Quelle: Arbeitsmarktstatistik, Bundesministerium für soziale Verwaltung und Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

1) Ohne Selbständige und mithelfende Familienangehörige.

- 37 -

**Tabelle 1/13:**  
**Berufstätige nach der Stellung im Beruf**

FRAUEN	1951	1961	1971	1981
Selbständige 1)	149.938	150.846	123.400	151.340
Mith. Fam.ang.	427.485	342.184	172.535	49.985
Unselbständige	721.829	866.856	903.720	1.175.426
insgesamt	1.299.252	1.359.886	1.199.655	1.376.751

FRAUEN	1951	1961 in Prozent	1971	1981
Selbständige	12	11	10	11
Mith. Fam.ang.	33	25	14	4
Unselbständige	56	64	76	85
insgesamt	100	100	100	100

MÄNNER	1951	1961	1971	1981
Selbständige	437.986	382.415	304.519	243.627
Mith. Fam.ang.	165.608	107.433	55.608	17.153
Unselbständige	1.444.269	1.520.081	1.538.204	1.773.990
insgesamt	2.047.863	2.009.929	1.898.331	2.034.770

MÄNNER	1951	1961 in Prozent	1971	1981
Selbständige	21	19	16	12
Mith. Fam.ang.	8	5	3	1
Unselbständige	71	76	81	87
insgesamt	100	100	100	100

Quelle: Volkszählungsergebnisse

FRAUEN	1975	1983 in Tausend	1975	1983 in Prozent
Selbständige	118.7	113.6	10,3	8,9
Mith. Fam.ang.	139.9	112.0	12,1	8,8
Unselbständige	896.5	1050.4	77,6	82,3
insgesamt	1155.1	1276.1	100	100

MÄNNER	1975	1983 in Tausend	1975	1983 in Prozent
Selbständige	284.3	255.0	15,5	12,6
Mith. Fam.ang.	32.6	25.9	1,8	1,3
Unselbständige	1522.8	1736.6	82,8	86,1
insgesamt	1839.7	2017.5	100	100

Quelle: Mikrozensus Jahresergebnisse 1975 und 1983

1) Mithelfende Familienangehörige

Der Rückzug der Frauen aus dem verarbeitenden Gewerbe und der Industrie hat sich auch nach 1975 fortgesetzt: 1975 waren noch 27,3% und 1983 nur mehr 22,1% aller berufstätigen Frauen im sekundären Sektor tätig. Im Dienstleistungsbereich sind 1983 bereits fast zwei Drittel aller Frauen (65,8%) beschäftigt, 1975 waren es noch 56,6% (Mikrozensus-Jahresergebnisse, vgl. Tab. 1/16) (1).

Die überproportionale Vertretung der Frauen im tertiären Sektor ist deutlich sichtbar: Während derzeit bereits jeder zweite Beschäftigte im Dienstleistungsbereich eine Frau ist, sind vier Fünftel aller im verarbeitenden Gewerbe und der Industrie Tätigen Männer.

Besonders deutlich ist die Konzentration der Frauen auf Dienstleistungsberufe bei den unselbstständig Beschäftigten ausgeprägt: Fast drei Viertel aller Arbeitnehmerinnen sind im tertiären, ein Viertel im sekundären Sektor tätig; bei den Männern liegt die Relation etwa 55% zu 44% (vgl. Tab. 1/16).

Gut die Hälfte aller weiblichen Selbständigen sind Bäuerinnen, 6% sind im sekundären, 43% im tertiären Sektor tätig. Obwohl längerfristig der Anteil der Selbständigen zurückging, gibt es 1983 vergleichsweise mehr selbständige Bäuerinnen als 1975 (vgl. Tab. 1/16).

Die Mithilfe von Frauen im Familienbetrieb ist heute noch insbesondere in der Landwirtschaft (vier Fünftel aller weiblichen mithelfenden Familienangehörigen), aber auch im Handel und Gastgewerbe üblich (vgl. Tab. 1/17). Diese - hinsichtlich der arbeits- und sozialrechtlichen Absicherungen - verhältnismäßig ungünstigen Arbeitsverhältnisse sind eine Domäne der Frauen: Mehr als 80% aller mithelfenden Familienangehörigen sind Frauen.

---

(1) Im Vergleich dazu die Entwicklung zwischen 1971 und 1981: 1971 waren laut Volkszählung im sekundären Sektor 28,8% und 1981 26,5%, im tertiären Sektor 52,4% (1971) und 63,5% (1981) tätig.

- 39 -

Tabelle 1/14:

## Verteilung der berufstätigen Frauen auf Wirtschaftsabteilungen:

FRAUEN	1951	1961	1971	1981
	in Prozent			
Land- und Forstwirtschaft	43,6	29,9	16,6	10,0
Energie und Wasserversorgung	0,2	0,2	0,4	0,4
Bergbau; Steine- u. Erdengewinnung	0,2	0,3	0,2	0,3
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	20,5	25,4	26,9	23,9
Bauwesen	0,9	1,2	1,3	1,9
Handel, Lagerung	7,6	11,9	15,5	18,1
Beherbergungs- u. Gaststättenwesen	4,0	6,0	7,3	8,2
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	1,4	1,9	2,4	2,8
Geld- u. Kreditwesen, Privatversicherung, Wirtschaftsdienste	1,4	2,5	4,5	7,1
Soziale und öffentliche Dienste, persönliche Dienste, Haushaltung	19,1	19,4	22,6	27,3
unbekannt	1,1	1,3	2,3	-
alle Berufstätigen	100	100	100	100

Quelle: Volkszählungsergebnisse; eigene Berechnungen

Tabelle 1/15:

## Frauenanteil nach Wirtschaftsabteilungen

FRAUEN	1951	1961	1971	1981
	in Prozent			
Land- und Forstwirtschaft	52,5	53,0	46,7	47,5
Energie und Wasserversorgung	8,2	10,7	12,1	14,1
Bergbau; Steine- u. Erdengewinnung	6,1	6,9	8,7	13,7
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	29,8	34,4	33,2	31,7
Bauwesen	4,1	5,6	6,2	9,2
Handel, Lagerung	43,6	52,8	52,1	54,9
Beherbergungs- u. Gaststättenwesen	62,2	69,7	66,6	64,7
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	10,4	12,8	14,5	17,4
Geld- u. Kreditwesen, Privatversicherung, Wirtschaftsdienste	36,7	45,0	46,8	51,3
Soziale und öffentliche Dienste, persönliche Dienste, Haushaltung	55,0	54,5	52,7	54,8
alle Berufstätigen	38,8	40,4	38,7	40,4

Quelle: Volkszählungsergebnisse; eigene Berechnungen

- 40 -

Tabelle 1/16:

## Verteilung der Berufstätigen auf Wirtschaftssektoren:

Berufstätige insgesamt	1975	1983	1975	1983
	in Tausend		in Prozent	
Land- und Forstwirtschaft	370.8	315.9	12,4	9,6
verarbeitendes Gewerbe, Industrie	1226.3	1291.1	40,9	39,2
Dienstleistungen	1374.0	1680.2	45,9	51,0
unbekannt	23.9	6.3	0,8	0,2
insgesamt	2994.9	3293.6	100	100
berufstätige FRAUEN	1975	1983	1975	1983
	in Tausend		in Prozent	
Land- und Forstwirtschaft	176.7	151.8	15,3	11,9
verarbeitendes Gewerbe, Industrie	314.9	282.0	27,3	22,1
Dienstleistungen	653.6	839.7	56,6	65,8
unbekannt	10.0	2.5	0,9	0,2
insgesamt	1155.1	1276.1	100	100

## Verteilung der Unselbständig Beschäftigten auf Wirtschaftssektoren:

Unselbständig Beschäftigte insgesamt	1975	1983	1975	1983
	in Tausend		in Prozent	
Land- und Forstwirtschaft	43.7	40.2	1,8	1,4
verarbeitendes Gewerbe, Industrie	1149.9	1221.9	47,5	43,8
Dienstleistungen	1204.0	1518.8	49,8	54,5
unbekannt	21.9	6.2	0,9	0,2
insgesamt	2419.4	2787.0	100	100
unselbständig beschäftigte FRAUEN	1975	1983	1975	1983
	in Tausend		in Prozent	
Land- und Forstwirtschaft	13.0	10.4	1,5	1,0
verarbeitendes Gewerbe, Industrie	296.1	268.1	33,0	25,5
Dienstleistungen	578.4	769.4	64,5	73,2
unbekannt	9.0	2.5	1,0	0,2
insgesamt	896.5	1050.4	100	100

Quelle: Mikrozensus Jahresergebnisse 1975 und 1983

Tabelle 1/16 (Fortsetzung):

## Verteilung der Selbständigen auf Wirtschaftsklassen:

Selbständige insgesamt	1975 in Tausend	1983 in Tausend	1975 in Prozent	1983 in Prozent
Land- und Forstwirtschaft	195,5	172,6	48,5	46,8
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	64,5	59,4	16,0	16,1
Dienstleistungen	142,0	136,8	35,2	37,1
unbekannt	1,0	0,1	0,2	0,0
insgesamt	402,9	368,6	100	100
 Selbständige FRAUEN	 1975 in Tausend	 1983 in Tausend	 1975 in Prozent	 1983 in Prozent
Land- und Forstwirtschaft	58,4	58,2	49,2	51,2
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	9,1	6,4	7,7	5,6
Dienstleistungen	50,9	49,0	42,9	43,2
unbekannt	0,3	0,0	0,2	0,0
insgesamt	118,7	113,6	100	100

Quelle: Mikrozensus Jahresergebnisse 1975 und 1983

## Verteilung der Mithelfenden Familienangehörigen auf Wirtschaftsklassen:

Mithelfende Familienangehörige	1975 in Tausend	1983 in Tausend	1975 in Prozent	1983 in Prozent
Land- und Forstwirtschaft	131,7	103,1	76,3	74,7
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	12,0	10,1	7,0	7,3
Dienstleistungen	28,1	24,0	16,3	17,4
unbekannt	0,9	0,8	0,5	0,6
insgesamt	172,5	138,0	100	100
 Mithelfende weibliche Familienang.	 1975 in Tausend	 1983 in Tausend	 1975 in Prozent	 1983 in Prozent
Land- und Forstwirtschaft	105,3	83,1	75,3	74,2
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	9,7	7,7	6,9	6,9
Dienstleistungen	24,1	21,3	17,2	19,0
unbekannt	0,8	0,0	0,6	0,0
insgesamt	139,9	112,0	100	100

Quelle: Mikrozensus Jahresergebnisse 1975 und 1983

Tabelle 1/17:

Berufstätige Frauen nach wirtschaftlicher Zugehörigkeit und Stellung im Beruf:

	Selbständige				Mithelfende Familienangehörige			
	1971	1981	1971	1981	1971	1981	1971	1981
		in Prozent				in Prozent		
Land- und Forstwirtschaft	56.724	80.395	46,0	53,1	122.422	41.329	71,2	82,7
Energie- und Wasserversorgung	-	72	-	0,0	1	17	0,0	0,0
Bergbau; Steine- und Erdengewinnung	20	103	0,0	0,1	61	18	0,0	0,0
Erz.v. Nahrungsmitteln u. Getränken; Tabakv.	1.413	1.741	1,1	1,2	4.915	680	2,9	1,4
Erzeugung von Textilien u. Textilwaren	585	727	0,5	0,5	501	76	0,3	0,2
Erz.v. Bekleidung, Bettwaren u. Schuhen	4.783	2.812	3,9	1,9	1.283	148	0,7	0,3
Erz.v. Leder u. Lederersatzstoffen	68	75	0,1	0,0	129	9	0,1	0,0
Be- u. Verarb.v. Holz, Musikinstrumenten								
u. Spielwarenerzeugung	514	626	0,4	0,4	1.134	339	0,7	0,7
Erz.u.Verarb.v. Papier und Pappe	100	144	0,1	0,1	123	10	0,1	0,0
Druckerei u. Vervielfältigung, Verlagswesen	398	621	0,3	0,4	286	48	0,2	0,1
Erz.u.Verarb.v. Chemikalien, Gummi, Erdöl	242	496	0,2	0,3	320	35	0,2	0,1
Erzeugung von Stein- und Glaswaren	226	311	0,2	0,2	286	31	0,2	0,1
Erzeugung u.Verarbeitung von Metallen	787	1.809	0,6	1,2	2.183	344	1,3	0,7
Bauwesen	530	1.074	0,4	0,7	1.976	441	1,2	0,9
Handel, Lagerung	24.546	22.905	19,9	15,1	15.936	1.964	9,2	3,9
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	16.443	19.812	13,3	13,1	10.458	2.896	6,1	5,8
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	863	1.723	0,7	1,1	822	250	0,5	0,5
Geld- u. Kreditwesen, Privatversicherung	69	552	0,1	0,4	116	51	0,1	0,1
Realitäten, Rechts- u. Wirtschaftsdienste	2.360	2.796	1,9	1,8	1.393	260	0,8	0,5
Körperpflege, Reinigung, Bestattung	4.165	5.334	3,4	3,5	1.639	251	1,0	0,5
Kunst, Unterhaltung und Sport	1.386	1.922	1,1	1,3	260	96	0,2	0,2
Gesundheits- und Fürsorgewesen	2.301	3.564	1,8	2,3	2.414	486	1,4	1,0
Unterrichts- und Forschungswesen	491	768	0,4	0,5	273	67	0,2	0,1
Einricht.d. Gebietskörperschaften, Sozialversicherungsträger u. Interessensvertretungen	-	816	-	0,5	-	119	-	0,2
Haushaltung	-	106	-	0,1	-	20	-	0,0
Hauswartung	-	36	-	0,0	-	-	-	-
unbekannt	4.386	-	3,6	-	3.604	-	2,1	-
insgesamt	123.400	151.340	100	100	172.535	49.985	100	100

Quelle: Volkszählungsergebnisse; eigene Berechnungen

Tabelle 1/17(Fortsetzung):

Berufstätige Frauen nach wirtschaftlicher Zugehörigkeit und Stellung im Beruf:

	Unselbständige				Berufstätige insgesamt			
	1971	1981	1971	1981	1971	1981	1971	1981
		in Prozent						in Prozent
Land- und Forstwirtschaft	19.829	16.381	2,2	1,4	198.975	138.105	16,6	10,0
Energie- und Wasserversorgung	4.285	5.685	0,5	0,5	4.286	5.774	0,4	0,4
Bergbau; Steine- und Erdengewinnung	2.282	3.436	0,3	0,3	2.363	3.557	0,2	0,3
Erz.v. Nahrungsmitteln u. Getränken; Tabakv.	35.451	45.026	3,9	3,8	41.779	47.447	3,5	3,4
Erzeugung von Textilien u. Textilwaren	42.986	30.673	4,8	2,6	44.072	31.476	3,7	2,3
Erz.v. Bekleidung, Bettwaren u. Schuhen	67.087	59.848	7,4	5,1	73.153	62.808	6,1	4,6
Erz.v. Leder u. Lederersatzstoffen	3.498	3.445	0,4	0,3	3.695	3.529	0,3	0,3
Be- u. Verarb.v. Holz, Musikinstrumenten								
u. Spielwarenerzeugung	13.069	19.425	1,5	1,7	14.717	20.390	1,2	1,5
Erz.u.Verarb.v. Papier und Pappe	9.630	7.866	1,1	0,7	9.853	8.020	0,8	0,6
Druckerei u. Vervielfältigung, Verlagswesen	11.100	14.602	1,2	1,2	11.874	15.271	1,0	1,1
Erz.u.Verarb.v. Chemikalien, Gummi, Erdöl	26.349	27.017	2,9	2,3	26.911	27.548	2,2	2,0
Erzeugung von Stein- und Glaswaren	10.002	9.643	1,1	0,8	10.514	9.985	0,9	0,7
Erzeugung u. Verarbeitung von Metallen	83.292	100.389	9,2	8,5	86.262	102.542	7,2	7,4
Bauwesen	13.400	25.299	1,5	2,2	15.906	26.814	1,3	1,9
Handel, Lagerung	145.284	224.331	16,1	19,1	185.766	249.200	15,5	18,1
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	60.818	90.137	6,7	7,7	87.719	112.845	7,3	8,2
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	26.593	35.983	2,9	3,1	28.278	37.956	2,4	2,8
Geld- u. Kreditwesen, Privatversicherung	28.243	47.105	3,1	4,0	28.428	47.708	2,4	3,5
Realitäten, Rechts- u. Wirtschaftsdienste	22.223	47.113	2,5	4,0	25.976	50.169	2,2	3,6
Körperpflege, Reinigung, Bestattung	26.591	38.140	2,9	3,2	32.395	43.725	2,7	3,2
Kunst, Unterhaltung und Sport	7.247	10.182	0,8	0,9	8.893	12.200	0,7	0,9
Gesundheits- und Fürsorgewesen	78.733	130.884	8,7	11,1	83.448	134.934	7,0	9,8
Unterrichts- und Forschungswesen	47.537	80.484	5,3	6,8	48.301	81.319	4,0	5,9
Einricht.d. Gebietskörperschaften, Sozialversicherungsträger u. Interessensvertretungen	63.595	87.797	7,0	7,5	63.595	88.732	5,3	6,4
Haushaltung	21.503	11.096	2,4	0,9	21.503	11.222	1,8	0,8
Hauswartung	12.944	3.439	1,4	0,3	12.944	3.475	1,1	0,3
unbekannt	20.059	-	2,2	-	28.049	-	2,3	-
insgesamt	930.720	1,175.426	100	100	1,199.655	1,376.751	100	100

- 43 -

Quelle: Volkszählungsergebnisse; eigene Berechnungen

- 44 -

Insgesamt hat sich zwischen 1971 und 1981 der Frauenanteil an allen Berufstätigen sichtbar erhöht (laut Volkszählungsergebnissen zwischen 1971 und 1981 von 38,7% auf 40,4%), während die Mikrozensusergebnisse für den Zeitraum zwischen 1975 und 1983 nur mehr eine geringfügige Zunahme des Frauenanteils (und insgesamt geringere Frauenanteile) anzeigen (1).

Tabelle 1/18:

Entwicklung des Frauenanteils:

	1975	1981 / 1981 (VZ)	1983
	in Prozent		
Selbständige	29,5	18,4 / 38,2	30,8
Mithelfende	81,1	83,9 / 75,5	81,2
Unselbständige	37,1	38,0 / 39,9	37,7
Berufstätige insg.	38,6	38,9 / 40,4	38,7

Quelle: Mikrozensus-Jahresergebnisse 1975, 1981, 1983  
 Volkszählungsergebnisse Mai 1981 ("VZ"); eig. Ber.

-----

(1) Die Volkszählungen (1951, 1961, 1971, 1981) waren Vollerhebungen der in Österreich lebenden Bevölkerung zu einem Stichtag (im Mai). Die Mikrozensus-Erhebungen erfassen nur rund 1% der Wohnbevölkerung und werden vierteljährlich mit einer wechselnden Personengruppe durchgeführt. Die Mikrozensus-Erhebungen liefern repräsentative Daten, die als Hochrechnung ausgewiesenen Daten sind jedoch aufgrund der Stichprobenerhebung mit einem gewissen Fehlerrisiko behaftet.

Bemerkenswert ist der beim Vergleich der Mikrozensus Jahresdurchschnittswerte zu beobachtende Rückgang des Frauenanteils bei den unselbständig Beschäftigten und Berufstätigen insgesamt seit dem Jahr 1981.

#### 1.4.2. UNSELBSTÄNDIG BESCHÄFTIGTE FRAUEN

1975 waren 896.500 Frauen unselbständig beschäftigt, sie stellten 37,1% aller Arbeitnehmer. Bis 1983 erhöhte sich die Zahl der unselbständig beschäftigten Frauen auf 1,050.400 - ihr Anteil an allen Arbeitnehmern fiel damit gegenüber dem Höchststand im Jahr 1981 mit 38,0% auf 37,7% (Mikrozensus-Jahresergebnisse).

Zugleich erfolgte eine kontinuierliche Umschichtung von Arbeiter- zu Angestelltenarbeitsplätzen: Während 1972 58,2% aller unselbständig Beschäftigten Arbeiter waren, sind es 1975 52% und 1983 nur mehr 47,5%. Frauen waren schon bisher in viel höherem Ausmaß Angestellte als Männer: 1972 lag der Prozentsatz der Angestellten bei den weiblichen Arbeitnehmern bei 48,6%, 1975 bei 54,6% und 1983 bei 59,9% (Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger).

Seit 1975 setzte sich der Zustrom der Frauen in den Dienstleistungsbereich weiter fort: War 1975 noch ein Drittel der Frauen in Industrie und Gewerbe (inkl. Bau und Energieversorgung) beschäftigt, ist es 1983 nur mehr ein Viertel - drei Viertel aller Arbeitnehmerinnen finden derzeit bereits im Dienstleistungssektor einen Arbeitsplatz (vgl. Tab. 1/16).

##### 1.4.2.1. WIRTSCHAFTLICHE ZUGEHÖRIGKEIT DER ARBEITNEHMERINNEN

Den weitaus größten Teil (ein Fünftel aller Arbeitnehmerinnen) beschäftigt der Handel, ein weiteres Fünftel der Arbeitsplätze für Frauen ist in den Bereichen Gesundheit und Fürsorge/Unterricht und Forschung zu finden, je 8% der Frauen sind im "Öffentlichen Dienst" im engeren Sinn (1) sowie im wirtschaftsbezogenen Dienstleistungsbereich Geld/Kredit/Ver sicherung bzw. Realitäten/Rechts- und Wirtschaftsdienste zu

-----

(1) Einrichtungen der Gebietskörperschaften, Sozialversicherungsträger und Interessensvertretungen.

finden. Erst dann folgt die Gruppe der Metallarbeiterinnen (und Angestellten) als stärkste Gruppe aus dem Produktionsbereich mit 7,2% aller unselbstständig beschäftigten Frauen (vgl. Tab. 1/15).

Tabelle 1/19:

Wirtschaftsbereiche mit den meisten Frauenarbeitsplätzen:

Unselbstständig beschäftigte Frauen	1975 in Tausend	1983 in Tausend	1975 in Prozent	1983 in Prozent
1. Handel; Lagerung	162.5	215.5	18,1	20,5
2. Gesundheits- und Fürsorgewesen	82.8	134.9	9,2	12,8
3. "Öffentlicher Dienst" i.e.S. <sup>1)</sup>	74.0	84.5	8,3	8,0
4. Unterrichts- und Forschungswesen	63.3	81.4	7,1	7,7
5. Erzeugung u. Verarb.v. Metallen	84.5	75.7	9,4	7,2
6. Beherbergungs- u.Gaststättenwesen	44.3	64.0	4,9	6,1
7. Erz.v.Bekleidung,Bettwaren,Schuhen	53.9	47.7	6,0	4,5
8. Geld-, Kreditwesen; Privatvers. <sup>2)</sup>	34.3	45.4	3,8	4,3
9. Verkehr; Nachrichtenübermittlung	27.2	34.7	3,0	3,3
10. Haushaltung, Hauswartung	28.3	34.6	3,2	3,3
11. Realitäten; Rechts- und Wirtschaftsdienste	30.4	32.6	3,4	3,1
12. Körperpflege, Reinigung;Bestattung	25.7	32.4	2,8	3,1

- 1) Einrichtungen der Gebietskörperschaften, Sozialversicherungsträger und Interessensvertretungen  
 2) Privatversicherung

Quelle: Mikrozensus Jahresergebnisse 1975 und 1983  
 eigene Berechnungen

Die meisten Arbeitsplätze für Frauen entstanden in den Wirtschaftsbereichen Handel, Gesundheit und Fürsorge (etwa je 50.000), im Gastgewerbe (rund 20.000) und im öffentlichen Bereich: Unterricht und Forschung (18.000) sowie Einrichtungen der Gebietskörperschaften (Bund, Land, Gemeinden) etc. (10.000) sowie im Bankensektor (11.000). In diesen sechs Branchen sind insgesamt 165.000 Frauen-

arbeitsplätze entstanden - 29% dieser zusätzlichen Arbeitsplätze weisen eine wöchentliche Normalarbeitszeit von weniger als 36 Stunden auf: 27,5% der im Handel zusätzlich entstandenen Arbeitsplätze sind Teilzeitarbeitsplätze; vier Fünftel der neu eingestellten Lehrerinnen geben eine wöchentliche Arbeitszeit von weniger als 36 Stunden an (1).

Tabelle 1/20:

Wo entstanden die meisten Arbeitsplätze für Frauen?

Unselbständig beschäftigte FRAUEN	zusätzliche Arbeitsplätze 1975 bis 1983
1. Handel; Lagerung	+ 53.100
2. Gesundheit und Fürsorge	+ 52.100
3. Gastgewerbe	+ 19.700
4. Unterricht und Forschung	+ 18.100
5. Geld-, Kredit- und Versicherungswesen	+ 11.100
6. "Öffentlicher Dienst" i.e.S. <sup>1)</sup>	+ 10.500
in diesen 6 Branchen insgesamt	+ 164.600

1) Einrichtungen der Gebietskörperschaften, Sozialversicherungsträger und Interessensvertretungen

Quelle: Mikrozensus Jahresergebnisse 1975 und 1983; eig. Ber.

Die meisten Arbeitsplätze für Frauen gingen zwischen 1975 und 1983 in der Metallbranche verloren (- 8.800 Frauenarbeitsplätze, fast zur Gänze waren davon Arbeiterinnen betroffen), in jener Branche, in der nahezu 60.000 Männern neue Arbeitsplätze geboten wurden. In der Nahrungs- und Genussmittelherzeugung wurden 8.100 Frauenarbeitsplätze (8.800 Arbeiterinnen) abgebaut (und entstanden 3.300 Arbeitsplätze für Männer) und in der Bekleidungs- (sowie Textil-) industrie setzte sich die Reduktion der Arbeitsplätze auch nach 1975 fort (Bekleidungsherstellung: insgesamt - 9.100). Die Um-----

(1) Ohne Lehrerinnen sind 22,7% aller zusätzlich entstandenen Arbeitsplätze Teilzeitarbeitsplätze.

schichtungen zwischen Frauen und Männern an den vorhandenen Arbeitsplätzen deutet auch auf eine stärkere Verschiebung hinsichtlich der Qualifikationsstruktur der von den Unternehmen nachgefragten Arbeitskraft hin; allerdings lässt sich nicht abschätzen, in welchem Ausmaß in den einzelnen Branchen trotz gleicher bzw. gleichwertiger Qualifikation angesichts der ungünstigen Arbeitsmarktlage sich die Zugangschancen für Frauen seit 1974/75 verschlechtert haben.

Tabelle 1/21:

Wo gingen die meisten Arbeitsplätze für Frauen verloren?

Unselbstständig beschäftigte FRAUEN	abgebaute Arbeitsplätze 1975 bis 1983
1. Metallbranche	- 8.800
2. Nahrungs- und Genußmittelbranche	- 8.100
3. Bergbau	- 7.800
4. Bekleidung	- 6.200
5. Land- und Forstwirtschaft	- 2.600
in diesen 5 Branchen insgesamt	- 33.500

Quelle: Mikrozensus Jahresergebnisse 1975 und 1983; eig. Ber.

Von den wichtigsten Wachstumsbranchen haben nur einige seit 1975 verstärkt weibliche Arbeitskräfte aufgenommen: Im Handel sowie im Gesundheits- und Fürsorgebereich stieg zwischen 1975 und 1983 der Frauenanteil merklich an. Die Zugangsbedingungen für Frauen hingegen verschlechterten sich (trotz steigender Qualifikationsstruktur der weiblichen Arbeitskräfte) seit 1975 im öffentlichen Bereich: im Unterrichts- und Forschungswesen (es sank der Frauenanteil von 61,1% auf 57,1%), bei Bund, Ländern, Gemeinden etc. (1975: 31,4%, 1983: 31,2%); aber auch im Bankensektor und in der Metallbranche sank der Frauenanteil.

Tabelle 1/22:<sup>(1)</sup>

## Wachstumsbranchen und Frauenbeschäftigung:

	Unselbstständig Be- schäftigte insges.	1975-1983	Unselbstständig be- schäftigte FRAUEN		1975 Frauenanteil	1983
			1975	1983		
1. Handel; Lagerung	+ 78.500	+ 53.100	56,3	58,7		
2. Gesundheit, Fürsorge	+ 62.000	+ 52.100	77,6	80,0		
3. Bauwesen	+ 40.600	+ 4.200	6,6	7,1		
4. Unterricht, Forschung	+ 39.000	+ 18.100	61,1	57,1		
5. Metallbranche	+ 37.100	- 8.800	22,4	18,2		
6. "Öffentlicher Dienst" <sup>1</sup>	+ 35.800	+ 10.500	31,4	31,2		
7. Gastgewerbe	+ 29.800	+ 19.700	65,0	65,3		
8. Geld-, Kreditwesen <sup>2</sup>	+ 28.200	+ 11.100	44,3	43,0		
9. Holzbe- u.-verarbeitung+	17.600	+ 2.300	16,9	16,2		
10. Körperpflege; Reinigung	+ 13.300	+ 6.700	75,6	68,5		

- 1) Einrichtungen der Gebietskörperschaften, Sozialversicherungsträger und Interessensvertretungen  
 2) inklusive Privatversicherung

Quelle: Mikrozensus Jahresergebnisse 1975 und 1983  
 eigene Berechnungen

Während zu Beginn der siebziger Jahre infolge der konjunkturell bedingten hohen Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften die Frauen viel stärker auf den Arbeitsmarkt drängten, verlangsamte sich der Zustrom der Frauen seit 1975 und insbesondere seit 1981 - wobei die Integration der Frauen am Arbeitsmarkt durch die fortgesetzte Ausweitung der Teilzeitarbeitsplätze erschwert wurde.

Mit 17,2% liegt der Zuwachs der Zahl der Arbeitnehmerinnen nur mehr wenig über dem Gesamtzuwachs aller unselbstständig Beschäftigten (15,2%) zwischen 1975 und 1983. 1969 bis 1975 lag die Zunahme der Frauenbeschäftigung mit 23,2% noch viel deutlicher über dem Gesamtzuwachs des Beschäftigtenstandes von 14,7%.

-----  
 (1) Vgl. auch Tab. 1/23 bis 1/25.

Tabelle 1/23:

Unselbständige beschäftigte Frauen nach Wirtschaftsklassen (1975 und 1983):

Soziale Stellung Jahr	Arbeiterinnen		Angestellte/Beamtinnen		Unselbständige Beschäftigte	
	1975	1983	1975	1983	1975	1983
	Frauen in Tausend					
Land- und Forstwirtschaft	11.2	8.3	1.8	2.1	13.0	10.4
Energie- und Wasserversorgung	1.7	0.4	2.0	3.4	3.7	3.7
Bergbau; Steine- u. Erdenversorgung	2.8	0.7	6.6	0.9	9.4	1.6
Erz.v. Nahrungsmitteln, Getränken; Tabakv.	18.3	14.8	14.1	9.5	32.4	24.3
Erz.v. Textilien und Textilwaren	23.5	20.1	5.5	7.2	29.0	27.3
Erz.v. Bekleidung, Bettwaren, Schuhen	46.2	41.6	7.7	6.1	53.9	47.7
Erz.u.Verarb.v. Leder u. Lederersatzstoffen	2.4	2.0	0.9	1.0	3.2	3.0
Be- u. Verarb.v. Holz, Musikinstrumenten und Spielwarenerzeugung	7.0	9.2	6.3	6.4	13.3	15.6
Erz.u.Verarb.v. Papier und Pappe	5.8	4.4	1.9	2.0	7.7	6.4
Druckerei u. Vervielfältigung; Verlagswesen	4.5	3.9	6.7	7.4	11.1	11.3
Erz.u.Verarb.v. Chemikalien, Gummi u. Erdöl	13.5	12.2	11.8	11.6	25.3	23.9
Erz.v. Stein- und Glaswaren	3.3	4.2	3.6	3.5	6.9	7.7
Erz.u.Verarb.v. Metallen	47.7	38.9	36.7	36.8	84.5	75.7
Bauwesen	2.6	3.3	13.1	16.6	15.7	19.9
Handel; Lagerung	25.2	33.9	137.2	181.8	162.4	215.5
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	29.7	45.3	14.6	18.8	44.3	64.0
Verkehr; Nachrichtenübermittlung	5.6	7.5	21.6	27.2	27.2	34.7
Geld- u. Kreditwesen; Privatversicherung	3.1	4.1	31.3	41.3	34.3	45.4
Realitäten; Rechts- u. Wirtschaftsdienste	4.8	2.0	25.6	30.6	30.4	32.6
Körperpflege, Reinigung; Bestattung	18.1	20.9	7.6	11.5	25.7	32.4
Kunst; Unterhaltung und Sport	1.4	2.9	4.2	6.3	5.7	9.3
Gesundheits- und Fürsorgewesen	21.2	33.3	61.7	101.6	82.8	134.9
Unterrichts- und Forschungswesen	8.1	7.0	55.2	74.4	63.3	81.4
Einr.d. Gebietskörperschaften; Sozialversi- cherungsträger u. Interessensvertretungen	12.8	11.9	61.2	72.5	74.0	84.5
Haushaltung, Hauswartung	22.7	29.6	5.6	5.1	28.3	34.6
unbekannt	4.2	0.8	4.7	1.7	9.0	2.5
Frauen insgesamt	347.3	363.1	549.1	687.3	896.5	1050.4

Quelle: Jahresergebnisse der Mikrozensen 1975 und 1983.

- 51 -

Tabelle 1/24:

Unselbständig Beschäftigte nach Wirtschaftsklassen (1975 und 1983):

Soziale Stellung Jahr	Arbeiter/innen		Angestellte/Beamte in Tausend		Unselbständig Beschäftigte	
	1975	1983	1975	1983	1975	1983
Land- und Forstwirtschaft	34.4	35.6	9.3	7.6	43.7	40.2
Energie- und Wasserversorgung	14.6	17.4	19.6	24.4	34.2	41.7
Bergbau; Steine- u. Erdenversorgung	21.0	12.5	12.8	2.7	33.7	15.2
Erz.v. Nahrungsmitteln, Getränken; Tabakv.	62.9	59.8	30.1	28.3	92.9	88.1
Erz.v. Textilien und Textilwaren	32.8	32.2	15.2	15.1	48.0	47.3
Erz.v. Bekleidung, Bettwaren, Schuhen	53.6	47.0	12.2	9.7	65.8	56.7
Erz.u.Verarb.v. Leder u. Lederersatzstoffen	3.8	3.5	1.3	1.5	5.1	4.9
Be-u.Verarb.v. Holz, Musikinstrumenten und Spielwarenerzeugung	63.2	80.2	15.6	16.2	78.8	96.4
Erz.u.Verarb.v. Papier und Pappe	18.6	18.0	6.2	4.9	24.8	22.9
Druckerei u. Vervielfältigung; Verlagswesen	16.7	17.4	15.5	17.0	32.2	34.4
Erz.u.Verarb.v. Chemikalien, Gummi u. Erdöl	48.2	48.9	29.1	30.2	77.3	79.1
Erz.v. Stein- und Glaswaren	28.9	27.8	10.6	12.1	39.5	39.9
Erz.u.Verarb.v. Metallen	258.7	280.6	119.4	135.4	378.0	415.1
Bauwesen	191.3	223.7	48.3	56.5	239.6	280.2
Handel; Lagerung	67.3	81.9	221.3	285.1	288.5	367.0
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	43.3	67.7	24.9	30.2	68.2	98.0
Verkehr; Nachrichtenübermittlung	46.2	48.4	145.4	150.9	191.6	199.2
Geld- u. Kreditwesen; Privatversicherung	3.8	4.4	73.7	101.3	77.5	105.7
Realitäten; Rechts- u. Wirtschaftsdienste	7.2	4.4	42.4	54.7	49.7	59.1
Körperpflege, Reinigung; Bestattung	23.2	29.3	10.8	18.0	34.0	47.3
Kunst; Unterhaltung und Sport	3.7	5.8	14.1	16.8	17.8	22.6
Gesundheits- und Fürsorgewesen	25.3	41.4	81.4	127.4	106.7	168.7
Unterrichts- und Forschungswesen	10.7	10.0	92.9	132.6	103.6	142.6
Einr.d. Gebietskörperschaften; Sozialversi- cherungsträger u. Interessensvertretungen	32.6	33.7	202.8	237.5	235.4	271.2
Haushaltung, Hauswartung	24.5	31.4	6.5	6.0	31.0	37.4
unbekannt	10.9	2.8	11.1	3.4	21.9	6.2
Unselbständig Beschäftigte insgesamt	1147.2	1261.6	1272.2	1525.4	2419.4	2787.0

Quelle: Jahresergebnisse der Mikrozensus 1975 und 1983.

Tabelle 1,25:

Frauenanteil nach Wirtschaftsklassen und sozialer Stellung (1975 und 1983):

Soziale Stellung Jahr	Arbeiter/innen		Angestellte/Beamte		Unselbstständig Beschäftigte	
	1975	1983	1975	1983	1975	1983
	Frauenanteil in Prozent					
Land- und Forstwirtschaft	32,6	23,3	(19,4)	(27,6)	29,7	25,9
Energie- u. Wasserversorgung	(11,6)	(2,3)	10,2	13,9	10,8	8,9
Bergbau; Steine- u. Erdenversorgung	(13,3)	(5,6)	(51,6)	(33,3)	(27,9)	(10,5)
Erz.v. Nahrungsmitteln, Getränken; Tabakver.	29,1	24,7	46,8	33,6	34,9	27,6
Erz.v. Textilien u. Textilwaren	71,6	62,4	36,2	47,7	60,4	57,7
Erz.v. Bekleidung, Bettwaren, Schuhen	86,2	88,5	63,1	62,9	81,9	84,1
Erz.u.Verarb.v. Leder u. Lederersatzstoffen	(63,2)	(57,1)	(69,2)	(66,7)	(62,7)	(61,2)
Be- u. Verarb.v. Holz, Musikinstrumenten und Spielwarenerzeugung	11,1	11,5	40,4	39,5	16,9	16,2
Erz.u.Verarb.v. Papier und Pappe	31,2	24,4	(30,6)	(40,8)	31,0	27,9
Druckerei u. Vervielfältigung; Verlagswesen	26,9	22,4	43,2	43,5	34,5	32,8
Erz.u.Verarb.v. Chemikalien, Gummi u. Erdöl	28,0	15,1	40,5	38,4	32,7	30,2
Erz.v. Stein- und Glaswaren	11,4	13,9	34,0	28,9	17,5	19,3
Erz.u.Verarb.v. Metallen	18,4	13,9	30,7	27,2	22,4	18,2
Bauwesen	1,4	1,5	27,1	29,4	6,6	7,1
Handel; Lagerung	37,5	41,4	62,0	63,7	56,3	58,7
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	68,6	66,9	58,6	62,3	65,0	65,3
Verkehr; Nachrichtenübermittlung	12,1	15,5	14,9	18,0	14,2	17,4
Geld- u. Kreditwesen; Privatversicherung	81,6	86,4	42,5	41,1	44,3	43,0
Realitäten; Rechts- u. Wirtschaftsdienste	66,7	45,5	60,4	55,9	61,2	55,2
Körperpflege, Reinigung; Bestattung	78,0	71,3	70,4	63,9	75,6	68,5
Kunst; Unterhaltung und Sport	(37,8)	(50,0)	29,8	37,5	32,0	41,2
Gesundheits- und Fürsorgewesen	83,8	80,4	75,8	79,7	77,6	80,0
Unterrichts- und Forschungswesen	75,7	70,0	59,4	56,1	61,1	57,1
Einr.d. Gebietskörperschaften; Sozialver- sicherungsträger u. Interessensvertretungen	39,3	35,3	30,2	30,5	31,4	31,2
Haushaltung, Hauswartung	92,7	94,3	86,2	85,0	91,3	92,5
Frauenanteil insgesamt	30,3	28,8	43,2	45,1	37,1	37,7

Quelle: Jahresergebnisse Mikrozensus 1975 und 1983; eigene Berechnungen.

#### 1.4.2.2. BERUFSSTRUKTUR DER ARBEITNEHMERINNEN

Noch deutlicher als bei der wirtschaftlichen Zugehörigkeit der Frauenarbeitsplätze lässt sich die Konzentration der unselbstständig beschäftigten Frauen bei der Berufsstruktur zeigen: Ein Viertel aller Arbeitnehmerinnen sind 1983 in Büroberufen (1975: fast 30%), 12% in Handelsberufen, fast ein Zehntel in Reinigungsberufen tätig; dann folgen die Lehrberufe, Gesundheits- und Sozialberufe, Gastgewerbe- sowie Textil- und Bekleidungsberufe (vgl. Tab. 1/26 sowie Tab. 1/27).

Auch in den für Frauen bedeutenden Berufsgruppen der Büroberufe, Verkäufer/innen, Köchinnen und Küchengehilfinnen sowie Lehrer/innen überwiegen die Frauen nahezu in einem Verhältnis von 2:1; in anderen "typischen Frauenberufen" wie den Gesundheits- und Fürsorgeberufen sowie den Haushaltsberufen liegt der Frauenanteil bereits bei über 80%. Kaum (noch) Männer sind in den Berufsgruppen der Gebäude reiniger, Friseur/innen, Chemischputzer/innen und Bekleidungshersteller/innen zu finden (vgl. Tab. 1/28 und Tab. 1/29).

Trotz mancher gegenläufiger Tendenzen gilt nach wie vor: Die geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt ist weiterhin wesentliches Merkmal der Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen und Männern (vgl. auch Tab. 1/30).

- 
- (1) Bei der Aufgliederung der Frauenarbeitsplätze nach wirtschaftlicher Zugehörigkeit (des Unternehmens) bzw. des 'Arbeitgebers') erfolgt die Zuordnung der Frauen nach der Zugehörigkeit ihrer Arbeitsplätze zu Wirtschaftsbranchen (z.B. Metallbranche, Handel, Öffentlicher Dienst) und dessen Unterteilungen. Bei der beruflichen Struktur der Frauenarbeitsplätze werden die Berufe, die Frauen ausüben (z.B. Einzelhandelsverkäuferin) zu Berufsgruppen (z.B. Handelsberufe, Dienstleistungsberufe) zusammengefaßt. Berufliche Zugehörigkeit und wirtschaftliche Zugehörigkeit überschneiden sich vielfach: Z.B. Handelsberufe und Handel. Andere Berufe wie z.B. Büroberufe verteilen sich auf mehrere (bzw. alle) Wirtschaftsbereiche (Sekretärinnen im Handel, Buchhalterinnen in der Metallbranche etc.).

Tabelle 1/26:

Berufsgruppen mit den größten Beschäftigungszahlen:

FRAUEN	1983	1975
	in Tausend	
1. Übrige Büroberufe, Verwaltungs- hilfsberufe	228.2	198.1
2. Händler, Ein- und Verkäuferinnen	140.4	112.4
3. Lehrerinnen, Erzieherinnen	86.8	54.4
4. Gesundheitsberufe	68.7	43.6
5. Gebäudereinigerinnen	67.5	58.1
6. Buchhalterinnen, Kassiererinnen u.a.	58.8	55.1
7. Bekleidungsherstellerinnen	49.5	49.9
8. Hotel- und Gaststättenberufe <sup>1</sup>	40.0	29.1
9. Haushälterinnen, -wartinnen, Hausgehilfinnen	37.1	37.9
10. Köchinnen, Küchengehilfinnen	30.2	20.3
11. Hilfsberufe allgemeiner Art	23.0	25.1
12. Friseurinnen, Schönheitspflegerinnen	22.8	17.0

1) nicht leitender Art

Quelle: Mikrozensus Jahresergebnisse 1975 und 1983

Tabelle 1/27:

Zusammengefaßte Berufsgruppen mit hohen Beschäftigungszahlen:

FRAUEN	1983	1975	1983	1975
	in Tausend		in Prozent	
1. 76-78 Büroberufe	296.3	259.5	25,4	29,5
2. 40/41 Handelsberufe	143.8	115.0	12,3	13,1
3. 53-55 Reinigungsberufe	110.7	103.1	9,5	11,7
4. 83/84 Lehrberufe	88.1	56.4	7,6	6,4
5. 80/81 Gesundheits-, Sozialberufe	74.5	45.2	6,4	5,1
6. 50-52 Gastgewerbeberufe	71.7	50.8	6,2	5,8
7. 28-31 Textil-, Bekleidungsber.	61.7	66.0	5,3	7,5

Quelle: Mikrozensus Jahresergebnisse 1975 und 1983

Tabelle 1/28:

Berufsgruppen mit dem höchsten Frauenanteil:

	1983	1975
	in Prozent	
Gebäudereiniger/innen	93	96
Friseur/innen, Schönheitspflegerinnen	90	87
Chemischputzer/-, Wäscher/-, Bügler/innen	88	89
Bekleidungshersteller/innen	87	86
Haushälter/innen, -warte/-, -gehilf/inn/en	82	84
Fürsorgeberufe, Sozialarbeiter/innen	82	59
Gesundheitsberufe	80	76
Hotel- und Gaststättenberufe	73	72
Händler/innen, Ein- und Verkäufer/innen	71	69
Buchhalter/innen, Kassiere/rinnen u.a.	65	67
Köche/Küchinnen, Küchengehilf/inn/en	65	67
Lehrer/innen, Erzieher/innen	63	65
übrige Büroberufe	63	60

1) nicht leitender Art

Quelle: Mikrozensus Jahresergebnisse 1983 und 1975

Tabelle 1/29:

Die Verteilung der unselbstständig beschäftigten Frauen auf Berufsobergruppen:

	1975	1983	1975	1983
	Frauen	in Tausend	Frauenanteil	in Prozent
0 Land- und forstwirtschaftliche Berufe	12.6	10.7	28,9	23,8
1/2/3 Produktionsberufe	174,8	164,7	19,1	16,4
4 Handels- und Verkehrsberufe	133,8	166,3	33,2	38,3
5 Dienstleistungsberufe	171,9	206,3	76,4	74,6
6 Technische Berufe	4,7	9,6	6,2	9,0
7 Medizinische, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	268,3	307,6	49,9	49,4
8 Gesundheits-, Lehr- und Kulturerufe	104,9	228,2	63,9	66,3
insgesamt	878,9	1035,3	36,7	37,5

Quelle: Mikrozensus Jahresergebnisse 1975 und 1983  
eigene Berechnungen

Tabelle 1/30:

Ausgewählte Berufe (Berufsobergruppen) und Frauenanteil:

	unselbständig beschäftigte FRAUEN			
	1975 (1.3)	1983 (1.8)	1975 (0,9)	1983 (1,0)
<b>Bauberufe</b>				
Schmiede, Schlosser, Werkzeugmacher	(1.5)	(1.0)	(1,6)	(0,9)
Maschineneinrichter, Berufe der maschinellen Metallbearbeitung	5.3	5.2	18,9	18,3
Spengler, Rohrinstallateure, Metallverbinder	2.8	3.4	5,7	6,0
Mechaniker u. verwandte Berufe, Schmuckwarenhersteller	4.8	4.0	7,6	4,9
übrige Metallwarenmechaniker, Metalloberflächenveredler	4.4	6.8	39,8	37,2
Elektriker	13.4	10.5	15,8	9,9
Holzverarbeiter	3.7	5.8	5,8	7,0
Textilberufe	16.1	12.2	64,1	56,0
Bekleidungshersteller, andere Textilverarbeiter	49.9	49.5	85,9	86,7
Papierhersteller, -verarbeiter	5.8	4.2	40,0	33,1
Graphische Berufe	4.8	5.2	22,9	22,4
Chemie-, Gummiarbeiter, Kunststoffverarbeiter	10.8	7.9	33,1	26,4
Nahrungs- u. Genussmittelhersteller	8.3	9.9	19,6	20,5
Hilfsberufe allgemeiner Art	25.1	23.0	39,2	39,9
Händler, Ein- u. Verkäufer	112.4	140.4	68,7	71,0
Landverkehrsberufe	2.7	3.7	1,9	2,8
Nachrichtenverkehrsberufe	13.5	13.8	28,1	31,2
Hoteliers, Gastwirte u.a. leitende B..	(1.4)	(1.5)	(50,0)	(48,4)
Hotel- u. Gaststättenberufe anderer Art	29.1	40.0	72,0	72,5
Köche, Küchengehilfen	20.3	30.2	66,8	64,7
Haushälterinnen, -warte, -gehilfen	37.9	37.1	84,2	81,9
Gebäudereiniger; Rauchfangkehrer	58.1	67.5	95,9	93,1
Chemischputzer, Wässcher, Bügler	6.7	6.1	89,3	88,4
Friseure, Schönheitspfleger u.a.	17.0	22.8	86,7	90,1
technisch - physikalische Sonderberufe, Chemiclaboranten	(1.3)	2.2	32,5	31,9
Zeichner	(1.1)	2.7	(11,7)	18,9
Verwaltungsfachdienst	6.2	8.8	18,0	17,0
Sicherheitsorgane	(1.5)	(0.5)	(4,3)	(1,4)
Juristen, Wirtschaftsberater	(0.7)	(1.3)	(14,0)	(17,1)
Betriebsinhaber, Direktoren, Geschäftsleiter	6.3	9.3	13,1	13,6
Buchhalter, Kassiere u.a.	55.1	58.8	66,6	64,8
übrige Büroberufe, Verwaltungshilfsb.	198.1	228.2	59,9	62,6
Gesundheitsberufe	43.6	68.7	75,8	79,8
Fürsorger, Sozialarbeiter	(1.6)	5.8	(59,3)	81,7
Lehrer, Erzieher (ohne Turn-, Sportl.)	54.4	86.8	64,8	63,4
Wissenschafter und verwandte Berufe	(2.0)	(1.3)	(47,6)	(28,3)
Unselbständig Beschäftigte Frauen	878.9	1035.3	36,7	37,5

Quelle: Mikrozensus Jahresergebnisse 1975 und 1983; eig. Ber.

Anhand der Tabellen 1/31 und 1/32 lässt sich die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen seit 1969 in den einzelnen Wirtschaftsbereichen verfolgen, wobei hinsichtlich der Genauigkeit der Angaben mögliche zufallsbedingte Schwankungen aufgrund der Stichprobenerhebung der Mikrozensus-Befragungen zu berücksichtigen sind.

Während in der Zeit der Hochkonjunktur Frauen ihren Zugang zu den Wirtschaftsbereichen Geld-, Kreditwesen, Versicherung sowie Rechts- und Wirtschaftsdienste deutlich verbessern konnten, gerieten sie danach trotz des steigenden Frauenanteils an Handelsakademien und einschlägigen Studienrichtungen wieder ins Hintertreffen.

Nicht nur im Produktionsbereich werden Frauen (Arbeiterinnen) als konjunkturreagible Arbeitskräfte eingesetzt, auch in Teilbereichen des Dienstleistungssektors sind Frauen (wie die Entwicklung der Teilzeitarbeit sowie die Schwankungen des Beschäftigungszuganges zeigen) stärker von den konjunkturrellen Entwicklungen des Arbeitskräftebedarfes abhängig.

## 1.5. EXKURS: DIE FRAU IN DER LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT

### 1.5.1. BETRIEBLICHE SITUATION

In Österreich wurden im Jahr 1980 insgesamt 302.579 Betriebe mit einer selbstbewirtschafteten Gesamtfläche von 7.325.863 ha erfaßt. Gegenüber 1970 nahm die Zahl der Betriebe um 16,5% ab, während die Fläche lediglich um 2,2% sank. Wie in allen Industriestaaten ging auch in Österreich der Anteil der landwirtschaftlichen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung zurück. 1971 betrug dieser Anteil noch 10,6% und 1981 nur mehr 7,9% (Volkszählungsergebnisse).

Auch der Anteil der in der Land- und Forstwirtschaft Berufstätigen ist stark zurückgegangen, und zwar von 14,5% im Jahr 1970 auf 8,5% im Jahr 1983 (- 41,4%), (vgl. Tab. 1/33).

**Tabelle 1/31:**  
**Entwicklung der Frauenbeschäftigung nach Wirtschaftsklassen:**

**Quelle:** Mikrozensus Jahresergebnisse  
**Zit. nach:** E. Bartunek, Daten über Entwicklung und  
**Sonderformen der Arbeitszeit in Österreich. Wien, 1982**

Zusammengenößt Wirtschaftsklassen	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
<b>Land- und Forstwirtschaft</b>	100,0	94,3	91,0	79,3	70,0	101,3	81,8	60,0	85,4	81,0	81,8	79,3	72,3	61,5	62,1
<b>Energie- und Wasserversorgung</b>	100,0	103,1	103,1	109,4	128,1	120,1	115,6	96,9	106,3	131,3	215,6	225,0	193,8	139,8	117,6
<b>Bergbau, Steine- und Erdgewinnung</b>	100,0	81,3	81,3	106,3	100,0	556,3	587,5	150,0	62,5	58,3	56,3	68,8	62,5	79,5	90,9
<b>Erzeugung von Nahrungsmitteln und Getränken, Tabakverarbeitung</b>	100,0	101,8	98,2	97,9	95,0	109,0	118,1	111,1	105,0	82,8	91,8	90,3	86,4	90,3	87,1
<b>Erzeugung von Textilien und Textilwaren (ausgenommen Bekleidung und Bettwaren)</b>	100,0	106,3	96,0	90,8	92,3	101,2	83,1	78,2	82,0	83,4	75,6	73,1	74,2	82,8	78,5
<b>Erzeugung von Bekleidung, Bettwaren und Schuhen</b>	100,0	103,2	103,6	101,8	101,3	93,1	96,1	97,7	87,7	85,7	96,3	98,1	95,5	91,8	84,5
<b>Erzeugung und Verarbeitung von Leder und Lederersatzstoffen (ausgenommen Schuh)</b>	100,0	107,9	97,4	84,2	89,5	63,2	84,2	86,9	79,0	81,6	81,6	84,2	81,6	73,2	84,5
<b>Be- und Verarbeitung von Holz; Musikinstrumenten- und Spielwarenerzeugung</b>	100,0	93,5	107,4	111,1	111,1	130,6	123,2	127,8	147,2	136,1	147,2	155,6	145,4	161,5	147,3
<b>Erzeugung und Verarbeitung von Papier und Pappe</b>	100,0	87,2	88,0	73,5	65,8	76,1	65,8	66,7	64,1	67,5	64,1	69,2	55,6	56,4	53,1
<b>Druckerei und Verlagsfertigung; Verlagswesen</b>	100,0	102,7	95,5	91,8	90,0	103,6	100,9	122,7	126,4	109,1	104,6	117,3	133,6	129,0	103,4
<b>Erzeugung und Verarbeitung von Chemikalien, Gummi und Erdöl</b>	100,0	107,9	107,9	103,9	100,0	110,5	110,5	107,0	103,9	105,7	110,9	107,8	93,0	109,0	95,8
<b>Erzeugung von Stein- und Glaswaren</b>	100,0	111,8	101,2	89,4	84,7	102,4	81,2	80,0	120,0	136,5	121,2	100,0	103,5	81,1	96,0
<b>Erzeugung und Verarbeitung von Metallen</b>	100,0	113,2	118,4	120,4	127,2	142,1	141,1	128,4	135,4	139,2	133,1	126,5	121,7	142,9	122,6
<b>Bauwesen</b>	100,0	100,9	108,6	120,7	126,7	153,5	135,3	137,9	150,9	150,9	164,7	157,8	145,7	162,2	163,8
<b>Handel, Lagerung</b>	100,0	100,3	107,6	118,8	126,7	136,1	132,1	142,4	145,1	153,1	163,2	166,6	171,6	176,3	172,8
<b>Beherbergungs- und Gaststättenwesen</b>	100,0	101,7	110,4	113,2	107,3	120,5	124,1	131,7	133,6	148,7	154,9	151,0	163,9	177,4	176,6
<b>Verkehr; Nachrichtenübermittlung</b>	100,0	104,9	103,1	106,7	109,8	126,7	120,9	120,0	144,0	145,3	134,2	128,9	145,3	143,1	151,9
<b>Gold- und Kreditwesen, Privatversicherung</b>	100,0	104,2	116,2	126,1	129,5	150,6	142,3	149,8	153,9	166,8	160,5	161,4	169,7	177,3	182,5
<b>Rechtliniowesen, Rechts- und Wirtschaftsdienste</b>	100,0	109,7	104,9	130,3	144,9	167,9	184,2	173,3	166,7	179,4	171,5	177,0	178,2	190,0	192,4
<b>Körperpflege und Reinigung; Bestattungswesen</b>	100,0	83,0	85,9	84,4	81,2	89,1	93,1	103,6	104,7	113,0	107,6	101,8	99,3	114,0	113,3
<b>Kunst, Unterhaltung und Sport</b>	100,0	98,3	84,8	88,1	91,5	86,4	96,6	127,1	123,7	149,2	128,8	144,1	155,9	175,4	151,0
<b>Gesundheits- und Fürsorgewesen</b>	100,0	112,5	114,8	117,5	124,2	145,1	146,3	155,8	169,4	193,5	186,6	199,3	209,7	214,7	239,6
<b>Unterrichts- und Forschungswesen</b>	100,0	106,1	112,8	123,0	127,9	147,3	161,9	168,5	150,9	157,0	183,2	180,8	195,9	205,5	206,5
<b>Einrichtungen der Gebietskörperschaften; Sozialversicherungsträger und Interessenvertretungen</b>	100,0	106,6	108,6	103,4	114,0	133,6	132,9	131,2	128,2	130,3	144,2	144,0	138,2	146,7	153,4
<b>Haushaltung, Hauswartung</b>	100,0	98,1	95,8	81,6	82,5	88,6	78,8	79,7	75,8	78,3	87,5	88,3	86,4	92,7	98,7
<b>Insgesamt</b>	100,0	103,3	106,0	107,9	111,5	125,4	123,2	124,3	125,6	130,6	134,3	135,3	137,0	143,8	142,7

- 59 -

Tabelle 1/32:

## Entwicklung der Beschäftigung nach Wirtschaftsklassen:

Quelle: Mikrozensus Jahresergebnisse  
zit. nach: E. Bartunek, Daten über Entwicklung und  
Sonderformen der Arbeitszeit in Österreich. Wien, 1982.

Zusammengefaßte Wirtschaftsklassen	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
Land- und Forstwirtschaft	100,0	96,0	94,4	84,2	76,8	94,9	76,7	75,6	74,8	68,4	74,4	71,8	71,4	67,6	69,3
Energie- und Wasserversorgung	100,0	103,1	98,1	104,7	109,4	100,0	106,5	103,1	108,1	112,5	120,3	125,2	111,5	116,5	131,3
Bergbau; Steine- und Erdengewinnung	100,0	91,2	90,3	95,5	85,4	109,4	109,4	75,0	61,4	60,4	58,8	56,5	53,8	61,4	53,9
Erzeugung von Nahrungsmitteln und Getränken; Tabakverarbeitung	100,0	99,2	99,0	99,3	96,1	99,0	104,7	99,2	98,1	94,4	103,2	99,8	95,6	102,3	99,7
Erzeugung von Textilien und Textilwaren (ausgenommen Bekleidung und Bettwaren)	100,0	105,2	96,6	91,7	90,3	99,8	86,5	86,7	85,8	85,4	79,6	78,9	77,8	87,4	84,4
Erzeugung von Bekleidung, Bettwaren und Schuhon	100,0	103,1	101,9	99,9	98,3	92,3	95,8	94,0	85,3	85,9	94,5	92,2	89,0	86,0	80,9
Erzeugung und Verarbeitung von Leder und Lederersatzstoffen (ausgenommen Schuhe)	100,0	104,6	100,0	86,4	86,4	68,2	77,3	74,2	66,7	63,6	78,8	80,3	75,8	74,2	77,4
Be- und Verarbeitung von Holz; Musikinstrumenten- und Spielwarenerzeugung	100,0	99,2	98,0	99,1	99,9	108,2	103,8	98,7	106,2	114,5	123,7	126,9	129,1	128,0	127,9
Erzeugung und Verarbeitung von Papier und Pappe	100,0	100,8	100,4	87,6	83,5	98,1	93,2	97,4	92,9	92,5	91,7	92,1	94,4	94,4	86,8
Druckerei und Verlagsfertigung; Verlagswesen	100,0	106,7	105,7	108,1	103,4	103,0	108,1	122,5	119,5	109,4	111,4	125,8	121,1	121,8	113,2
Erzeugung und Verarbeitung von Chemikalien, Gummi und Erdöl	100,0	109,2	111,8	107,5	105,0	121,6	120,2	114,6	112,6	114,3	122,1	116,0	112,1	125,0	118,4
Erzeugung von Stein- und Glaswaren	100,0	104,2	96,0	95,8	93,9	114,9	104,8	94,7	109,3	117,5	101,9	109,0	110,6	106,8	109,0
Erzeugung und Verarbeitung von Metallen	100,0	105,0	107,3	109,6	115,1	120,6	118,4	118,0	121,6	124,7	124,0	124,1	128,1	136,1	128,3
Bauwesen	100,0	100,8	102,3	107,3	106,9	109,9	107,7	110,8	116,8	121,0	120,8	117,9	117,9	121,3	124,3
Handel, Lagerung	100,0	98,8	103,6	111,6	120,4	130,3	125,2	133,3	136,0	143,5	147,1	149,9	156,2	162,2	157,9
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	100,0	101,5	106,2	109,0	110,6	124,1	128,4	136,5	139,2	146,9	152,4	151,0	165,5	181,2	183,3
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	100,0	99,4	96,5	98,0	103,8	107,6	107,8	104,4	107,2	105,2	103,8	102,1	104,7	111,9	111,3
Gold- und Kreditinstitute, Privatversicherung	100,0	103,1	111,7	122,2	127,7	143,4	141,2	140,6	142,8	150,2	171,2	167,0	169,4	182,7	189,5
Realitätenwesen; Rechts- und Wirtschaftsdienste	100,0	103,7	107,7	123,8	138,6	153,0	166,8	164,8	153,7	162,4	162,4	168,1	171,1	184,7	191,5
Körperpflege und Reinigung; Bestattungswesen	100,0	84,7	84,4	83,6	79,1	90,5	90,0	99,5	100,8	108,5	112,2	110,6	113,0	123,5	121,2
Kunst, Unterhaltung und Sport	100,0	97,5	96,9	101,9	99,4	96,3	111,3	138,8	130,6	141,9	132,5	133,1	152,5	161,5	135,2
Gesundheits- und Fürsorgewesen	100,0	109,5	109,9	114,8	121,0	140,1	144,6	153,5	166,4	185,2	178,3	191,1	198,5	203,2	227,5
Unterrichts- und Forschungswesen	100,0	102,3	106,6	116,5	120,8	131,4	139,8	147,5	139,7	144,3	153,2	161,7	173,7	189,4	192,5
Einrichtungen der Gebietskörperschaften; Sozialversicherungsträger und Interessenvertretungen	100,0	102,9	107,1	104,7	108,5	120,2	120,4	122,6	125,6	120,9	128,8	132,2	126,3	135,4	141,2
Haushaltung, Hauswartung	100,0	98,4	97,0	82,8	85,2	94,9	83,3	82,5	76,6	80,1	92,2	93,3	89,5	105,5	114,4
Insgesamt	100,0	101,4	103,1	105,0	107,7	118,2	114,7	115,4	117,1	120,1	122,7	123,4	124,9	131,4	131,2

- 60 -

Tabelle 1/33:

Land- und forstwirtschaftliche Betriebe

Zahl der Betriebe:	1970	362.216	
	1980	302.579	- 16,5%
Selbstbewirtschaftete	1970	7.490.463	
Gesamtfläche:	1980	7.325.863	- 2,2%
Anteil der landwirtschaftlichen Bevölkerung	1971	10,6%	
	1981	7,9%	
Anteil der Land- und Forstwirtschaft an allen Erwerbstätigen:	1970	14,5%	
	1980	9,0%	
	1981	8,8%	- 41,4%
	1982	8,6%	
	1983	8,5%	

## Sozio-ökonomische Gliederung der Betriebe 1980:

Vollerwerb	38,3%
Zuerwerb	5,8%
Nebenerwerb	54,4%

Quelle: Betriebszählung 1970 und 1980,  
Bodenutzungserhebung 1983.

Für die sozio-ökonomische Gliederung der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe in Voll-, Zu- und Nebenerwerbsbetriebe ist das zeitliche Ausmaß der land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeit des Betriebsleiterehepaars - also Mann und Frau - ausschlaggebend. Nur mehr 38,3% der Betriebe sind Vollerwerbsbetriebe; 5,8% aller Betriebe sind Zuerwerbsbetriebe. Eine immer größere Bedeutung erlangen die Nebenerwerbsbetriebe, das sind 54,4% der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe (vgl. Tab. 1/33).

Tabelle 1/34:

Selbständige und Mitarbeitende

Bevölkerung in der Land- und Forstwirtschaft:	1960	1.761.623
	1970	1.546.728
	1980	1.339.857
<b>darunter:</b>		
Personen im Betriebshaushalt:	1960	1.535.832
	1970	1.446.489
	1980	1.295.340
Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft:	1960	1.148.665
	1970	798.593
	1980	602.688
	1983	568.923
<b>davon:</b>		
Familieneigene Arbeitskräfte:	1960	922.874
	1970	696.931
	1980	558.171
	1983	524.801
Abwanderungsrate bei Familienarbeitskräften:	1960 - 1983	- 43,1%
	1970 - 1983	- 25,0%
	1980 - 1983	- 6,0%
Abwanderungsrate bei familienfremden Arbeitskräften:	1960 - 1983	- 80,5%
	1970 - 1983	- 56,6%
	1980 - 1983	- 0,9%
Vollbeschäftigte Betriebsinhaber:	1980	133.941
	1983	125.136
davon weiblich:	1980	30.590
	1983	29.536
davon: Betriebsinhaberinnen unter 35 Jahren	1980	3.224
	1983	4.083
zwischen 35 - 60 Jahren	1980	22.116
	1983	21.289
über 60 Jahre	1980	5.250
	1983	4.164

- 62 -

Tabelle 1/34 (Fortsetzung)

Hauptberuflich in der Landwirtschaft	1980	30.590
tätige Betriebsinhaberinnen:	1983	29.536
davon: Landwirtinnen mit Nebenberuf	1980	302
	1983	25
Nebenberufliche Landwirtinnen	1980	4.754
	1983	5.260
Weibliche Familienangehörige:	1970	316.922
	1980	229.065
	1983	207.965
davon: Mitarbeit im land- und forstwirtschaftlichen Betrieb:	1980	921
	1983	50
Nur in der Land- und Forstwirtschaft	1980	205.678 (dav.: 12.487 Töchter)
	1983	178.404 (dav.: 9.827 Töchter)
Überwiegend außerhalb der Land- und Forstwirtschaft	1980	22.360 (dav.: 11.520 Töchter)
	1983	29.511 (dav.: 15.588 Töchter)
Nur im Haushalt tätig	1980	22.360
	1983	25.761
Im Betrieb nicht beschäftigte weibliche Personen	1980	339.670
	1983	307.858
Betriebe mit Fremdenzimmern		28.958
Anzahl der Fremdenzimmer		150.618

Quelle: Betriebszählung 1960, 1970 und 1980 sowie Bodennutzungserhebung 1983

- 63 -

Von den 125.136 in Österreich gezählten vollbeschäftigten Betriebsinhabern sind 29.536 weiblich, das sind 23,6%. Davon sind 4.083 Betriebsinhaberinnen unter 35 Jahre alt. 21.289 35 bis 60 Jahre und 4.164 über 60 Jahre alt. Neben diesen 29.536 hauptberuflich in der Landwirtschaft tätigen Betriebsinhaberinnen üben 5.260 die Landwirtschaft als Nebenberuf aus (vgl. Tab. 1/34).

### 1.5.2. ARBEITSZEIT

Eine Erhebung über das Ausmaß der Arbeit der bäuerlichen Familie (Wernisch 1976) zeigt, daß in allen Produktionsbereichen die Arbeitszeit der Bäuerin bedeutend länger ist als die des Bauern. Im nordöstlichen Flach- und Hügelland arbeiten Bauer und Bäuerin am kürzesten (Männer: 3.078 Stunden Gesamtarbeitszeit, Frauen: 3.324 Stunden). Der größere Teil (55%) der Arbeit von Bäuerinnen wird für den Haushalt aufgewendet. Lediglich Weinbaubetriebe mit einer Größe von 10 bis 20 ha gehören zu den wenigen Ausnahmen, wo die Gesamtarbeitszeit des Bauern höher ist als die der Bäuerinnen. Allgemein kann der genannten Studie zufolge gesagt werden, daß in den Gebieten mit Acker-Weinbauwirtschaften von 10 bis 20 ha der Bauer an Werktagen 9,5, die Bäuerin 10 Stunden arbeitet. An Sonn- und Feiertagen ist das Verhältnis 3,5 zu 6 Stunden. Am besten ist die Situation in den Ackerwirtschaften und Acker-Weinbauwirtschaften mit 20 bis 50 ha. Sie sind am höchsten technisiert.

Die umfangreichsten Leistungen für den Betrieb müssen die Bäuerinnen im Alpenvorland und im Wald- und Mühlviertel erbringen. Im Hochalpengebiet ist der Trend zur Hausarbeit am ausgeprägtesten (Fremdenverkehr, Urlaub am Bauernhof). Insgesamt vermieten - laut Betriebszählung 1980 - 28.958 Betriebe 150.618 Fremdenzimmer (1970: 26.274 Betriebe - 113.590 Zimmer).

- 64 -

Die jährliche Gesamtarbeitszeit betrug bei Bauern im Haupterwerb durchschnittlich 3.500 Stunden, bei der Bäuerin 3.760 Stunden. Die Arbeitsleistung des bäuerlichen Ehepaars für den Betrieb ist regional sehr unterschiedlich. Im Schnitt entfallen 86% der Arbeit des Mannes und 43% der Arbeit der Frau auf Tätigkeiten für den Betrieb.

Auch die Situation der Bäuerinnen in Nebenerwerbsbetrieben zeigte deutliche regionale Unterschiede und kann insgesamt ohne weiteres mit der der Bäuerinnen in Haupterwerbsbetrieben verglichen werden. Auch hier hatten die Bäuerinnen mit Fremdenverkehrsbetrieben die größere Arbeitslast zu tragen, sowohl gegenüber ihren Männern als auch gegenüber den Bäuerinnen in anderen Regionen und Betrieben.

### 1.5.3. WOHNVERHÄLTNISSE

Im bäuerlichen Bereich sind zumeist relativ große Wohnungen und Haushalte mit größerer Personenzahl zu finden. Die Anzahl der Wohngebäude beträgt nach der land- und forstwirtschaftlichen Betriebszählung 1980 326.566, davon befinden sich 62% in gutem Bauzustand, 24,4% sind reparaturbedürftig und 4,2% sind baufällig. Die Wohngebäude sind zu einem großen Teil sehr alt, 31,2% wurden vor dem Jahr 1880 gebaut (1970: 42%). 11% aller Wohngebäude wurden nach 1970 errichtet (vgl. Tab. 1/35).

Was die Ausstattung der Wohngebäude anlangt, so hat sich die in den letzten Jahren deutlich verbessert (vgl. Tab. 1/36 und Tab. 1/37).

1970 gab es noch in knapp zwei Dritteln aller land- und forstwirtschaftlichen Wohngebäude nur kaltes Fließwasser, 1980 nur noch in 31,3%. 2,4% der Betriebe haben derzeit noch kein Fließwasser im Wohnhaus.

Zentralheizungen gibt es in 37% der bäuerlichen Wohnhäuser (1970: 24%).

- 65 -

Tabelle 1/35:

Wohnverhältnisse

Anzahl der Wohngebäude: 1980 326.566

davon:

guter Bauzustand	62,0%
reparaturbedürftig	24,4%
baufällig	4,2%

Alter der Wohngebäude:

vor 1880 erbaut	31,2%
ab 1945	17,0%
nach 1970	11,3%

Ausstattung des Hauptwohngebäudes:

Kaltes Fließwasser	31,1%
Fließendes kaltes und warmes Wasser	57,1%
Kein Fließwasser	2,4%
Bad	65,8%
Wasserclosett	65,4%
Zentralheizung	36,6%

Tabelle 1/36:

Haushaltsgeräte in bäuerlichen Haushalten

Maschinen und Geräte	1972	1977	1982	1972/1982 in %
Geschirrspülmaschinen	4.989	20.726	41.923	+ 102,3
Elektrowaschetrockner	—	8.632	6.984	- 19,1
Büchmaschinen	—	—	26.868	—
Elektro-Herde	120.925	185.312	202.452	+ 9,3
Gas-Herde	—	—	22.816	—
Zentralheizungsanlagen	—	98.450	123.939	+ 25,9

Q: OSTZ: landwirtschaftliche Maschinenzählungen

Tabelle 1/37:

Ausstattung der Haushalte mit Elektrogeräten

	Bauernliche Haushalte	Arbeiter- Haushalte	Öster.- Durchschnitt aller Haushalte
Elektroherd .....	68%	69%	68%
Geschirrspüler .....	14%	6%	15%
Kühlschrank .....	86%	89%	87%
Gefriertruhen .....	84%	56%	53%
Kühlgefrierkombinationen ..	7%	11%	14%
Waschmaschinen .....	81%	75%	75%

<sup>1)</sup> Angaben beziehen sich auf Beschäftigtenhaushalte  
Q: OSTZ, Mikrozensus Dezember 1978, März, Juni 1979

1.5.4. BILDUNG

Mehr als die Hälfte aller landwirtschaftlichen Betriebe Österreichs werden als Nebenerwerbsbetriebe geführt. In der Regel sind es die Männer, die einem außerbetrieblichen Haupterwerb nachgehen; die Frauen sind zu Hause und führen den landwirtschaftlichen Betrieb. Vor allem in Betrieben mit Wochenpendlern, werden diese Frauen dadurch zu den faktischen Betriebsführern und stehen damit Aufgaben, Arbeiten und Gefahren gegenüber, auf die sie in der Regel ausbildungsmäßig nicht vorbereitet wurden.

Daß die in der Land- und Forstwirtschaft tätigen Frauen zum überwiegenden Teil aus der Landwirtschaft selbst kommen und daher mit der Arbeit in einem landwirtschaftlichen Betrieb vertraut sind, ändert an diesem Problem nur wenig, denn:

- die konkrete Arbeitssituation auf einem Hof ist abhängig vom Produktionsgebiet und von der Bodennutzungsform. Das heißt, ein Wechsel in einem der beiden ist immer auch mit einer neuen Arbeitssituation verbunden.

- die Arbeitssituation ändert sich durch den technischen Fortschritt in der Landwirtschaft ständig und äußerst schnell.
- trotz technischem Fortschritt gibt es immer noch Arbeiten, die einen großen körperlichen Kraftaufwand erfordern und daher für Frauen eine erhöhte Gefährdung und damit Unfallgefahr beinhalten.
- die Einübung in die verschiedenen Arbeitsbereiche durch die Heranziehung der Kinder zur Arbeit erfolgt äußerst geschlechtsspezifisch. Das heißt, Buben werden überwiegend in der Betriebsarbeit eingesetzt, Mädchen vor allem auf ihre Rolle als Hausfrau und Mutter vorbereitet (Wernisch 1976, S.3). Damit aber sind die Lernmöglichkeiten der Mädchen für betriebliche Arbeiten begrenzt.

Unter den veränderten ökonomischen Bedingungen (kontinuierliche Zunahme der Nebenerwerbsbetriebe) können die landwirtschaftlichen Fachschulen ihrem Bildungsauftrag auch insofern schwer nachkommen, weil es spezielle Schulen für Frauen und solche für Männer mit unterschiedlichen Lehrinhalten gibt (vgl. Frauenbericht 85, Heft 2, Abschnitt 3.3.). Das heißt, selbst die Erhöhung der Zahl der Absolventinnen an diesen Schulen verbessert die Ausbildungssituation der Mädchen im Sinne einer realitätsgerechten Vorbereitung der Bäuerinnen nur wenig, weil Mädchen in erster Linie in

- Hauswirtschaft, Kinderpflege und Kindererziehung sowie
  - Kleintierzucht und Gartenbau
- ausgebildet werden.

Burschen hingegen werden immer noch als die künftigen Betriebsführer behandelt und erhalten eine dementsprechende Ausbildung.

Die Ausbildung an den Bundeslehranstalten für land- und forstwirtschaftliche Frauenberufe orientiert sich am Idealtypus des partnerschaftlich geführten Betriebs und bringt für die Mädchen eine rollenspezifische Ausbildung als spätere

bäuerliche Hausfrau und Mutter. Korrespondierend zu diesen Ausbildungsunterschieden in den höheren Lehranstalten sind auch die Lehrplaninhalte in den land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen, dem die 1. Stufe der land- und forstwirtschaftlichen Ausbildungssystems darstellen. Somit orientiert sich das gesamte Ausbildungssystem dieses Sektors an einem Betriebstyp, aufgrund der Tatsache, daß mehr als die Hälfte der landwirtschaftlichen Betriebe Nebenerwerbsbetriebe sind, dem in der Realität nur eine Minderheit der Betriebe entspricht.

Obwohl sich in den Bundeslehranstalten - ausgenommen die Fachrichtung ländliche Hauswirtschaft, die exklusiv von Mädchen gewählt wird - in den Jahren zwischen 1971/72 und 1979/80 die Gesamtschülerzahl verdoppelt hat, ist der Anteil der Mädchen mit 1,9% im Schuljahr 1979/80 immer noch sehr gering und nahezu konstant geblieben (1971/72: 1,4%). In den Berufs- und Fachschulen war die Entwicklung im gleichen Zeitraum ganz ähnlich. Auch dort ist der Anteil der Mädchen an den Schülern aller Fachrichtungen - mit Ausnahme jener der 'ländlichen Hauswirtschaft' - im Schuljahr 1979/80 bei 1,5% gelegen.

Tabelle 1/38:

## Land- und forstwirtschaftliches Schulwesen

Schuljahr	Hauswirtschafts- und Haushaltungsschulen		Fachschulen für wirtschaftliche Frauenberufe		Höhere Lehranstalten für wirtschaftliche Frauenberufe		Land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen		davon weibl. in %
	Schulen	Schülerinnen	Schulen	Schülerinnen	Schulen	Schülerinnen	Schulen	Schüler	
1956/57	65	2.450	28	3.460	9	640	1.335	34.640	53,0
1960/61	68	2.030	29	2.530	13	1.400	1.106	21.010	53,6
1970/71	117	5.354	28	3.375	15	3.111	175	8.955	49,8
1980/81	114	6.552	66	8.040	39	10.726	52	3.615	44,7
1981/82	118	6.624	67	8.226	41	11.437	53	3.874	40,1
1982/83	122	6.684	72	8.444	45	12.262	58	3.960	32,7

	Landwirtschaftliche Fachschulen		Forstwirtschaftliche Fachschulen		Höhere Bundeslehranstalten		Universität für Bodenkultur		Studienabschlüsse Dr. nat. techn.	
	Schulen	Schüler	dav. weibl. in %	Schulen	Schüler	Schulen	Schüler	ordentl. Hörer	dav. weibl. in %	Dipl.-Ing.
1956/57	69	4.320	37,0	3	169	7	790	34,8	—	116
1960/61	76	4.250	31,1	3	241	8	1.061	32,0	—	94
1970/71	92	5.400	32,9	4	145	10	1.423	31,4	—	140
1980/81	114	9.911	43,7	1	30	10	2.547	32,1	2	117
1981/82	118	10.540	45,3	1	30	10	2.558	35,8	2	153
1982/83	118	11.236	42,2	1	31	10	2.684	35,1	2	191

: ohne Sonderfachschulen

1 jeweils im Wintersemester

©: OSTZ. Schulstatistik

#### 1.5.5. GESUNDHEIT UND SOZIALES

Zu einem großen Problem der am Land lebenden Bevölkerungsgruppen gehört nach wie vor die gesundheitliche Unterversorgung, vor allem in den Ostgrenzgebieten, aber auch in Teilen des Alpenraums sowie im Wald- und Mühlviertel (vgl. Krammer/Scheer 1978, S.325 ff.).

Zwar konnten in den letzten Jahren beispielsweise durch die Ansiedlung von Krankenanstalten diesbezüglich Verbesserungen erzielt werden, praktisch nichts geändert hat sich allerdings was die Versorgung mit Zahnärzten betrifft.

Lange Anfahrtswege und/oder Wartezeiten werden vor allem für jene Bevölkerungsgruppen zu einer spürbaren Barriere bei der Inanspruchnahme ärztlicher Hilfe, für die Zeit ganz besonders knapp ist, also in erster Linie für Pendler und Arbeitskräfte aus der Landwirtschaft. Beide sind einer dauernden hohen Arbeitsbelastung ausgesetzt, einem enormen Zeitdruck, und beide haben, oft über Jahre hinweg, keine Erholungsmöglichkeiten.

Diese Faktoren beeinträchtigen nicht nur die Gesundheit, sie verhindern häufig auch die zeitgerechte Konsultation eines Arztes. Es ist also weit weniger ein gering ausgeprägtes Gesundheitsbewußtsein als vielmehr der Druck der Lebensrealität, der 'gesundes Leben am Land' schwierig macht.

Eine wesentliche Erleichterung hat die Ausdehnung des Mutterschutzes auf Bäuerinnen und (andere) Selbständige im Jahr 1982 gebracht (vgl. Frauenbericht 85, Heft 4, Abschnitt 2.1.2.). Bis dahin war es fast der Regelfall, daß Bäuerinnen kurz vor der Entbindung und gleich danach wieder arbeiten mußten.

#### 1.5.6. SITUATION DER BÄUERIN IN ÖSTERREICH. UMFRAGEERGEBNISSE

Die Arbeitsgemeinschaft für Landfrauen bei der Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern hat 1975 eine Meinungsfrage unter Bäuerinnen durchgeführt, um präzise Aussagen über die Situation der Bäuerin in Österreich zu bekommen.

Ziel dieser Aktion war die Beantwortung großer Fragenkomplexe wie: Wie sieht das Berufsbild der Bäuerin heute aus? Wie ist ihre Arbeitssituation? Wie steht es mit der gesundheitlichen Betreuung und Versorgung? Wie sieht sie ihre Stellung in der Gesellschaft?

Diese Fragenkomplexe versuchte man mittels einer Fragebogenaktion zu klären, wobei der Fragebogen folgende Schwerpunkte aufwies: Besitzverhältnisse, soziale Situation, Wohnverhältnisse, Bildung, Arbeit, Freizeit, Gesundheitswesen und gesellschaftliche Situation.

Befragt wurden rund 1000 Bäuerinnen, die nach einem bestimmten Stichprobenplan ausgewählt wurden, und zwar nicht nur Bäuerinnen aus Vollerwerbsbetrieben, sondern auch solche aus Zu- (11,2%) und Nebenerwerbsbetrieben (32,7%).

Die Befragung erfolgte mittels Interview durch die Hauswirtschaftsberaterinnen der Landwirtschaftskammern. Die Auswertung der Fragebogen wurde EDV-mäßig vorgenommen (1).

Die Altersstruktur der Bäuerin zeigt eine gewisse Überalterung in diesem Berufsstand. Nur 10% der Bäuerinnen sind unter 30 Jahren (Frage 1).

Das Ausbildungsniveau der Bäuerinnen in Österreich ist auch heute noch recht niedrig. Der Großteil der Bäuerinnen hat keine über die Pflichtschule hinausgehende fachliche Ausbildung abgeschlossen. Bei den jüngeren Bäuerinnen zeigt sich allerdings der Trend zu besserer schulischer und beruflicher Ausbildung (Frage 4 und 5).

-----  
(1) Die Auswertung der Fragebögen findet sich im Anschluß (Seite 74).

Rund 28% der Befragten haben eine landwirtschaftliche Berufs-(Fortbildungs-) schule besucht. Durch einzelne Landesgesetze wurde bereits in den fünfziger Jahren die Berufsschule in einigen Bundesländern Pflicht. Bundeseinheitlich geregelt wurde die Berufsschulpflicht aber erst auf Grund des Bundesgrundsatzgesetzes über die landwirtschaftliche Berufsschule, das am 1.9.1976 in Kraft trat. 12% der Bäuerinnen absolvierten eine Haushaltungsschule, aber nur 7,4% eine landwirtschaftliche Fachschule. Interessant ist hier ein Ländervergleich: Das höchste Bildungsniveau, das heißt den größten Anteil an Fachschulabsolventinnen hat Kärnten, gefolgt von Tirol und Vorarlberg. An letzter Stelle liegt Oberösterreich.

Ein Vergleich der Berufsschulabsolventinnen ist nur schwer möglich, da der Besuch in einigen Bundesländern erst seit 1.9.1976 Pflicht ist. Auch der Besuch von Haushaltungs- oder anderen Schulen ist in Kärnten am höchsten, wieder gefolgt von Tirol, Vorarlberg und Salzburg.

Wie stark die Schulbildung auch das Interesse an Weiterbildung beeinflußt, zeigt, daß fast 70% der Bäuerinnen, die über die Pflichtschule hinaus noch andere Schulen besucht haben, sich auch Zeit für Weiterbildungsveranstaltungen genommen haben.

Auch die Inanspruchnahme von Einzelberatungen durch die Landwirtschaftskammern erfolgt viel häufiger von Bäuerinnen mit höherer Schulbildung (Frage 8).

Nur 3% der Bäuerinnen sind ausschließlich im Haushalt beschäftigt. Die Umfrage ergab, daß 97% der Bäuerinnen im Betrieb und in der Außenwirtschaft, das heißt in Feld und Stall mitarbeiten. Es ist vor allem der Mangel an Arbeitskräften und die finanzielle Situation, die die Mitarbeit der Bäuerin in der Außenwirtschaft erfordern (Frage 9 und 10).

In einer Zeit, da der Großteil der Berufstätigen eine 40-Stunden-Woche hat, beträgt die Arbeitszeit der Bäuerinnen dieser Befragung zufolge im Jahresdurchschnitt etwa 12 Stunden an Wochentagen und 7 Stunden an Sonn- und Feiertagen; wobei fast 70% der Frauen angeben, immer, das heißt jeden Sonn- und Feiertag, im Betrieb arbeiten zu müssen, und nur 9% der Bäuerinnen ein freies Wochenende haben, zumindest frei von Stall- und Feldarbeit. Diese Prozentsätze schwanken je nach Betriebsform. Während die Situation in denviehlosen Betrieben oder Weinbaubetrieben günstiger ist, gibt es in den viehhaltenden Gründlandbetrieben praktisch kein freies Wochenende für die Bäuerin (Frage 15).

65% der Bäuerinnen fühlen sich demnach arbeitsmäßig überlastet, vor allem, wenn sie Kleinkinder betreuen und versorgen, oft auch alte und kranke Eltern pflegen und den gesamten Haushalt bewältigen müssen (Frage 11).

147.000 in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigte Frauen haben eigene Kinder unter 15 Jahren zu betreuen, das sind 2,37 Kinder je Bäuerin.

Werden in einem Betrieb Gästezimmer vermietet - was immer häufiger der Fall ist - so fällt auch die damit verbundene zusätzliche Arbeit der Bäuerin zu.

83% der befragten Bäuerinnen geben an, noch nie einen Urlaub gemacht zu haben. 15% können fallweise, aber nur 2% regelmäßig Urlaub machen (Frage 16, 17 und 18).

In diesem Zusammenhang spielt auch ein gewisses traditionelles Denken und die Gewohnheit eine Rolle, aber doch nur bei einem kleinen Teil der Bäuerinnen und nur in der älteren Generation. Hauptgründe, warum so viele Bäuerinnen keinen Urlaub machen, sind vor allem Zeitmangel und das Fehlen von Ersatzarbeitskräften. Die jungen Bäuerinnen geben in erster Linie familiäre Gründe an, wie Kleinkinder oder alte, betreuungsbedürftige Eltern. Bei den älteren Bäuerinnen dagegen steht die finanzielle Frage im

Vordergrund.

65% der Befragten würden sich im Bedarfsfall eine Familienhelferin wünschen (Frage 33).

In der Frage des Urlaubs spielt auch der Ausbildungsgrad der Befragten eine nicht unwesentliche Rolle. Es scheint, daß sich im allgemeinen Bäuerinnen mit höherer Ausbildung Arbeit und Zeit besser einteilen können, sodaß eine Möglichkeit für ein paar freie Tage gefunden wird bzw. daß sie den Wert eines Urlaubs für die Erhaltung der Gesundheit und Leistungskraft höher einschätzen.

Gerade der Erhaltung der Gesundheit kommt eine eminente Bedeutung zu, denn, wie einer Reihe von Untersuchungen im Rahmen der bäuerlichen Sozialversicherung sowie Berichten von Landärzten zu entnehmen ist, ist der Gesundheitszustand der bäuerlichen Bevölkerung, vor allem der Frauen, in keiner Weise zufriedenstellen. Das hat verschiedene Ursachen: frühzeitig einsetzende schwere körperliche Arbeit, oft einseitige Ernährung, das Übergehen von beginnenden Beschwerden, die Nichtinanspruchnahme ärztlicher Hilfe aus finanziellen Gründen oder Zeitmangel.

Eine der größten Vorteile sehen die befragten Bäuerinnen darin, ihre Arbeit selbständig einteilen zu können und daher freier und ungebundener zu sein als unselbständig berufstätige Frauen. Besonders geschätzt wird die räumliche Einheit von Wohn- und Arbeitsplatz.

- 74 -

#### AUSWERTUNG DER FRAGEBÖGEN

953 Fragebögen, das sind etwa 95 % der ausgesandten Fragebögen, waren für die Auswertung geeignet.

#### ALLGEMEINE FRAGEN

##### 1) Alter der Bäuerin

	absolut	%
bis 20 .....	-	-
21 - 30 .....	95	10,0
31 - 40 .....	273	28,6
41 - 60 .....	499	52,4
über 60 Jahre .....	86	9,0

##### 2) Betriebsgröße (selbstbewirtschaftete Fläche)

	absolut	%
unter 2 ha .....	62	6,5
2 bis unter 5 ha .....	188	19,7
5 bis unter 10 ha .....	188	19,7
10 bis unter 20 ha .....	245	25,7
20 bis unter 50 ha .....	212	22,3
50 bis unter 100 ha .....	41	4,3
100 ha und mehr .....	16	1,7

##### 3) Betriebsform

	absolut	%
Vollerwerbsbetrieb .....	534	56,1
Zuerwerbsbetrieb .....	107	11,2
Nebenerwerbsbetrieb .....	311	32,7

- 75 -

BILDUNG4) Welche Schulbildung haben Sie?

	absolut	%
Volksschule .....	952	100,0
Hauptschule .....	90	9,6
Höhere Schule .....	8	0,8
Hochschule .....	1	0,1

5) Welche berufsbildende Schule haben Sie besucht?

	absolut	%
Landwirtschaftliche Berufsschule (Fortbildungsschule)	266	27,9
Landwirtschaftliche Fachschule	71	7,4
Höhere Bundeslehranstalt für land- wirtschaftliche Frauenberufe	1	0,1
Landwirtschaftliche Haushaltungs- schule	62	6,5
Andere Haushaltungsschule	51	5,3
Kaufmännische Schule (Handelsschu- le, Handelsakademie)	17	1,8
Andere Schule (Fernschule etc.)	41	4,3

6) Wieviel Zeit haben Sie in den letzten 5 Jahren  
insgesamt für Weiterbildungsveranstaltungen  
(Kurse, Gesellen- und Meisterkurse, Seminare,  
Fachexkursionen, Bäuerinnentage etc.) aufgewendet?

	absolut	%
keine .....	372	39,1
weniger als 10 Tage .....	366	38,4
10 - 30 Tage .....	157	16,5
mehr als 30 Tage .....	36	3,8

- 76 -

7) Haben Sie in den letzten 12 Monaten eine

%

landwirtschaftliche	.....	18,3
hauswirtschaftliche	.....	66,5
andere	.....	15,2
<u>Weiterbildungsveranstaltung besucht?</u>		<hr/>
		100,0

8) Haben Sie schon einmal schriftlich oder  
mündlich eine Einzelberatung der Landwirt-  
schaftskammer in Anspruch genommen?

%

ja	.....	49,6
nein	.....	53,1
<hr/>		100,0

9) Arbeiten Sie im landwirtschaftlichen Betrieb mit?

%

ja	.....	97,4
nein	.....	2,6
<hr/>		100,0
im Feld-, Wein-, Obst- und Gemüsebau, Wald		92,3
im Stall		85,5

10) Was veranlaßt Sie vor allem zur  
Mitarbeit im Betrieb?

%

Arbeitskräftemangel	32,2
finanzielle Situation	26,6
Freude an der Arbeit	23,0
außerlandwirtschaftliche Tätigkeit	11,7
des Betriebsleiters	
weil es üblich ist	9,5
(Bis zu 3 Antworten waren möglich)	<hr/>
	100,0

11) Fühlen Sie sich durch die Arbeit im Betrieb und im Haushalt übermäßig belastet?

		absolut	%
ja	.....	608	64,8
nein	.....	330	35,2

12) Wie könnte Ihre arbeitsmäßige Belastung am ehesten verringert werden?

	absolut
durch Vereinfachung und Rationalisierung des Betriebes	390
durch Technisierung des Haushaltes	260
durch überbetriebliche Zusammenarbeit	108
durch Kindergarten	33

13) Gehen Sie einem nichtlandwirtschaftl. bzw. außerbetrieblichen entgeltlichen Erwerb nach?

	absolut	%
nein	839	93,4
fallweise	21	2,3
regelmäßig mehrere Stunden pro Woche	11	1,2
ganztägig	27	3,0

14) Vermieten Sie Gästezimmer?

	absolut	%
(z.B. "Ferien am Bauernhof")		
ja	149	16,3
nein	767	83,7

- 78 -

- 15) Arbeiten Sie an Sonn- und Feiertagen im Betrieb (Feld, Stall, Weingarten, Wald usw.)?

	absolut	%
nie	89	9,4
fallweise (bis 10 Tage im Jahr)	137	14,4
häufig (10-30 Tage im Jahr)	68	7,2
immer	655	69,0

#### WOHNVERHÄLTNISSE

- 16) Sind Sie mit Ihren Wohnverhältnissen

	absolut	%
zufrieden .....	497	52,3
einigermaßen zufrieden .....	368	38,7
nicht zufrieden .....	86	9,0

- 17) Streben Sie eine Verbesserung der Wohnverhältnisse an?

	absolut	%
ja .....	633	67,3
nein .....	308	32,7

- 18) Werden Verbesserungen der Wohnung wegen Investitionen im Betrieb zurückgestellt?

	absolut	%
ja .....	540	58,4
nein .....	384	41,6

#### FREIZEIT

- 19) Haben Sie schon einmal Urlaub (mindestens 1 Woche) gemacht?

	absolut	%
noch nie	788	83,1
fallweise	139	14,7
regelmäßig	21	2,2

20) Was sind die Hauptgründe, weshalb Sie nicht regelmäßig Urlaub machen

absolut

zu wenig Zeit	653
keine Ersatzarbeitskraft	633
zu wenig Geld	349
familiäre Gründe	301
sonstige Gründe	87
kein Interesse	70

(Bis zu drei Antworten waren möglich)

21) Wieviele Tage im Jahr könnten Sie sich für Besuche, Ausflüge, Kurse usw. von der Arbeit freimachen? absolut

absolut %

keine	148	15,8
höchstens 5 Tage im Jahr	529	56,3
mehr als 5 Tage	262	27,9

Wenn keine, warum?

## Antworten:

## Kleinkinder

## Keine Ersatzarbeitskräfte

22) Was machen Sie in Ihrer Freizeit am liebsten?

absolut

handarbeiten	543
ausruhen	537
Beschäftigung mit der Familie	355
fernsehen, Radio hören	352
lesen	347
Ausflüge	222
sonstiges	70
sportliche Betätigung	48
musizieren und singen	37

(Bis zu drei Antworten waren möglich)

- 80 -

### GESELLSCHAFTLICHE SITUATION

23) <u>Pflegen Sie in Ihrer Freizeit gesellschaftlichen Kontakt? (Besuche, Gespräche, Einladungen etc.)</u>	absolut	%
eher mit bäuerlichen Menschen ...	368	39,6
eher mit Personen aus anderen Bevölkerungsgruppen .....	60	6,5
sowohl als auch .....	501	53,9
24) <u>Meinen Sie, daß das Ansehen der Bäuerin in der Öffentlichkeit gegenüber anderen berufstätigen Frauen</u>	absolut	%
eher niedriger .....	375	39,7
gleichgroß .....	546	57,8
eher größer .....	24	2,5
<u>ist?</u>		
25) <u>Was könnte Ihrer Meinung nach am ehesten zu einer Verbesserung des Ansehens der Bäuerin in der Öffentlichkeit führen?</u>	absolut	
verstärkte Aufklärung der Öffentlichkeit über die Leistungen der Bäuerin .....	628	
bessere Ausbildung der Bäuerin .....	515	
selbstbewußteres Auftreten der Bäuerin in der Öffentlichkeit .....	436	
höheres Familieneinkommen .....	351	
mehr Mitsprache in Gemeinde, Kammer, Land	219	
<u>(bis zu 3 Antworten waren möglich)</u>		

26) Meinen Sie, daß die Probleme der Bäuerin in Fernsehen, Rundfunk und Zeitungen ausreichend behandelt und richtig dargestellt werden?

absolut %

im Fernsehen

ja .....	121	13,9
nein .....	749	86,1

im Rundfunk

ja .....	347	39,4
nein .....	533	60,6

in den Zeitungen

ja .....	277	31,5
nein .....	603	68,5

GESUNDHEIT UND SOZIALE FRAGEN

27) Was ist Ihrer Meinung nach auf dem Gebiet des Gesundheitswesens auf dem Lande am vordringlichsten?

absolut

regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen .....	516
mehr praktische Ärzte .....	448
Erholungsaufenthalte für Bäuerinnen .....	426
mehr Fachärzte .....	389
Ausbau der Mutterberatung .....	85

(Bis zu 3 Antworten waren möglich)

- 82 -

28) Waren Sie schon einmal auf Kur?

absolut

ja .....	83
nein .....	867

29) zu teuer .....

40

keine Ersatzarbeitskraft .....

368

keine Notwendigkeit .....

469

30) Würden Sie im Bedarfsfalle eine Dorf- oder Familienhelferin in Anspruch nehmen?

absolut

ja .....	618
nein .....	332

31) Was schätzen Sie am Beruf der Bäuerin besonders?

absolut

Selbstständigkeit .....	531
keine räumliche Trennung zwischen Wohn- und Arbeitsplatz .....	404
zeitliche Ungebundenheit .....	392
Naturverbundenheit .....	370
gesunde Umwelt .....	357
teilweise Selbstversorgung mit Nahrungsmitteln .....	265
Grundbesitz .....	193
Geborgenheit in der Dorfgemeinschaft .....	99

(Bis zu drei Antworten waren möglich)

- 83 -

32) Was gefällt Ihnen nicht am Beruf der Bäuerin?

absolut

lange Arbeitszeit .....	555
schwere körperliche Arbeit .....	545
kein geregelter Urlaub .....	412
kein eigenes Einkommen .....	259
unregelmäßige Arbeitszeit .....	241
teilweise schmutzige Arbeit .....	191

(Bis zu drei Antworten waren möglich)

35) Würden Sie, wenn Sie nochmals die Möglichkeit hätten, den Beruf der Bäuerin wählen?

absolut %

ja .....	718	76,0
nein .....	227	24,0

## 1.6. EXKURS: DIE SELBSTÄNDIG ERWERBSTÄTIGE FRAU IN DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

### 1.6.1. ZAHLEN- UND BRANCHENMÄSSIGE AUFGLIEDERUNG

Die im Frauenbericht 1975 angeführten Daten über Zahlen und branchenmäßige Aufgliederung der selbständig erwerbstätigen Unternehmerinnen in der gewerblichen Wirtschaft, beruhten auf Zahlen aus den Jahren 1952 und 1964. Die zum Stichtag 31.12.1973 durchgeführte Mitgliedererhebung konnte zum damaligen Zeitpunkt mangels fertiggestellter Auswertung nicht berücksichtigt werden. Die im folgenden angeführten Daten der Kammer-, Sektions- und Fachgruppenmitgliedschaften für die Stichtage 31.12. 1973 und 31.12.1983 gestatten einen Überblick über die Entwicklung des Anteils der Unternehmerinnen an der Gesamtzahl der Selbständigen in der gewerblichen Wirtschaft. In Wien, als dem Bundesland mit dem höchsten weiblichen Unternehmeranteil, ist der Anteilsprozentsatz über 20 Jahre praktisch gleich geblieben (1964: 36%, 1984: 36,7%), während er im Burgenland, mit dem niedrigsten Anteil weiblicher Unternehmerinnen von 20% im Jahre 1964 auf 26,9% im Jahre 1983 gestiegen ist (vgl. Tab. 1/39). Aus dieser Tabelle ist auch zu ersehen, daß trotz des zu verzeichnenden Rückgangs der Kammermitgliedschaften natürlicher Personen von 250.283 im Jahre 1964 auf 218.345 im Jahre 1973 und auf 207.058 im Jahre 1983, der Anteil der weiblichen Unternehmerinnen praktisch gleich geblieben ist bzw. sogar eine leichte Steigerung von 30,7% über 31,2% auf 33,1% im Jahre 1983 erfahren hat.

Die Aufgliederung nach Sektionsmitgliedschaften (vgl. Tab. 1/40) zeigt einen wesentlich unveränderten Anteil der selbständig erwerbstätigen Frauen in den einzelnen Sektionsbereichen. Ein stärkerer Rückgang der Sektionsmitgliedschaften ist im Bereich der Industrie von 11,3% im Jahre 1964 bzw. 10,1% (1973) auf 9,5% im Jahre 1983 sowie in Geld-, Kredit- und Versicherungswesen von 56,8% (1964) über

51,8% im Jahre 1973 auf 42,5% im Jahr 1983 zu verzeichnen. Ein Anstieg ist hingegen im Bereich des Verkers von 13% im Jahr 1964 über 14,5% im Jahr 1973 auf 18,2% im Jahr 1983 sowie im Fremdenverkehr von 45,2% über 46,3% auf 47,8% festzustellen. Trotz eines beträchtlichen Rückgangs der Sektionsmitgliedschaften der natürlichen Personen von 301.684 im Jahr 1964 auf 270.005 im Jahr 1973 und auf 255.928 im Jahr 1983 ist der Anteil der weiblichen Sektionsmitglieder bei leicht steigender Tendenz im wesentlichen gleichgeblieben und zwar betrug dieser im Jahr 1964 28,7%, 1973 28,6% und im Jahr 1978 30,4%.

#### 1.6.2. DIE ARBEITSSITUATION DER SELBSTÄNDIG ERWERBSTDÄTTIGEN FRAU

Die extrem lange Arbeitszeit der selbständig Erwerbstätigen ist das zentrale Problem der selbständig erwerbstätigen Frau in der gewerblichen Wirtschaft. Neben der Mehrfachbelastung durch Familie, Haushalt und Beruf ist dies vor allem darauf zurückzuführen, daß zu der unmittelbar in Zusammenhang mit der Gewerbeausübung stehenden Tätigkeit auch noch administrative Belastungen, wie zum Beispiel Lohnverrechnung, Berechnung von Steuern und anderen Abgaben hinzukommen, die von den selbständig erwerbstätigen Frauen, die vielfach Kleinbetriebe führen, außerhalb der normalen Geschäftszeit erledigt werden müssen. Aus den laufenden Ergebnissen des Mikrozensus über die geleistete Arbeitszeit nach Wirtschaftsklassen ist deutlich die große Arbeitsbelastung vor allem der weiblichen Selbständigen zu sehen, die sich auch daraus ergibt, daß Berufsarbeit und Haushalt sich bei diesen Frauen kaum trennen lassen. Nach den Mikrozensuserhebungen aus 1983 steht einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeits-

Tabelle 1/39:

## KAMMERMITGLIEDER

(natürliche Personen)

- 86 -

Bundesland	1 9 7 3					1 9 8 3				
	insgesamt	männlich	Anteil in %	weiblich	Anteil in %	insgesamt	männlich	Anteil in %	weiblich	Anteil in %
Wien	52 372	33 877	64,7	18 495	35,3	45 777	28 969	63,3	16 808	36,7
Niederösterreich	35 835	25 520	71,2	10 315	28,8	34 095	23 586	69,2	10 509	30,8
Oberösterreich	29 956	20 846	69,6	9 110	30,4	28 118	19 222	68,4	8 896	31,6
Salzburg	16 069	10 858	67,6	5 211	32,4	17 216	11 292	65,6	5 924	34,4
Steiermark	28 478	19 727	69,3	8 751	30,7	26 146	17 580	67,2	8 566	32,8
Kärnten	17 006	11 636	68,4	5 370	31,6	16 383	10 749	65,6	5 634	34,4
Tirol	21 556	14 928	69,3	6 628	30,7	22 532	14 787	65,6	7 745	34,4
Vorarlberg	9 606	7 265	75,6	2 341	24,4	9 820	7 325	74,6	2 495	25,4
Burgenland	7 467	5 663	75,8	1 804	24,2	6 971	5 096	73,1	1 875	26,9
ÖSTERREICH	218 345	150 320	68,8	68 025	31,2	207 058	138 606	66,9	68 452	33,1

Tabelle 1/40:

## SEKTIONSMITGLIEDER

(natürliche Personen)

Sektion	1 9 7 3					1 9 8 3				
	insgesamt	männlich	Anteil in %	weiblich	Anteil in %	insgesamt	männlich	Anteil in %	weiblich	Anteil in %
Gewerbe	93 906	76 732	81,7	17 174	18,3	83 863	67 506	80,5	16 357	19,5
Industrie	5 183	4 659	89,9	524	10,1	3 730	3 375	90,5	355	9,5
Handel	96 308	64 712	67,2	31 596	32,8	93 739	62 284	66,4	31 455	33,6
Geld-, Kredit- und Versicherungswesen	440	228	51,8	212	48,2	623	358	57,5	265	42,5
Verkehr	21 002	17 963	85,5	3 039	14,5	20 437	16 719	81,8	3 718	18,2
Fremdenverkehr	53 166	28 546	53,7	24 620	46,3	53 536	27 970	52,2	25 566	47,8
<b>INSGESAMT</b>	<b>270 005</b>	<b>192 840</b>	<b>71,4</b>	<b>77 165</b>	<b>28,6</b>	<b>255 928</b>	<b>178 212</b>	<b>69,6</b>	<b>77 716</b>	<b>30,4</b>

zeit der unselbständigen erwerbstätigen Frauen von 34,5 Stunden eine solche von 55,1 Stunden bei den Unternehmerinnen und mithelfenden Familienangehörigen gegenüber. Besonders hohe Arbeitszeiten der weiblichen Selbständigen in der gewerblichen Wirtschaft sind im Beherbergungs- und Gaststättenwesen mit fast 60 Stunden im Jahresschnitt zu verzeichnen.

Es zeigt sich auch, daß sich die wöchentliche Arbeitszeit bei den selbständig Erwerbstätigen und Mithelfenden im Zeitraum 1970/83 um 8,8% und bei den unselbständigen Erwerbstätigen im gleichen Zeitraum um 11,3% verringert hat. Diese Daten bestätigen somit die allgemein bekannte Tatsache, daß sich die Arbeitszeitverkürzung bei den unselbständigen Erwerbstätigen wesentlich stärker ausgewirkt hat als bei den selbständig Erwerbstätigen.

Darüber hinaus hat eine Fragebogenaktion der "Frau in der Wirtschaft" der Bundeswirtschaftskammer zusätzliches Informationsmaterial über die Unternehmerinnen Österreichs erbracht. Die vor eineinhalb Jahren in der Bundeswirtschaftskammer neu geschaffene Geschäftsstelle hat in diesem Zeitraum 270 Unternehmerinnen in ganz Österreich zu einer Reihe von Problemen befragt, um in dieser ersten grundlegenden Untersuchung die wesentlichsten Probleme der weiblichen Unternehmerinnen aufzeigen zu können.

Insgesamt waren 26 Fragenkomplexe, die wieder in Einzelfragen unterteilt wurden, zu beantworten. Die wesentlichen Ergebnisse:

Was die speziellen Probleme der Kombination Beruf, Familie und Haushalt anlangt, so meinen 33%, daß sie unter Aufbietung aller Anstrengungen beides vereinen können; nur 10% vertreten die Auffassung, daß dies kaum miteinander vereinbar ist. Von einer großen Zahl, nämlich 47%, wird dabei jedoch betont, daß dies nur durch gegenseitige Rücksichtnahme in der Kombination Beruf - Familie - Haushalt möglich ist. Das dokumentiert sich auch darin, daß 60% der

Befragten antworteten, daß ihnen in Krisenzeiten Rückhalt durch andere Personen gegeben werde.

72% sind ferner der Auffassung, daß ihre Familie zu ihrer unternehmerischen Tätigkeit positiv stünde, wobei von diesen 72% sogar 29% meinen, daß die Familie sehr positiv eingestellt sei. Interessant scheint auch die Tatsache, daß das Selbstwertgefühl der Unternehmerinnen sehr stark ausgeprägt ist. Mehr als zwei Drittel der Unternehmerinnen sind sich ihres Wertes für Gesellschaft und Wirtschaft voll bewußt.

Das Selbstbewußtsein der Unternehmerin drückt sich auch darin aus, daß 70% selbst wieder ein Unternehmen aufbauen bzw. jungen Frauen raten würden, den Sprung ins Selbständige zu wagen.

Die Frage nach den Schwerpunkten der Tätigkeit und nach jenen Bereichen, die am meisten Zeit in Anspruch nehmen, ergab folgendes Bild: 50% sehen den Schwerpunkt der betrieblichen Tätigkeit bei Verkauf und Einkauf, 24% bei Buchhaltung und Büroarbeit. Diese Ziffern decken sich fast vollständig mit der Beantwortung der Frage, welche Tätigkeiten von der Unternehmerin besonders gern ausgeübt werden.

Fachkenntnisse werden von 98% der Befragten als wesentliche Voraussetzung für die Führung eines Unternehmens angegeben. Persönliches Engagement wird von 84% als bei nahe gleichwertiger Faktor genannt. Die Ergebnisse dieser Erhebung lassen durchaus den Schluß zu, daß die Unternehmerinnen - trotz aller Belastungen ihrem Beruf positiv gegenüberstehen und sich im wirtschaftlichen Wettbewerb von ihren männlichen Kollegen nicht diskriminiert fühlen. Wohl aber sind 35% der Meinung, daß es für sie bei Verhandlungen mit Behörden und Ämtern zumindest anfangs meist schwieriger sei als für Unternehmer.

### 1.6.3. DIE RECHTLICHE STELLUNG ERWERBSTÄTIGER FRAUEN

Bezüglich der rechtlichen Stellung der selbständig erwerbstätigen Frauen in der gewerblichen Wirtschaft wurde bereits im Frauenbericht 1975 ausgeführt, daß die selbständig erwerbstätige Frau sowohl nach der Gewerbeordnung als auch nach jenen Gesetzen, die den Antritt und die Ausübung der nicht unter die Gewerbeordnung fallenden Gewerbe regeln, dem Mann völlig gleichgestellt ist. Ihre Stellung wurde jedoch vor allem durch eine Reihe von Änderungen im Sozialversicherungsrecht entschieden verbessert.

Mit dem Bundesgesetz vom 30.11.1978 über die Sozialversicherung freiberuflich selbständiger Erwerbstätiger und der dazu ergangenen Verordnung des Sozialministers vom 23.12.1978 über die Einbeziehung freiberuflich selbständiger Erwerbstätiger in die gesetzliche Sozialversicherung mit Wirkung vom 1.1.1979 konnten Frauen, die als freiberufliche Ärzte, als selbständige Apotheker oder als Patentanwälte tätig sind, in den Bereich der gesetzlichen Pensionsversicherung - bei Ärzten auch in die Unfallversicherung - integriert werden.

Eine wesentliche Verbesserung für die Mütter, die in der gewerblichen Wirtschaft (bzw. in der Land- und Forstwirtschaft) selbständig erwerbstätig sind, brachte das Bundesgesetz vom 30.6.1982, BGBI. Nr. 359/82, über die Gewährung der Leistung der Betriebshilfe (des Wochengeldes) ab 1.7.1982. Die Betriebshilfegesetznovelle, BGBI.Nr. 542/84, die mit 1.1.1985 in Kraft trat, brachte Klarstellungen und einzelne Verbesserungen. Grundsätzlich haben weibliche Personen, die nach dem gewerblichen Sozialversicherungsgesetz oder dem Bauern-Sozialversicherungsgesetz pflichtversichert sind, für die Dauer der letzten acht Wochen vor der Entbindung, den Entbindungstag selbst und für die ersten acht Wochen nach der Entbindung den Anspruch auf eine Betriebshilfe. Die

Betriebshilfe kann als Sachleistung, oder wenn dies vom Versicherungsträger her nicht möglich ist, als Geldleistung erbracht werden. Der Anspruch besteht, wenn während des vorhin genannten Zeitraumes eine geeignete betriebsfremde Hilfe an mindestens vier Tagen oder zwanzig Stunden in der Woche zur Entlastung der Wöchnerin eingesetzt wird. Der Einsatz der betriebsfremden Hilfe entfällt, wenn infolge der besonderen Lage des Betriebes eine betriebsfremde Hilfe oder Nachbarschaftshilfe nicht herangezogen werden kann. Das Wochengeld beträgt pro Tag S 250,- (vgl. Frauenbericht 85, Heft 4, Abschnitt 2.1.2.).

Eine wesentliche Entlastung für selbständig erwerbstätige Frauen in der gewerblichen Wirtschaft brachte die 9. Novelle zum Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz, BGBl.Nr. 485/1984, die mit 1.1.1985 in Kraft trat. Seit diesem Zeitpunkt sind mittätige Ehegatten, die meist Frauen sind, beitragsfrei in der Krankenversicherung nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz anspruchsbe rechtigt. Bisher mußte für solche Frauen eine Familienversicherung abgeschlossen werden, für die der halbe Beitrag des pflichtversicherten Ehegatten zu leisten war. Eine andere Verbesserung, die ebenfalls eine Angleichung an den sozialen Status des ASVG brachte, war die weitere Milderung des Erwerbsunfähigkeitsbegriffs nach § 133 Abs.2 Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz, die nun - wie bei den Unselbständigen - eine Verweisung auf artverwandte Berufstätigkeiten ab Vollendung des 55. Lebensjahres ausschließt. Vor allem in frauenspezifischen Branchen wie zum Beispiel im Fremdenverkehr wird dadurch eine Erleichterung für ältere Frauen eintreten. Diese dürfen nicht mehr auf verschiedene Betriebsarten (zum Beispiel als Hüttenwirtin zur Führung eines Stadtrestaurants) verwiesen werden und können somit die Erwerbsunfähigkeitspension in Anspruch nehmen.

## 2. QUALIFIKATION UND BERUFLICHE TÄTIGKEIT

### 2.1. HÖCHSTE ABGESCHLOSSENE SCHULBILDUNG UNSELBSTÄNDIG ERWERBSTÄTIGER

1983 hatten 37,5% der unselbständigen erwerbstätigen Frauen und rund 22% der unselbständigen erwerbstätigen Männer lediglich eine Pflichtschulausbildung. Pflichtschule plus Lehrabschluß hatten 53% der unselbständigen erwerbstätigen Männer, aber nur 28% der Frauen. Eine berufsbildende Schule (BMS) hingegen haben bedeutend mehr Frauen als Männer (18% gegenüber 7%). Über den Abschluß einer allgemeinbildenden höheren Schule (AHS) verfügen um 2% mehr erwerbstätige Frauen als Männer, über den einer berufsbildenden höheren Schule (BHS) gleich viele Frauen wie Männer. Der Prozentsatz der Hochschul- und Universitätsabsolventen ist bei den unselbständigen erwerbstätigen Männern höher als bei den Frauen (vgl. Tab. 2/1). (1)

Ein Vergleich mit dem Jahr 1975 ist aufgrund der abweichenden Indices (ÖStZ, Mikrozensus 1975 und 1983) nur beschränkt möglich. Der Anteil der unselbständigen Erwerbstätigen, dessen höchste Schulbildung eine Pflichtschule mit/ohne Lehrabschluß darstellt, ist seit 1975 gesunken. Immer weniger Jugendliche treten ohne Berufsausbildung in den Arbeitsprozeß ein. Gestiegen ist der Anteil der Frauen, die eine BMS absolviert haben, bei Männern ist dieser Anteil gleichgeblieben. Der Anteil unselbständiger Erwerbstätiger mit BHS ist sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern angestiegen. Der Anteil unselbständiger erwerbstätiger Frauen mit Hochschul- bzw. Universitätsabschluß ist stärker gestiegen als jener der Männer, liegt jedoch immer noch unter dem der Männer (vgl. Tab. 2/2). Insgesamt ist der Bildungsstand der unselbständigen Erwerbstätigen seit 1975 gestiegen, bei Frauen mehr als bei Männern (vgl. Frauenbericht 85, Heft 2, Abschnitt 2.1).

-----

(1) Die Tabellen finden sich am Schluß dieses Kapitels (Seite 119 bis 137).

## 2.2. BERUFLICHE TÄTIGKEIT UNSELBSTÄNDIG ERWERBSTÄTIGER

1983 waren laut Mikrozensus (1) rund 46% der unselbstständig erwerbstätigen Arbeiter, 36% Angestellte und 18% Beamte. Ein Vergleich mit 1975 zeigt eine Verschiebung vom Arbeiterbereich zum Angestellten- und Beamtenbereich (vgl. Abschnitt 1.4.2.), der in erster Linie von den unselbstständig erwerbstätigen Frauen verursacht wird (vgl. Tab. 2/3).

### 2.2.1. BERUFLICHE TÄTIGKEITEN IM ARBEITERBEREICH

Obwohl der Anteil der weiblichen Arbeiter an der Gesamtheit der Arbeiter weniger als ein Drittel beträgt, sind 54% aller Hilfsarbeiter Frauen. Frauen finden sich auch viel häufiger als angelernte Arbeiter als Männer. Nur 13% aller Arbeiterinnen sind in Facharbeiterpositionen beschäftigt (9% der gesamten Facharbeiter sind Frauen), aber 52% der männlichen Arbeiter. Vorarbeiter- und Meisterpositionen werden nur von 1% der weiblichen Arbeiter erreicht, hingegen von 5% der männlichen (vgl. Tab. 2/4 und 2/9).

Der Anteil der Hilfsarbeiter an der Gesamtheit der Arbeiter ist seit 1975 sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern ziemlich gleichmäßig gesunken.

Zurückgegangen ist bei den Männern auch der Anteil der angelernten Arbeiter, bei den Frauen ist er jedoch gestiegen. Während der Anteil der weiblichen Facharbeiter gleichgeblieben ist, ist jener der männlichen stark angestiegen (vgl. Tab. 2/5).

---

(1) Die Mikrozensusdaten unterscheiden sich von den Sozialversicherungsdaten insofern als bei den Sozialversicherungsdaten die Beschäftigungsverhältnisse, beim Mikrozensus hingegen die Personen gezählt werden.

### 2.2.2. BERUFLICHE TÄTIGKEITEN IM ANGESTELLTEN- UND BEAMTENBEREICH

Der Anteil der weiblichen Angestellten, die 'Hilfstätigkeiten' verrichten, ist etwas größer als jener der männlichen Angestellten. Nahezu doppelt so hoch ist - verglichen mit den Männern - der Anteil der Frauen in 'gelernten Tätigkeiten' im Angestelltenbereich, um mehr als ein Drittel höher ist der Frauenanteil bei den 'mittleren Tätigkeiten' (vgl. Tab. 2/6).

Ab den 'höheren Tätigkeiten' zeigt sich ein konträres Bild: Obwohl insgesamt mehr Frauen als Männer als Angestellte beschäftigt sind, üben nur 3% der weiblichen Angestellten, aber 15% der männlichen 'hochqualifizierte Tätigkeiten' und nur 0,2% 'führende Tätigkeiten' aus (Männer: 8%).

Bei den Beamten verrichten Männer häufiger als ihre weiblichen Kollegen 'einfache' und 'mittlere Tätigkeiten'. Bei den 'Hilfstätigkeiten' und bei den 'höheren Tätigkeiten' ist der Anteil der Beamtinnen allerdings bedeutend höher als jener der Beamten. 50% der Beamtinnen üben 'höhere Tätigkeiten' aus, was vor allem auf den hohen Anteil der Frauen in den Lehrberufen zurückzuführen ist. Im 'hochqualifizierten Tätigkeiten' im Beamtenbereich sind Frauen jedoch viel seltener zu finden als Männer. 'Führende Tätigkeiten' wurden von Beamtinnen 1983 keine verrichtet (vgl. Tab. 2/7).

Ein Vergleich der Jahre 1975 und 1983 ist nur unter Zusammenfassung der Angestellten und Beamten möglich (vgl. Tab. 2/8).

Im Gegensatz zum Arbeiterbereich ist der Anteil der Frauen und Männer bei den 'Hilfstätigkeiten' im Angestellten- und Beamtenbereich seit 1975 gestiegen, bei den Frauen stärker als bei den Männern. Der Anteil der Frauen in mittleren Angestellten- und Beamtenpositionen sowie in höheren bzw.

qualifizierten Tätigkeiten ist seit 1975 ebenfalls gestiegen, bei den Männern ist er gleichgeblieben. Kaum gestiegen ist jedoch - im Gegensatz zu den Männern - der Prozentsatz der Frauen in hochqualifizierten bzw. leitenden Angestellten- und Beamtentätigkeiten.

### 2.2.3. BERUFLICHE TÄTIGKEITEN INSGESAMT

Der Anteil der Frauen an der Gesamtheit der Hilfsarbeiter und der angelernten Arbeiter ist seit 1975 gestiegen, der der Facharbeiterinnen an der Gesamtheit der Facharbeiter gesunken.

Im Angestellten- und Beamtenbereich ist der Anteil der Frauen bei 'Hilfstätigkeiten' und 'einfachen Tätigkeiten' seit 1975 gestiegen; gestiegen ist er auch bei den mittleren und qualifizierten Tätigkeiten, allerdings geringer als bei den weniger qualifizierten Tätigkeiten. Gesunken ist der Frauenanteil im Bereich der hochqualifizierten, leitenden bzw. führenden Positionen (vgl. Tab. 2/9).

### 2.3. HÖCHSTE ABGESCHLOSSENE SCHULBILDUNG UND BERUFLICHE TÄTIGKEIT

Männliche Arbeiter sind häufiger unter ihrer schulischen Qualifikation tätig als Arbeiterinnen. Etwa 25% der Männer in Hilfsarbeiterpositionen und 36% der Männer in angelernten Arbeiterpositionen haben eine abgeschlossene Lehre (Frauen: 14% bzw. 16%).

Differenzierter ist die Situation bei den Facharbeitern: Männliche Facharbeiter haben häufiger eine Lehrausbildung absolviert, weibliche Facharbeiter hingegen häufiger eine berufsbildende mittlere Schule.

Ähnliches gilt für 'Hilfstätigkeiten' und 'gelernte Tätig-

keiten' im Angestelltenbereich. Besonders deutlich zeigt sich dies bei den 'mittleren Tätigkeiten' im Angestelltenbereich: Obwohl hier die Zahl der Frauen absolut über jener der Männer liegt und der Lehrberuf 'Büro- und Industriekaufmann' ein sogenannter Frauenberuf ist, ist in diesem Bereich der Anteil der Männer, die einen Lehrabschluß haben, nahezu doppelt so hoch wie jener der Frauen. Frauen in mittleren Angestelltenpositionen haben hingegen nahezu doppelt so oft eine berufsbildende mittlere Schule absolviert wie Männer. Eine abgeschlossene Lehre erweist sich aber auch für nahezu ein Drittel der männlichen höheren Angestellten als 'ausreichend', jedoch nur für knapp ein Zehntel der weiblichen (1).

Bei den höheren Angestellten haben rund 50% der Frauen eine Matura (AHS oder BHS) und etwa 10% einen Hochschul- oder Universitätsabschluß, von den Männern hingegen nur 42% bzw. 4%.

Ungefähr 61% der weiblichen Angestellten, die 'hochqualifizierte Tätigkeiten' verrichten, haben einen Hochschul- oder Universitätsabschluß, aber nur 44% der männlichen (vgl. Tab. 2/10).

- 
- (1) Eine Untersuchung im Auftrag des Staatssekretariats für allgemeine Frauenfragen (Meinard-Schibbel u.a. 1984) hat - basierend auf Befragungen von mehreren Betrieben - die Tätigkeiten und Qualifikationserfordernisse von weiblichen und männlichen Handelsakademie- und Handelsschulabsolventen gegenübergestellt und ist zu folgenden Ergebnissen gekommen:
- Der Einsatz von Absolventinnen beider Schultypen erfolgt - verglichen mit ihren männlichen Kollegen - häufiger in Bereichen, die schematisierbar sind (Korrespondenz, Lohnverrechnung etc).
  - Für das reine Bedienen von Geräten (Datenerfassung, Schreiben an Textautomaten) werden zumeist Frauen eingesetzt, vor allem weibliche Handelsschulabsolventen. (In beiden Fällen handelt es sich um sogenannte 'Resttätigkeiten', die in Zukunft in immer höherem Maß von Maschinen erledigt werden können. Schon jetzt wird es - laut Auskunft der Arbeitsämter - zunehmend schwieriger, Handelsschülerinnen zu vermitteln.)
  - Von der Tätigkeit in expandierenden Bereichen (Außendienst, Kundenbetreuung), für die häufig eine Kombination von technischem und kaufmännischem Wissen erforderlich ist, sind Frauen aufgrund ihrer Ausbildung sowie familiärer Verpflichtungen in der Regel ausgeschlossen.

Ähnlich ist die Situation im öffentlichen Dienst. Beamtinnen in 'Hilfstätigkeiten' sowie in 'einfachen Tätigkeiten' haben häufiger als ihre männlichen Kollegen nichts weiter als eine Pflichtschule absolviert. Männliche Beamte in diesem Bereich haben bedeutend häufiger eine Lehre abgeschlossen. In 'einfachen Beamtentätigkeiten' haben Frauen allerdings häufiger als Männer eine BMS oder eine AHS besucht. Auch im Bereich der mittleren Beamtentätigkeiten liegt das Schulbildungsniveau der Frauen über dem der Männer.

Höhere Beamtinnen haben häufiger Matura als ihre männlichen Kollegen. Im Bereich der 'hochqualifizierten Tätigkeiten' ist der Anteil der Beamtinnen mit Hochschul- oder Universitätsabschluß um mehr als die Hälfte größer als bei den (männlichen) Beamten. Für letztere ist es offensichtlich eher möglich, mit einer niedrigeren Schulbildung hochqualifizierte Tätigkeiten auszuüben als für Frauen (vgl. Tab. 2/11).

## 2.4. ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN

Technologische Entwicklungen, vor allem im Bereich der Mikroelektronik, verändern die Arbeitswelt und damit auch die Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitnehmer.

### 2.4.1. ENTWICKLUNGEN IM BEREICH DER ARBEITER

Untersuchungen über den Einsatz von Mikroelektronik in Österreich zeigen, daß durch den Einsatz elektronischer Technologien einerseits Arbeitsplätze verloren gehen, andererseits aber auch neue Arbeitsplätze entstehen, die hohe Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitnehmer stellen. Dazu gehören die Tätigkeiten des Wartungs- und Instandhaltungspersonals, zum Teil auch der Maschinenbedienung (vgl. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung 1981).

Die Zahl dieser hochqualifizierten Arbeitskräfte soll jedoch aus ökonomischen Gründen gering gehalten werden. Erhalten bleiben auch sogenannte 'Resttätigkeiten', für deren Rationalisierung die technischen Mittel zwar bereits vorhanden sind, aus Gründen der Rentabilität aber noch nicht eingesetzt werden. Der Wegfall dieser Arbeitsplätze im nächsten Rationalisierungsschritt ist jedoch vorhersehbar.

Die Arbeiterinnen in der Metallbranche, vor allem in der Elektroindustrie, arbeiten zum überwiegenden Teil an solchen Arbeitsplätzen. Insgesamt sind rund 90% der Industriearbeiterinnen an- oder ungelernt (vgl. BMS: Soziale Struktur Österreichs 1982, S.167).

Da gleichzeitig ein Rückgang des Facharbeiterzuwachses prognostiziert wird (ÖIBF 1983b), der bis zur Jahrhundertwende zu einem Facharbeitermangel führen wird, erscheint eine verstärkte Ausbildung von Frauen in Facharbeiterberufen unter Berücksichtigung der technischen Neuerungen als sinnvoll.

#### 2.4.2. ENTWICKLUNGEN IM BEREICH DER ANGESTELLTEN

Nach einer unveröffentlichten von der Siemens AG erstellten Studie ("Büro 1990") können die Tätigkeiten von über 40% der Büroangestellten 'formalisiert' werden (das heißt, die Arbeitsabläufe werden stark vereinfacht und zerlegt). 25 bis 30% der Arbeitsplätze können 'automatisiert' (= durch Einsatz von Technik abgebaut) werden (vgl. dazu auch BMS: Soziale Struktur Österreichs 1982, S.219).

Übertragen auf Österreich bedeutet dies, daß rund 250.000 Arbeitsplätze - überwiegend Frauenarbeitsplätze - in diesen Bereichen verloren gehen können. Die Schwerpunkte der Rationalisierung liegen vor allem im Bereich der Korrespondenz und der Verarbeitung von Daten.

Eine noch nicht veröffentlichte Studie im Auftrag des Sozialministeriums (Moritz/Tepperberg 1984) weist neben arbeitsorganisatorischen und belastungsmäßigen Veränderungen für weibliche Angestellte in der Industrie auch eine Veränderung in den Qualifikationsanforderungen nach. Für eine Minderheit von Arbeitnehmerinnen kommt es zu einer Höherqualifikation, für die Mehrheit hingegen zu einer Anders- bzw. Dequalifikation. Aufgrund der Tatsache, daß auch die Spezialisierung zunimmt, kommt es häufig zum Verlust früher erworbener Kenntnisse und Fertigkeiten, was in der Folge auch die Chance, einen anderen Arbeitsplatz zu finden, verringert. Qualifizierte Beschäftigungsmöglichkeiten im Bürobereich werden in Zukunft verstärkt an fundierte EDV-Kenntnisse gebunden sein (vgl. Eckardt 1984, S.116).

## 2.5. BEMÜHUNGEN ZUR ÜBERWINDUNG DES GETEILTEN ARBEITSMARKTES

Die Bemühungen zur Überwindung des geschlechtsspezifischen segmentierten Arbeitsmarktes (siehe dazu auch Kapitel 4), haben einstweilen keine wesentlichen Änderungen bewirkt. Wie aus einer eigens für diesen Bericht durchgeföhrten Umfrage bei allen Landesarbeitsämtern hervorgeht, hat sich auch bei der Berufsfindung der Frauen nur wenig geändert. Frauen, die sich zu einer Fachausbildung (1) in einem nichttraditionellen Beruf entscheiden, sind nach wie vor Einzelfälle (vgl. Abschnitt 3.4).

Ein Beispiel: Obwohl für die elektronische Fachrichtung, die im Ausbildungszentrum Sigmundsherberg (NÖ) vermittelt wird, Frauen ganz speziell angesprochen wurden, haben seit 1977 insgesamt erst fünf Frauen einen Elektromechanikerkurs für Starkstrom absolviert.

Ausschlaggebend für das geringe Interesse an Facharbeiterkurzausbildungen ist neben den traditionellen Berufswünschen der Frauen auch die Tatsache, daß die Kursorte von den wenigsten Frauen täglich erreicht werden können und eine Teilnahme von Frauen mit familiären Pflichten daher nicht

-----

(1) Gemäß § 23, Abs. 5 lit. a des Berufsausbildungsgesetzes BGBl.Nr. 142/1969, i.d.g.F., können Personen, die keine Lehrzeit zurückgelegt haben, zur Lehrabschlußprüfung zugelassen werden, wenn sie das 21. Lebensjahr vollendet haben und glaubhaft machen, daß sie auf andere Weise die im betreffenden Lehrberuf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse, beispielsweise durch eine entsprechend lange und einschlägige Anlerntätigkeit oder sonstige praktische Tätigkeit oder durch den Besuch entsprechender Kursveranstaltungen erworben haben.

Um solchen Personen die Ablegung der Lehrabschlußprüfung zu ermöglichen, werden von den Landesarbeitsämtern Kurse, die der Vorbereitung auf die Lehrabschlußprüfung dienen, mit Beihilfen gemäß § 21 AMFG gefördert bzw. wird die Durchführung solcher Kurse gemäß § 26 Abs. 1 AMFG geeigneten Betrieben und Einrichtungen mit deren Zustimmung übertragen.

Die von der Arbeitsmarktverwaltung geförderten Kurse, die der Vorbereitung auf die Lehrabschlußprüfung in technischen und gewerblichen Lehrberufen dienen, werden als "Facharbeiterkurzausbildung" bezeichnet.

möglich ist. Es zeigt sich denn auch, daß in Wien die Zahl der Frauen, die solche Ausbildungen absolviert, höher ist. Seit 1973 wurden in Wien 25 Frauen auf dem zweiten Bildungsweg zu Elektromechanikerinnen ausgebildet, sieben weitere Frauen befinden sich derzeit in Ausbildung. 15 Frauen haben die Möglichkeit ergriffen, sich im Frauenkommunikationszentrum Wien zum Maler und Anstreicher ausbilden zu lassen. Auch im graphischen Gewerbe ist eine Zunahme weiblicher Facharbeiter (Setzer, Kartholithographen, Druckformenhersteller und Flachdrucker) zu beobachten.

## 2.6. MÄDCHEN IN LEHRBERUFEN

Um den Facharbeiteranteil der Frauen langfristig zu erhöhen, bedarf es nach Ansicht der Landesarbeitsämter vor allem einer gezielten Information und Förderung der Mädchen.

### 2.6.1. BERUFSFINDUNG

Neben unterschiedlichen Sozialisationsverläufen von Mädchen und Buben innerhalb der Familie wirkt auch die Schule stabilisierend auf die Entwicklung von 'weiblichem' und 'männlichem' Rollenverhalten. In den Volksschulen sind 1979 die Lehrpläne im Gegenstand Werkerziehung für Buben und Mädchen zwar angeglichen worden, in der 5. bis 8. Schulstufe gibt es im Bereich Werkerziehung allerdings noch immer getrennte Lehrpläne; das Fach Geometrisches Zeichnen ist einstweilen für Hauptschülerinnen lediglich Wahlfach (ab dem Schuljahr 1985/86 wird es auch für die Mädchen - ebenso wie für die Buben - ein Pflichtfach) (vgl. dazu auch Frauenbericht 85, Heft 2, Abschnitt 3.3.).

Mangelnde Information über die Arbeitswelt im Unterricht und in den Schulbüchern sowie die Änderung der Berufs-

- 102 -

struktur innerhalb kurzer Zeiträume und der Berufsinhalte aufgrund der ökonomisch-technischen Entwicklung führen zusätzlich zu Orientierungsproblemen.

Die Berufsberatung in der 4. Klasse der Hauptschule und im Polytechnischen Lehrgang, die meist aus zeitlich begrenzten Vorträgen und einem Elternbrief besteht und für Burschen und Mädchen gemeinsam erfolgt, beinhaltet in der Regel zwar auch Hinweise auf nichttraditionelle Berufe für Mädchen, kann aber nur einen Überblick geben und keine wirkliche Hilfestellung bei der Berufswahl.

Berufspraktische Wochen und Berufsinformationswochen für die Schüler und Schülerinnen der Polytechnischen Lehrgänge sollen Einblick in eine Reihe von Berufen geben und mithelfen, Fehlentscheidungen bei der Berufswahl zu verringern. Diese späte Information über die Arbeitswelt scheint jedoch nicht ausreichend, um die traditionellen Berufswünsche der Mädchen zu verändern.

Trotzdem sind längerfristig sehr wohl - wenn auch nur geringfügige - Veränderungen bei der Berufsausbildung von Mädchen zu bemerken, und zwar in allen Ausbildungsstufen (vgl. Frauenbericht 85, Heft 2, Abschnitt 2.3.).

Einen maßgebenden Einfluß auf die Berufswahl von Mädchen übt die Mutter aus (vgl. Kirchmayr/Thum-Kraft 1977). Ausschlaggebend ist in diesem Zusammenhang auch der Beruf der Mutter, bei Burschen der des Vaters (vgl. Knapp/Verzetsnitsch 1982).

#### 2.6.2. ZUR SITUATION DER WEIBLICHEN LEHRLINGE

Der Anteil der Jugendlichen, die nach Beendigung der Schulpflicht ein Lehrverhältnis eingehen, hat 1976 rund 45% betragen und 1980 mit 48% seinen bisherigen Höhepunkt erreicht. Seit 1981 geht dieser Anteil zurück (1983: 44%). Die Zahl der weiblichen Lehrlinge ist erstmals 1981, die der männlichen schon ein Jahr früher zurückgegangen. Auch der Anteil der weiblichen Lehrlinge an der Gesamtlehrlings-

zahl, der bis 1982 ständig gestiegen ist, ist wieder leicht gesunken. 1983 waren 68% der Lehrlinge männlichen, 32% weiblichen Geschlechts (Kammer für Arbeiter und Angestellte 1983).

#### 2.6.2.1. SCHULISCHE VORBILDUNG

Die schulische Vorbildung der weiblichen Lehrlinge liegt weit über dem Niveau der männlichen (vgl. Tab. 2/12).

1983 hatten mehr als 80% der männlichen Lehrlinge eine Hauptschule oder einen polytechnischen Lehrgang absolviert, über 16% kamen aus weiterführenden Schulen, rund 0,2% hatten lediglich Volksschulbildung. Anders die Situation bei den weiblichen Lehrlingen: Nur 55% der Mädchen hatten eine Hauptschule oder einen polytechnischen Lehrgang besucht, über 44% weiterführende Schulen (Österreichischer Arbeiterkammertag 1983).

Die Ursachen für den hohen Anteil weiblicher Lehrlinge aus weiterführenden Schulen dürfte zurückzuführen sein auf

- das hohe Angebot an einjährigen Schulen (Büro- und Haushaltungsschulen) vor allem für Mädchen
- die Neigung vieler Mädchen (bzw. deren Eltern), bei ersten Schwierigkeiten in weiterführenden Schulen eine Lehrausbildung zu ergreifen (Knapp/Verzetsnitsch 1982)
- den Umstand, daß der Mädchenanteil an der Zahl der Lehrlinge insgesamt nach wie vor relativ gering ist und Mädchen mit besserer Schulbildung eher Zugang zu einer Lehrausbildung finden.

#### 2.6.2.2. BEVORZUGTE LEHRBERUFE WEIBLICHER JUGENDLICHER

Die Lehrberufswahl weiblicher Jugendlicher ist stark eingeschränkt. Rund 87% aller weiblichen Lehrlinge verteilten sich 1983 auf lediglich 10, ca. 73% auf nur 5

und 63% auf nur 3 Lehrberufe (Vergleichszahlen bei den männlichen Lehranfängern: 53% auf 10, 37% auf 5, 27% auf 3). Die Konzentration ist jedoch nicht mehr so stark wie im Vergleichsjahr 1976. Die drei von Mädchen am häufigsten gewählten Lehrberufe sind Einzelhandelskaufmann, Friseur- und Perückenmacher sowie Bürokaufmann (vgl. Tab. 2/13), wobei die Anteile beim Einzelhandelskaufmann und Bürokaufmann rückläufig sind. Während bis 1982 'Bürokaufmann' bei den weiblichen Lehranfängern an zweiter Stelle der Beliebtheit lag, war dies 1983 erstmals der Beruf des 'Friseur und Perückenmachers'.

Verschiebungen ergaben sich auch in der Reihe der 10 häufigsten Lehrberufe. Geringer wird der Anteil der Mädchen, die den Lehrberuf Damenkleidermacher wählen. Auch beim Lehrberuf Industriekaufmann sind Rückgänge zu bemerken. Steigendes Interesse erwecken auch bei Mädchen die Lehrberufe Koch, Kellner und die Doppellehre Kellner und Koch (Kammer für Arbeiter und Angestellte 1983).

#### 2.6.2.3. MÄDCHEN IN NICHTTRADITIONELLEN LEHRBERUFEN (1)

Während bei Mädchen, die traditionelle Ausbildungen wählen, die Berufswahl sehr häufig von äußeren Gründen bestimmt wird - Entscheidungen der Eltern, freie Lehrstelle, naher Betriebsort (vgl. Knapp/Verzetsnitsch 1982), steht bei Mädchen in nichttraditionellen Berufen bedeutend häufiger die eigene Entscheidung im Vordergrund. Öfter als bei Mädchen, die traditionelle Ausbildungsformen wählen, wird die Berufsentscheidung auch vom Beruf des Vaters beeinflusst. Verstärkende Wirkung auf eine nichttraditionelle Berufswahl hat auch die Tätigkeit der Mutter in einem ähnlichen Bereich (Pelz/Wagner/Spitz 1982).

Zur Überwindung des geteilten Arbeitsmarktes bei Jugendlichen wurde eine ganze Reihe von Maßnahmen gesetzt, von

-----

(1) Lehrberufe mit einem Mädchenanteil unter 30%.

denen die wesentlichen im folgenden kurz vorgestellt werden:

- 1976 initiierten der Arbeiterkammertag und die Gewerkschaft Metall, Bergbau und Energie eine Enquête mit dem Titel 'Gibt es eine Chancengleichheit für Mädchen in Metallberufen?'
- 1977 beschloß der 'Ausschuß IV für Frauenangelegenheiten in der Arbeitsmarktpolitik' die Etablierung einer 'konzertierte[n] Aktion zur Abschaffung der traditionellen Segmentation des Arbeitsmarktes durch freie und vorurteilsfreie Berufswahl' (vgl. Gaudart 1980).

Im Rahmen dieser konzertierten Aktion wurden unter anderem folgende Maßnahmen gesetzt:

- o An alle Mädchen der achten und neunten Schulstufe wurden Posters verteilt, die Mädchen in Pionierberufen zeigen und die Aufschrift tragen 'Technische Berufe für Mädchen sind in'.
  - o Die Frauenabteilung des Sozialministeriums entwarf grafische Symbole von Mädchen in technischen Berufen, die unter anderem den Landesarbeitsämtern zur Verfügung gestellt wurden.
  - o Die Berufsberatung ging verstärkt dazu über, Mädchen auf Ausbildungsmöglichkeiten in nichttraditionellen Berufen hinzuweisen. Verteilt wurden zu diesem Zweck auch Faltprospekte der Frauenabteilung des Sozialministeriums.
  - o Das Sozialministerium präsentierte eine Studie 'Mädchen in Metallberufen' (ÖIBF 1976).
- In den Jahren 1977 bis 1979 veranstaltete das Wiener Frauensekretariat der SPÖ in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft Metall, Bergbau und Energie und dem Arbeitsamt für Jugendliche im Rahmen einer Aktion 'Mädchen in Metallberufen' Abendkurse für Mädchen aus polytechnischen Lehrgängen. Ziel dieser Kurse war es, interessierten Mädchen Grundkenntnisse in Mechanik und technischem Zeichnen zu vermitteln und so bessere Ausgangsbedingungen zu schaffen.

Diese Aktivitäten mündeten 1978 in der Gründung des Vereins 'Die Frau und ihr Beruf', dessen Hauptanliegen darin besteht, Mädchen, die nichttraditionelle Berufe bzw. Ausbildungsfelder wählen, in jeder Form zu unterstützen.

- Im November 1979 wurde von der Gewerkschaft Metall, Bergbau und Energie eine zweite Enquête 'Mädchen in Metallberufe' durchgeführt.

- Im Herbst 1979 begann die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien nach intensiven Vorarbeiten gemeinsam mit dem Berufsförderungsinstitut Vorbereitungskurse für an technischen Berufen interessierte Mädchen einzurichten. Anfangs mußten diese achtwöchigen Kurse von den Mädchen in der Freizeit besucht werden. Von 1980 bis 1983 wurden sie als viertägige Blockseminare bzw. einwöchige Kurse an einem polytechnischen Lehrgang abgehalten. Interessierte Schülerinnen aller Hauptschulen und polytechnischen Lehrgänge konnten aufgrund eines Erlasses des Stadtschulrats für Wien, der eine Freistellung der Schülerinnen zu diesem Zweck vorsah, an diesen Kursen teilnehmen. Der Berufsinformation wurde in diesen Kursen viel Platz eingeräumt. Die Gegenstände 'Technisches Zeichnen', 'Werkerziehung' und 'Elektronik' wurden zu festen Bestandteilen des Kursprogrammes. Außerdem wurde ein technisch-gewerblicher Eignungstest, der mit den Aufnahmetests der Industrie vergleichbar ist, vorgenommen. Parallel zu diesen Kursen liefen Bemühungen, im Wiener Raum Betriebe für eine technisch-gewerbliche Ausbildung von Mädchen zu gewinnen. Ergebnis: Zehn große Firmen des Metall- und Elektrobereichs und eine Reihe kleinerer gewerblicher Betriebe entschlossen sich, Mädchen in nichttraditionellen Bereichen auszubilden. Ungefähr 900 Mädchen nahmen an diesen Vorbereitungskursen teil, wobei 30 bis 40% pro Kurs als geeignet befunden wurden, eine technische bzw. handwerkliche Lehrausbildung anzutreten. Um das durch die unterschiedlichen Lehrpläne in den Hauptschulen entstandene Defizit auszugleichen - das auch in den viertägigen Vorbereitungskursen nicht ganz zu beheben war -

wurde zu Beginn des Jahres 1983 begonnen, an zwei Wiener polytechnischen Lehrgängen spezielle Wahlpflichtgruppen für Mädchen einzurichten. Gleichzeitig wurden an Hauptschulen spezielle Berufsinformationskurse abgehalten, um Anmeldungen für die technische Wahlpflichtgruppe sicherzustellen. Von Februar bis April 1983 wurden insgesamt 8 Hauptschulkurse mit 240 Teilnehmerinnen abgehalten, von denen sich im Schnitt 30% für eine technische Wahlpflichtgruppe oder für den Besuch einer Höheren Technischen Lehranstalt oder einer technisch-gewerblichen Mittelschule entschieden.

- Vom Sozialministerium wurde ein Projekt 'Mädchen in Metallberufen' durchgeführt: Von etwa 80 jungen Frauen, die im Herbst 1981 an den Wiener Berufsschulen als Lehrlinge in einem 'Männerberuf' gemeldet waren, wurden 62 drei Jahre hindurch von einem Projektteam sozialpädagogisch betreut. Aus den Ergebnissen gemeinsamer Aktivitäten, Diskussionen und Einzelinterviews entstand ein Forschungsbericht (Pelz/Wagner/Spitz 1982) sowie ein Videofilm.
- Ein Materialienpaket 'Berufsinformation ab der 6. Schulstufe', das seit April 1984 zur Verteilung gelangt, soll dazu beitragen, daß Burschen und Mädchen ihre Berufswahl unter Verzicht auf gängige Rollenvorstellungen treffen.
- Die Handelskammern veranstalten in Zusammenarbeit mit der Berufsberatung Berufsinformationswochen ('lebende Werkstätten'), in denen auch nachdrücklich darauf hingewiesen wird, daß der überwiegende Teil der Berufe auch für Mädchen geeignet ist.
- Der Verein 'Jugend am Werk' bildet mit Mitteln der Arbeitsmarktförderung in mehreren Bundesländern auch Mädchen in nichttraditionellen Berufen aus. So werden derzeit in Wien sechs weibliche Mechaniker und sieben weibliche Tischler, im Burgenland ein Mädchen in einem Metallberuf und in Kärnten etliche Mädchen in Metall- und Holzberufen ausgebildet.
- Aktion 'Töchter können mehr': Das Staatssekretariat für allgemeine Frauenfragen führt seit Februar 1984 gemeinsam

mit dem Sozial-, dem Unterrichts- und dem Wissenschaftsministerium sowie dem Gewerkschaftsbund, der Kammer für Arbeiter und Angestellte, der Kammer der Gewerblichen Wirtschaft und dem freien Wirtschaftsverband die Aktion 'Töchter können mehr - Berufsplanung ist Lebensplanung' durch. Ziel der Aktion ist es, Mädchen auf die Vielfalt von Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten aufmerksam zu machen. Zu diesem Zweck werden Informationsbroschüren verteilt, an den Schulen finden Diskussionsveranstaltungen mit Eltern, Lehrern und Schülern statt. Gleichzeitig wird den Schülerinnen auch die Möglichkeit der persönlichen Beratung geboten (Mädchen servicestelle). An den Hochschulen wird versucht, im Rahmen der Studienberatung der einseitigen Studienwahl von Frauen entgegenzuwirken. Um Mädchen und Frauen in nichttraditionellen Ausbildungszweigen oder Berufen bei anfallenden Problemen Hilfestellung geben zu können, wurde ein eigenes Aktionstelefon installiert.

- 1982 wurde vom Beirat für Arbeitsmarktpolitik ein 'Sonderprogramm zur Erreichung eines höheren Frauenanteils in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil' verabschiedet. Dieses Programm enthält eine Liste von insgesamt 55 Lehrberufen, die einen Frauenanteil von weniger als 30% aufweisen. Das Kontingent förderbarer Lehrstellen betrug im Jahr 1982 350. 1983 wurde das Kontingent auf 500 erhöht und auf 60 Lehrberufe ausgedehnt. Im arbeitsmarktpolitischen Jugendprogramm 1984/85 ist die Förderung von Lehrstellen in Berufen mit geringem Frauenanteil ebenfalls berücksichtigt.

Unter Prüfung verschiedener Kriterien können Förderungen bis S 2.500,- monatlich - bei angeschlossenem Internat bis zu S 3.000,- monatlich an Betriebe ausbezahlt werden.

Vom Kontingent des Sonderförderungsprogramms wurden im Ausbildungsjahr 1983/84 von den 500 förderbaren Lehrstellen nur 137 ausgeschöpft (besonderes Interesse, so hat sich gezeigt, besteht bei Mädchen für den Lehrberuf Tischler).

Die geringe Ausschöpfung dieser Möglichkeit wird von den Landesarbeitsämtern vor allem darauf zurückgeführt, daß

- auch zu wenig Lehrstellen für Burschen existieren und Egalstellen, das sind solche, die sowohl für Burschen als

auch für Mädchen angeboten werden - vor allem außerhalb von Wien zumeist mit Burschen besetzt werden

- keine Motivation von seiten der Eltern erfolgt
- Angebot und Nachfrage räumlich oft weit voneinander entfernt sind.

Dennoch ist seit dem Jahr 1976 eine Zunahme von Mädchen in nichttraditionellen Lehrberufen zu beobachten (vgl. Tab. 2/14 und Frauenbericht 85, Heft 2, Abschnitt 2.3). So bildet beispielsweise die VEW (Vereinigte Edelstahl-Werke) 60 weibliche Lehrlinge (das sind 20% aller Lehrlinge) zu Schlosserinnen, Chemielaborantinnen, Werkzeugmacherinnen und Dreherinnen aus. Bei der Österreichischen Bundespost können Mädchen unter anderem den Beruf des Fernmeldemonteurs lernen. Die Firmen Siemens und General Motors bilden weibliche Lehrlinge unter anderem zu Elektro-mechanikerinnen bzw. Betriebsschlosserinnen aus.

Nicht in Zahlen ausdrückbar sind Umdenkprozesse und Einstellungsänderungen, die durch diese Maßnahmen längerfristig erreicht werden.

#### 2.6.2.4. ENTWICKLUNG AUF DEM LEHRSTELLENMARKT

Unter Heranziehung des Monats Dezember als jenen Monat, bis zu dem in der Regel der Großteil der Lehrstellen-suchenden in ein Lehrverhältnis eingetreten ist, lässt sich feststellen, daß für Jugendliche die Schwierigkeiten, eine geeignete Lehrstelle zu finden, größer werden (vgl. Tab. 2/15).

Läßt man die Egalstellen unberücksichtigt, die zwar rein zahlenmäßig in den Jahren 1979 bis 1981 das Defizit an Lehrstellen für Mädchen ausgeglichen haben, ab 1982 jedoch stark zurückgegangen sind, ergibt sich folgendes Bild: Während 1979 die Zahl der Mädchen, die im Dezember noch keine Lehrstelle hatten, ständig im Steigen begriffen

war, gab es bei den Burschen bis dahin einen Überhang an Lehrstellen. 1982 kam es erstmals zu einem Defizit an Lehrstellen für Burschen. Besondere Schwierigkeiten ergaben sich vor allem in Büroberufen, in Handelsberufen, in Bekleidungs- und Textilberufen sowie bei den Friseuren, also in Berufen, die in hohem Maß von Mädchen angestrebt werden (BMS: Vorgemerkt arbeitslose Jugendliche und gemeldete offene Stellen). Auch die Berechnungen des Wirtschaftsforschungsinstituts zeigen deutlich die Probleme auf dem Lehrstellenmarkt: 1973 konnten 1% der männlichen und 1,7% der weiblichen Schulabgänger keine geeignete Lehrstelle finden, 1984 waren es 5% der männlichen und 12% der weiblichen.

#### 2.6.2.5. ÜBERBRÜCKUNGSMASSNAHMEN FÜR ARBEITSLOSE JUGENDLICHE

Um jungen Menschen, den Eintritt ins Berufsleben zu erleichtern und ihre Vermittlungschancen zu erhöhen, werden von der Arbeitsmarktverwaltung Berufsvorbereitungskurse (1) - in der Mehrzahl für Burschen und Mädchen gemeinsam - durchgeführt. Diese Kurse werden überwiegend von Mädchen besucht. Sie haben meist keine spezifisch fachliche Ausrichtung und sollen dazu beitragen, schulische Defizite zu verringern und berufllich verwertbare Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln. So umfaßt beispielsweise der allgemeine Berufsvorbereitungskurs, der derzeit im Schulungszentrum Fohnsdorf abgehalten wird, folgende Bereiche: Metallberufe, Nähen, Servieren, Kosmetik/Körperpflege, Sozialberufe. In diesem Kurs werden die Teilnehmer zuerst mit den genannten Sparten vertraut gemacht und können dann in Neigungsgruppen ihr Wissen im gewählten Bereich vertiefen. Allerdings werden auch einige Mädchen gemeinsam mit Burschen speziell auf Metallberufe vorbereitet.

-----  
(1) Die Möglichkeit der Installation von Berufsvorbereitungskursen gibt es nach dem Arbeitsmarktförderungsgesetz seit 1969.

Eine Flächenausbildung in Metallberufen, an der auch Mädchen teilnehmen, gibt es auch im Ausbildungszentrum der VEW AG in Ternitz (NÖ). Die Möglichkeit, mit Geldern der Arbeitsmarktverwaltung auf nichttraditionelle Berufe vorbereitet zu werden, haben auch Mädchen bei der Restaurierung des Wiener Werkstätten und Kulturzentrums (WUK) ergriffen.

Daneben gibt es auch spezielle Kurse nur für Mädchen, die im Bereich des Hotel- und Gastgewerbes und der Haushaltshilfe angesiedelt sind (Kärnten, Oberösterreich).

Die Berufsvorbereitungskurse können auch in Form von Überbrückungslehrgängen durchgeführt werden. Lehrstellensuchende zwischen 15 und 19 Jahren haben hier die Möglichkeit, die Zeit zwischen Schulabgang und Lehrstellen- bzw. Arbeitsantritt sinnvoll zu überbrücken. Die Teilnehmerzahl pro Kurs beträgt rund 20. Davon sind erfahrungsgemäß zwei Drittel Mädchen, vor allem solche, mit traditionellen Berufswünschen. Während früher an diesen Kursen vor allem schwer vermittelbare Jugendliche teilnahmen (z.B. Sonderschüler), setzte in den letzten Jahren aufgrund der angespannten Arbeitsmarktsituation ein Verdrängungsmechanismus ein. Die Teilnehmer sind nun auffallend häufiger Jugendliche, die einen ersten Klassenzug der Hauptschule oder einen polytechnischen Lehrgang absolviert haben.

Die Vermittlungschancen nach Absolvierung von Berufsvorbereitungskursen werden sehr unterschiedlich beurteilt; sie sind vor allem nach gastgewerblichen Kursen sehr gut.

Nach Absolvierung der Überbrückungslehrgänge war die Vermittlungschance bis 1982 sehr hoch (laut Auskunft des Berufsförderungsinstitutes bis zu 85%), in den Jahren 1983 und 1984 ging sie jedoch stark zurück (Vermittlungschance zwischen 50 und 75%).

### 2.6.2.6. ÜBERTRETUNGEN DES BERUFSAUSBILDUNGSGESETZES

Weibliche Lehrlinge werden häufiger zu berufsfremden Tätigkeiten herangezogen als männliche (52% gegenüber 42%). Sie machen ebenso oft Routinearbeiten, aber seltener Facharbeiten (57% gegenüber 73%) (vgl. Knapp/Verzetsnitsch 1982).

Eine starke Interventionstätigkeit der Lehrlings- und Jugendschutzabteilung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien ist vor allem in jenen Lehrberufen zu beobachten, bei denen der Anteil der weiblichen Lehrlinge sehr hoch ist. Die drei von Mädchen am häufigsten gewählten Lehrberufe stehen an der Spitze der Interventionstätigkeit (vgl. Tab. 2/16). Auch wenn dies nicht unbedingt einen Schluß auf die tatsächlichen Gesetzesübertretungen zuläßt, so ist die Häufung doch bemerkenswert.

### 2.7. EXKURS: DIE FRAU IM BUNDESDIENST

#### 2.7.1. ZUR HISTORISCHEN ENTWICKLUNG DER FRAUENBESCHÄFTIGUNG IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Die Beschäftigung von Frauen im öffentlichen Dienst geht in Österreich auf eine Verordnung des Jahres 1869 über die 'Zulassung von Frauenpersonen zur Erlernung und Ausübung des Postdienstes bei nichtärarischen Postämtern' zurück (vgl. Dorrer 1979).

Lange Zeit war die Beschäftigung der Frauen, die bald auch schon in anderen Sparten des Staatsdienstes verwendet wurden, von starker Diskriminierung auch in rechtlicher Hinsicht gekennzeichnet. Zusammenfassend läßt sich für die Zeit bis zum Zweiten Weltkrieg sagen:

- Die Zulassung von Frauen stand unter dem Aspekt der finanziellen Krise der Postanstalten einerseits und dem Versorgungsmoment von Witwen und unversorgten Töchtern von

Beamten und Offizieren andererseits. Bei den Staatsbahnen, die bald dem Beispiel der Post folgten, war die Situation ähnlich.

- Die ursprünglich bestehenden Beschränkungen und Eheverbote für öffentlich Bedienstete weiblichen Geschlechts wurden erst gelockert, als sich die kriegsbedingte Notwendigkeit der massenhaften Heranziehung von Frauen ergab.

- Mit dem Einsetzen der Weltwirtschaftskrise wurde der Versuch unternommen, die Frauen wieder abzubauen. Im Dezember 1933 kam es zum sogenannten Zölibatserlaß. Nach diesem endete das Dienstverhältnis einer verheirateten Beamtin oder Vertragsangestellten *ex lege*, wenn ihr Mann ebenfalls in einem Dienstverhältnis zum Bund stand.

Dies sagt jedoch nichts über ihre tatsächliche Gleich- oder Ungleichbehandlung aus. Besonders bei der Einstellungs-, aber auch bei der Pragmatisierungspraxis dürfte jahrzehntelang diskriminierend vorgegangen worden sein.

#### 2.7.2. BEMÜHUNGEN ZUR GLEICHSTELLUNG VON MANN UND FRAU IM BUNDESDIENST

Erste systematische Bemühungen zur Verbesserung der Stellung der Frau im Bundesdienst sind auf den Weltaktionsplan der Vereinten Nationen zur Durchsetzung der Ziele des Internationalen Jahres der Frau 1975 zurückzuführen. Dieser Plan forderte in § 62 die Regierungen auf, Strategien und Zeitpläne zu verabschieden, um die Zahl der Frauen in öffentlichen Ämtern und Funktionen auf allen Stufen der hierarchischen Ebenen zu erhöhen.

Als Voraussetzung zur Entwicklung solcher Strategien wurde vom Bundesministerium für soziale Verwaltung, das damals für die Verwirklichung des Weltaktionsplans in Österreich zuständig war, eine Untersuchung des Status quo vorgenommen. Diese empirische Erhebung wurde 1978 durchgeführt (Dorrer 1979). Sie war die Grundlage für die in der Folge

vom 1979 gegründeten Staatssekretariat für allgemeine Frauenfragen angestellten Überlegungen, die 1981 zur Verabschiedung des 'Programms zur Förderung der Frauen im Bundesdienst' führten.

### 2.7.3. FÖRDERUNGSPROGRAMM FÜR FRAUEN IM BUNDESDIENST

Dieses Programm (Bundeskanzleramt 1981) besteht aus 34 Punkten und verfolgt zwei Hauptzielrichtungen:

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen des Großteils der weiblichen Bundesbediensteten, also der Frauen in niedrigen Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen,
- Angleichung der Chancen von qualifizierten Frauen an die von Männern mit vergleichbarer Ausbildung sowohl bei der Aufnahme als auch beim Aufstieg.

Das Förderungsprogramm wurde am 10. November 1981 vom Ministerrat beschlossen und gilt zunächst bis Ende 1985. Nach Ablauf dieser Periode sollen die Ergebnisse überprüft und im Lichte der Erfahrungen die Geltungsdauer entweder verlängert oder das Programm verbessert werden.

### 2.7.4. ERFAHRUNGEN MIT DEM FRAUENFÖRDERUNGSPROGRAMM (ERHEBUNG 1983)

#### 2.7.4.1. VERÄNDERUNGEN AUF DER BEWUSSTSEINSEBENE

Durch das Frauenförderungsprogramm und alle daraus entstandenen Aktivitäten ist eine Entwicklung in Gang gesetzt worden, die über die formale Gleichstellung hinaus eine notwendige Grundlage für alle nachfolgenden Schritte zur Herstellung einer vollen Gleichberechtigung von Männern und Frauen im Bundesdienst darstellt.

Die Problematik der beruflichen Benachteiligung der Frauen im Bundesdienst ist erstmals zu einem Diskussionsthema innerhalb des Bundesdiensts geworden. Viele männliche Be-

dienstete, darunter auch solche, die für Personalpolitik verantwortlich sind, haben bis dahin die Meinung vertreten, die formale Gleichstellung von Mann und Frau im öffentlichen Dienst würde für eine wirkliche Gleichberechtigung ausreichen. Sie konnten durch Erfahrungsberichte vom Gegenteil überzeugt werden.

Viele weibliche Bedienstete konnten die wichtige Erfahrung machen, daß sie ihre beruflichen Schwierigkeiten und Hindernisse mit vielen Frauen teilen, und es sich dabei um keine individuellen Probleme, sondern vielfach um gängige Vorurteile und Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts handelt.

Die Fortschritte auf Bewußtseinsebene lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- o Wachsende Sensibilisierung der männlichen Kollegen für die Probleme der berufstätigen Frauen
- o Verstärkte Solidarität unter den Frauen zur Erreichung gemeinsamer Ziele.

#### 2.7.4.2. VERÄNDERUNGEN IN DER BERUFLICHEN REALITÄT

Aufgrund der unterschiedlichen Einflußfaktoren und Verhältnisse in den einzelnen Ressorts konnte das Programm - wie erwartet - nicht überall in gleicher Weise umgesetzt werden.

Dazu kommt, daß die im Frauenförderungsprogramm enthaltenen Zielvorgaben und Maßnahmen längerfristig konzipiert sind.

Dennoch zeigte sich bereits 1983, daß sich die Situation der weiblichen Beschäftigten im Bundesdienst sowohl quantitativ als auch qualitativ verbessert hat (vgl. Bundeskanzleramt 1984).

- o Um für die Besetzung von Posten genügend qualifizierte weibliche Bewerber zu erreichen, wurde bereits im Jahr 1980 ein Erlass des Bundeskanzleramtes über die geschlechtsneutrale Formulierung von Stellenausschreibungen herausgegeben. Die Einhaltung dieses Erlasses wurde wiederholt mit positivem Ergebnis überprüft.
- o Eine Steigerung des Frauenanteils im höheren und gehobenen Dienst konnte fast in allen Ressorts erreicht werden. Im Ressortdurchschnitt wurde der Frauenanteil zwischen 1980 und 1983 bei den Akademikern um 2,1 Prozentpunkte, bei den Maturanten um 2,3 Prozentpunkte gesteigert.

Im Bundesministerium für soziale Verwaltung konnte der Frauenanteil bei den Maturanten sogar um 4,6 Prozentpunkte und bei den Akademikern um 4 Prozentpunkte gesteigert werden. Im Bundesministerium für Finanzen betrug die Steigerungsrate bei den Akademikerinnen + 4,2%, bei den Maturantinnen + 2,7% (vgl. Tab. 2/17).
- o Insgesamt ist die Anzahl der beschäftigten Frauen im Bundesdienst in fast allen Ressorts gestiegen. Die Zunahme im Vergleichszeitraum 1980 bis 1983 betrug + 1,2% (vgl. Tab. 2/18). Ein Vergleich der während dieses Zeitraumes erfolgten Neuaufnahmen im Bundesdienst zeigt, daß in diesem Zeitraum 53,5% aller neu aufgenommenen Bundesbediensteten Frauen waren (Bedienstete insgesamt: + 10.426; davon Frauen: + 5.516).
- o Zur Verbesserung der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten der weiblichen Bediensteten wurden aufgrund des Programms von der Verwaltungsakademie des Bundes eine Reihe von Maßnahmen gesetzt, um den Zugang der Frauen zu Fortbildungsveranstaltungen zu verbessern. Dazu zählen unter anderem:
  - Einführung neuer Kurse in das Programmangebot der Verwaltungsakademie ('Die Frau im Bundesdienst', 'Die Frau als Vorgesetzte', 'Sekretariatsarbeit in der öffentlichen Verwaltung')
  - Schaffung von Unterbringungsmöglichkeiten für mitgebrachte Kleinkinder.

- o In zunehmendem Maße gelingt es Frauen auch, in leitende Positionen vorzudringen. Vor allem auf der mittleren und unteren Leitungsebene zeichnet sich quer durch alle Ressorts eine Zunahme ab. Dies gilt vor allem für Abteilungs- und Referatsleitungen sowie Leitungen von Kanzlei- und Schreibstellen.

In drei Ressorts (Bundesministerium für soziale Verwaltung, für Wissenschaft und Forschung sowie für Inneres) wurde zwischen 1980 und 1983 jeweils eine Frau zur Gruppenleiterin bestellt. Im Bundeskanzleramt wurde erstmals eine Frau Leiterin der Ministerialkanzleidirektion.

- o Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Bediensteten der unteren Verwendungsgruppen wurde eine Vielzahl von Maßnahmen gesetzt:

- Zur Sicherung der Arbeitsplätze des Reinigungspersonals wird die Umstellung auf Leasingpersonal nicht weitergeführt.
- In verschiedenen Ressorts wurden Vergaberichtlinien erwirkt, um die Einhaltung arbeits- und sozialrechtlicher Bestimmungen bei der Vergabe von Reinigungsarbeiten an Privatfirmen zu gewährleisten.
- Sonderprogramme für Schreibkräfte im Bundesministerium für soziale Verwaltung (Anschaffung von arbeitserleichternden Geräten, bessere Ausstattung der Arbeitsräume)
- Beseitigung geschlechtsspezifischer Aufnahmepraktiken beim Einstellungstest im Bereich der d- Bediensteten.
- Einleitung eines Forschungsprojektes 'Frauen im automatisierten Büro' zur Untersuchung der Auswirkungen des Einsatzes neuer Technologien auf die Arbeitssituation der weiblichen Bediensteten.
- o Im Bereich des Bundesministeriums für Verkehr konnte eine generelle Öffnung der technischen Sparten für Mädchen erreicht werden:
  - In den Lehrwerkstätten von Bundesbahn und Post werden nun auch weibliche Lehrlinge als Mechaniker, Fernmeldeteure und Kfz-Mechaniker ausgebildet.

- 118 -

- Im Bundesamt für Zivilluftfahrt wurde den Frauen der Zugang zur Flugverkehrskontrolle und Flugdatenbearbeitung ermöglicht.

- 119 -

**Tabelle 2/1: Höchste abgeschlossene Schulbildung der männlichen und weiblichen unselbstständig Beschäftigten 1983 (ohne Lehrlinge)**

Höchste abgeschlossene Schulbildung	Beschäftigte insgesamt		Männer		Frauen	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Pflichtschule ohne Lehre	617 000	27	310 000	22	307 000	37
Pflichtschule mit Lehre	989 000	44	755 000	53	234 000	28
Berufsbildende mittlere Schule	250 000	11	103 000	7	147 000	18
Allgemeinbildende höhere Schule	135 000	6	76 000	5	59 000	7
Berufsbildende höhere Schule	131 000	6	83 000	6	48 000	6
Hochschule, Universität	102 000	4,5	74 000	5	28 000	3,5
unbekannt	29 000	1,5	16 000	1	13 000	1,5
insgesamt	2 253 000		1 117 000		836 000	

ÖStZ, Mikrozensus 1983; eigene Berechnungen

- 120 -

**Tabelle 2/2: Höchste abgeschlossene Schulbildung der männlichen und weiblichen unselbstständig Beschäftigten. Vergleich 1975 und 1983 (ohne Lehrlinge)**

Höchste abgeschlossene Schulbildung	1975				1983			
	männlich		weiblich		männlich		weiblich	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Pflichtschule mit oder ohne Lehre	1 022 000	78	523 000	68	1 065 000	75	541 000	65
Berufsbildende mittlere Schule	95 000	7	118 000	15	103 000	7	147 000	18
Allgemeinbildende höhere Schule	70 000	5	56 000	7	76 000	5	59 000	7
Berufsbildende höhere Schule	53 000	4	34 000	4	83 000	6	48 000	6
Hochschule, Universität	55 000	4	15 000	2	74 000	5	28 000	3,5
insgesamt	1 230 000		770 000		1 417 000		836 000	

ÖStZ, Mikrozensus 1975 und 1983; eigene Berechnungen

- 121 -

**Tabelle 2/3: Prozentuelle Verteilung der unselbständigen erwerbstätigen Frauen auf die Bereiche der Arbeiter, der Angestellten und der Beamten. Vergleich 1975 und 1983.**

Jahr	Arbeiter	Angestellte	Beamte
1975	45,4%	48,6%	6 %
1983	40,7%	52,1%	7,8%

ÖGB, Frauenreferat

- 122 -

**Tabelle 2/4: Anteil der Frauen bzw. Männer an den beruflichen Tätigkeiten im Arbeiterbereich.  
1983 (ohne Lehrlinge).**

	insgesamt absolut	davon							
		Hilfsarbeiter		angelernte Arbeiter		Facharbeiter		Vorarbeiter, Meister	
		absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Männer	736 000	93 000	13	220 000	30	384 000	52	39 000	5
Frauen	293 000	108 000	37	144 000	49	38 000	43	3 000	1
insgesamt	1 029 000	201 000		364 000		422 000		42 000	

ÖStZ, Mikrozensus 1983; eigene Berechnungen

- 123 -

**Tabelle 2/5: Anteil der Frauen bzw. Männer an den beruflichen Tätigkeiten im Arbeiterbereich.  
Vergleich 1975 und 1983 (ohne Lehrlinge).**

Berufliche Tätigkeiten im Arbeiterbereich	Männer				Frauen			
	1975		1983		1975		1983	
	absolut	in %						
Hilfsarbeiter	131 000	19	93 000	13	124 000	42	108 000	37
Angelernte Arbeiter	229 000	33	220 000	30	131 000	36	144 000	49
Facharbeiter	332 000	48	423 000	57	42 000	14	41 000	14
insgesamt	692 000		736 000		297 000		293 000	

ÖStZ, Mikrozensus 1975 und 1983; eigene Berechnungen

**Tabelle 2/6: Anteil der Frauen bzw. Männer an den beruflichen Tätigkeiten im Angestelltenbereich.  
1983 (ohne Lehrlinge).**

	ins- gesamt	davon											
		Hilfstätigkeit		gelernte Tätigkeit		mittlere Tätigkeit		höhere Tätigkeit		hochqual. Tätigkeit		führende Tätigkeit	
		absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Männer	395 000	43 000	11	77 000	19	104 000	26	80 000	20	59 000	15	32 000	8
Frauen	423 000	58 000	14	153 000	36	159 000	38	38 000	9	14 000	3	1 000	0,2
inges.	818 000	101 000		230 000		263 000		118 000		73 000		33 000	

ÖStZ, Mikrozensus 1983; eigene Berechnungen

- 125 -

**Tabelle 2/7: Anteil der Frauen bzw. Männer an den beruflichen Tätigkeiten im Beamtenbereich. 1983.**

	ins- gesamt	davon													
		handwerkliche Verwendung		Hilfs- tätigkeit		einfache Tätigkeit		mittlere Tätigkeit		höhere Tätigkeit		hochqualifi- zierte Tätigkeit		führende Tätigkeit	
		absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Männer	286 000	34 000	12	8 000	3	45 000	16	82 000	29	78 000	27	34 000	12	5 000	2
Frauen	120 000	4 000	3	10 000	8	16 000	13	25 000	21	60 000	50	5 000	4		
insges.	406 000	38 000		18 000		61 000		107 000		138 000		39 000		5 000	

ÖStZ, Mikrozensus 1983; eigene Berechnungen

**Tabelle 2/8: Anteil der Frauen bzw. Männer an den beruflichen Tätigkeiten im Beamten- und Angestelltenbereich. Vergleich 1975 und 1983 (ohne Lehrlinge und Beamte in handwerklicher Verwendung).**

Berufliche Tätigkeit	Männer				Frauen			
	1975		1983		1975		1983	
	absolut	in %						
Hilfstätigkeiten	36 000	6	51 000	7	41 000	10	68 000	13
einfache Tätigkeiten	154 000	27	122 000	18	177 000	42	169 000	31
mittlere Tätigkeiten	169 000	30	186 000	27	139 000	33	184 000	34
höhere, qualifizierte Tätigkeiten	131 000	23	158 000	23	55 000	13	98 000	18
hochqualifizierte, leitende, führende Tätigkeiten	76 000	13	130 000	19	14 000	3	20 000	4

ÖStZ, Mikrozensus 1975 und 1983; eigene Berechnungen

- 127 -

**Tabelle 2/9: Frauen- und Männeranteil an den beruflichen Tätigkeiten insgesamt.  
Vergleich 1975 und 1983 (ohne Lehrlinge und Beamte in handwerklicher Verwendung).**

Berufliche Tätigkeit	1975			1983		
	insgesamt	davon männlich	weiblich	insgesamt	davon männlich	weiblich
Hilfsarbeiter-tätigkeiten	229 000	51%	49%	201 000	46%	54%
angelernte Arbeiter	332 000	64%	36%	364 000	60%	40%
Facharbeiter	374 000	89%	11%	464 000	91%	8%
Angestellte und Beamte in Hilf-tätigkeiten	77 000	47%	53%	101 000	43%	57%
in einfachen, gelernten Tätigkeiten	331 000	47%	53%	230 000	33%	67%
in mittleren Tätigkeiten	308 000	55%	45%	263 000	50%	50%
in qualifizierten, höheren Tätigkeiten	186 000	70%	30%	118 000	68%	32%
in hochqualifizierten, leitenden, führenden Tätigkeiten	90 000	84%	16%	106 000	86%	14%

ÖStZ, Mikrozensus 1975 und 1983; eigene Berechnungen

**Tabelle 2/10: Höchste abgeschlossene Schulbildung und berufliche Tätigkeit 1983**

	Pflichtschule ohne Lehre		Pflichtschule mit Lehre		BMS		AHS		BHS		Hochschule, Universität	
	m. %	w. %	m. %	w. %	m. %	w. %	m. %	w. %	m. %	w. %	m. %	w. %
<b>Arbeiter:</b>												
Hilfsarbeiter	72	82	25	14	1	2	(1)	(0,3)	—	—	—	—
angelernte Arbeiter	60	79	36	16	1	4	0,5	(0,3)	(0,2)	(0,3)	—	—
Facharbeiter	6	9	90	81	3	8	(0,2)	(0,2)	0,4	—	—	(0,2)
Vorarbeiter, Meister	7	(20)	77	55	13	(20)	(0,6)	—	(2)	—	—	—
<b>Angestellte:</b>												
Hilfstätigkeit	41	62	50	25	3	7	3	1	—	(0,7)	(0,6)	(0,9)
gelernte Tätigkeit	14	16	72	60	10	18	2	4	1	(0,7)	—	(0,3)
mittlere Tätigkeit	8	9	49	27	26	45	8	10	7	8	—	(0,6)
höhere Tätigkeit	3	5	31	8	19	25	19	30	24	20	4	10
hochqualifizierte Tätigkeit	(0,8)	6	10	5	6	9	13	9	25	10	44	61
führende Tätigkeit	3	(5)	16	(11)	8	(20)	15	(8)	25	(4)	33	(22)
<b>Beamte:</b>												
in handwerklicher Verwendung	30	59	67	29	(0,2)	(6)	(2)	—	—	—	—	—
Hilfstätigkeit	55	74	43	23	(3)	3	—	—	—	—	—	—
einfache Tätigkeit	32	42	61	14	6	26	(0,9)	16	(0,3)	(1,2)	—	—
mittlere Tätigkeit	17	17	55	18	16	45	5	6	5	8	(0,4)	(2,2)
höhere Tätigkeit	4	2	17	3	8	10	26	30	25	37	18	16
hochqualifizierte Tätigkeit	(3)	(0,5)	5	(2)	7	(4)	23	(10)	18	18	44	63
führende Tätigkeit	—	—	—	—	—	—	8	—	9	—	83	—

Die Prozentsätze in Klammern sind wegen der geringen Besetzung in diesen Bereichen nicht aussagekräftig.

ÖStZ, Mikrozensus 1983; eigene Berechnungen

- 129 -

Tabelle 2/11: Höchste abgeschlossene Schulbildung und berufliche Tätigkeit. Vergleich 1975 und 1983.

	Pflichtschule mit oder ohne Lehrabschluß				BMS				AHS				BHS				Hochschule, Universität				
	1975		1983		1975		1983		1975		1983		1975		1983		1975		1983		
	m. %	w. %	m. %	w. %	m. %	w. %	m. %	w. %	m. %	w. %	m. %	w. %	m. %	w. %	m. %	w. %	m. %	w. %	m. %	w. %	
Hilfsarbeiter	99	97	96	96	(0,1)	(0,5)	2	2	(0,5)	2	(1)	(0,3)	0,3	—	—	—	—	—	—	—	—
angelernte Arbeiter	98	97	97	95	0,3	(0,5)	1	4	2	(3)	0,5	(0,3)	(0,1)	(0,3)	(0,2)	(0,3)	—	—	—	—	—
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	96	95	95	89	0,9	(0,1)	4	8	3	4	(0,3)	(0,2)	(0,4)	(0,5)	0,6	—	—	—	—	0,2	—
Angestellte und Beamte in Hilftätigkeiten	92	86	93	88	(1)	2	3	6	4	10	3	1	2	1	—	(0,6)	0,1	0,1	0,5	0,8	—
in einfachen Tätigkeiten	88	71	88	74	3	4	8	19	7	23	2	5	2	2	(0,8)	(0,8)	0,6	—	—	0,2	—
in mittleren Tätigkeiten	61	36	63	36	11	18	22	45	21	37	7	9	6	9	6	8	(0,6)	1	(0,2)	(0,8)	—
in qualifizierten höheren Tätigkeiten	28	13	28	8	20	32	14	16	16	15	22	30	19	25	24	30	17	15	11	14	—
in hochqualifizierten, leitenden, führenden Tätigkeiten	16	16	11	(9)	19	21	6	(9)	13	17	16	(9)	14	13	23	(12)	39	35	43	59	—

Die Prozentsätze in Klammern sind wegen der geringen Besetzung in diesen Bereichen nicht aussagekräftig.

ÖStZ, Mikrozensus 1983; eigene Berechnungen

**Tabelle 2/12: Schulbildung männlicher und weiblicher Lehranfänger. Vergleich 1976 und 1983.**

	1976				1983			
	männlich		weiblich		männlich		weiblich	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Volksschule	738	1,87	142	0,74	61	0,17	13	0,07
Sonderschule	1 057	2,67	145	0,75	715	1,94	69	0,35
Hauptschule	15 035	38,03	5 668	29,47	10 379	28,21	3 614	18,08
Polytechnischer Lehrgang	17 285	43,73	7 166	37,26	19 663	53,44	7 463	37,34
Berufsbildende mittlere kaufmännische Schule	1 731	4,38	1 133	5,89	1 333	3,62	1 609	8,05
Berufsbildende mittlere technisch-gewerbliche Schule	496	1,25	971	5,05	1 199	3,26	2 068	10,35
Allgemeinbildende höhere Schule	1 337	3,38	569	2,96	1 116	3,03	648	3,24
Berufsbildende höhere Schule	1 308	3,31	301	1,57	2 068	5,62	986	4,93
Sonstige Schulen	544	1,38	3 138	16,32	263	0,71	3 515	17,59
insgesamt	39 531	100	19 233	100	36 797	100	19 985	100

**Tabelle 2/13: Reihung der zehn häufigsten Lehrberufe nach der Zahl der weiblichen Lehrlinge. Vergleich 1973—1976 und 1980—1983.**

Lehrberuf	Zahl der Lehrlinge	In % der Gesamtzahl	Summe der Lehrlinge	Summe der %
<b>1973—1976</b>				
Einzelhandelskaufmann	22 181	41,12	22 181	41,12
Bürokaufmann	7 040	13,05	29 221	54,17
Friseur- und Perückenmacher	6 429	11,92	35 650	66,09
Damenkleidermacher	2 235	4,14	37 885	70,23
Industriekaufmann	2 209	4,10	40 094	74,33
Koch	2 172	4,03	42 266	78,36
Großhandelskaufmann	1 759	3,26	44 025	81,62
Kellner und Koch	1 652	3,06	45 677	84,68
Kellner	1 302	2,41	46 975	87,09
Drogist	1 168	2,17	48 147	89,26
<b>1980—1983</b>				
Einzelhandelskaufmann	21 910	38,27	21 910	38,27
Friseur und Perückenmacher	7 368	12,87	29 278	51,14
Bürokaufmann	6 949	12,14	36 227	63,28
Koch und Kellner	3 072	5,37	39 299	68,65
Koch	2 748	4,8	42 047	73,45
Kellner	2 082	3,64	44 129	77,08
Industriekaufmann	1 854	3,24	45 983	80,32
Damenkleidermacher	1 705	2,98	47,688	83,30
Großhandelskaufmann	1 121	1,96	48 809	85,26
Konditor (Zuckerbäcker)	815	1,42	49 624	86,68

Quelle: Österreichischer Arbeiterkammertag, Lehrlingsstatistik 1976 und 1983

**Tabelle 2/14: Lehrlingszahlen in einigen für Mädchen nichttraditionellen Lehrberufen. Vergleich 1976 und 1983.**

Lehrberuf	Gesamtstand 1973—1976		Gesamtstand 1980—1983	
	zusammen	davon Mädchen	zusammen	davon Mädchen
Bäcker	2 622	42	2 760	69
Betriebselektriker	1 770	3	1 629	12
Betriebsschlosser	2 323	2	2 368	7
Chemielaborant	563	131	562	170
Elektroinstallateur	9 456	15	7 483	25
Elektromechaniker für Schwachstrom	377	1	456	26
Feinmechaniker	290	4	217	12
Feinoptiker	40	1	39	7
Gas- und Wasser- leitungsinstallateur	2 483	4	1 688	14
Glaser	505	4	518	22
Kfz-Mechaniker	14 727	14	12 752	64
Maler und Anstreicher	3 107	21	3 402	109
Maurer	6 559	3	5 326	8
Nachrichtenelektroniker	344	—	418	30
Radio- und Fernseh- mechaniker	1 427	8	827	8
Rauchfangkehrer	506	8	612	24
Schlosser	3 901	7	4 020	13
Spengler	1 252	3	1 483	6
Tapezierer und Bett- warenerzeuger	993	11	740	38
Technischer Zeichner und bautechnischer Zeichner	994	152	746	151
	87	7	303	64
Tischler	10 242	38	11 973	148
Zimmerer	1 657	4	2 136	8

Quelle: Kammer für Arbeiter und Angestellte, Lehrlinge in Österreich, 1976 und 1983

**Tabelle 2/15: Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen im Dezember der Jahre 1978 bis 1983**

Jahr	Vorgemerkte Lehrstellensuchende			Offene Lehrstellen			
	zusam.	männlich	weiblich	zusam.	männlich	weiblich	egal
1978	1832	661	1171	3492	2753	461	278
1979	1487	590	897	3626	2643	555	428
1980	1453	561	892	4108	2890	468	550
1981	2125	867	1258	2949	1864	587	498
1982	3134	1359	1775	1397	723	403	271
1983	3923	1618	2305	1235	637	383	215

Quelle: Bundesministerium für soziale Verwaltung

**Tabelle 2/16: Reihung der zehn Lehrberufe, in denen die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien im Jahre 1983 am häufigsten intervenierte**

Lehrberuf	Lehrlingsstand am 31. 12. 1982		Zahl der überprüften Betriebe	Überprüfte Lehr- bzw. Dienstverhältnisse			davon: mit   ohne Beanstandung	
	absolut	in %		männlich	weiblich	zusammen		
Einzelhandelskaufmann	4150	14,17	416	199	542	741	141	600
Bürokaufmann	2377	8,12	163	72	262	334	43	291
Friseur und Perückenmacher	2056	7,02	201	37	397	434	90	344
Kraftfahrzeugmechaniker	1913	6,53	84	325	2	327	46	281
Elektroinstallateur	1391	4,75	62	193	3	196	32	—
Großhandelskaufmann	1047	3,58	47	39	57	96	4	82
Gas- u. Wasserleitungsinstallateur	958	3,27	76	193	2	195	22	173
Industriekaufmann	943	3,22	19	9	40	49	2	47
Tischler	809	2,76	61	170	3	173	37	136
Koch	717	2,45	30	68	11	79	26	53

Quelle: Kammer für Arbeiter und Angestellte, Lehrlings- und Jugendschutzabteilung

**Tabelle 2/17: Überblick über die Frauenanteile in den Verwendungs-/Entlohnungsgruppen A/a und B/b**

Ressort	Verwendungs-/Entlohnungsgruppe (Stichtag 1983, Frauenanteil in %)		Veränderung in Prozent- punkten gegenüber Erhebung 1980
Bundeskanzleramt	A/a: B/b:	19,3 34,3	+ 0,7 + 2,6
BM für Auswärtige Angelegenheiten	A/a: B/b:	10,9 35,4	+ 1,7 + 3,4
BM für Bauten und Technik	A/a: B/b:	2,8 8,2	+ 0,4 + 0,1
BM für Finanzen	A/a: B/b:	14,4 17,0	+ 4,2 + 2,7
BM für Gesundheit und Umweltschutz	A/a: B/b:	28,9 60,5	+ 3,4 + 2,6
BM für Handel, Gewerbe und Industrie	A/a: B/b:	12,5 44,8	+ 2,5 + 3,3
BM für Inneres	A/a: B/b:	3,6 23,4	+ 1,2 + 3,5
BM für Justiz	wegen der unterschiedlichen Dienstrechte von Verwaltungsbediensteten, Richtern, Staatsanwälten und Wachbeamten ist kein Gesamtvergleich möglich.		
Zentralleitung:	A/a: B/b:	16,9 28,9	+ 1,8 + 3,3
BM für Landesverteidigung	A/a: B/b:	6,2 3,3	+ 5,3 + 0,4
BM für Land- und Forstwirtschaft <sup>1)</sup>	A/a: B/b:	10,6 24,9	+ 0,6 - 2,5
BM für soziale Verwaltung	A/a: B/b:	24,7 32,9	+ 4 + 4,6
BM für Unterricht und Kunst	keine Gesamtdaten zur Verfügung		
Zentralleitung:	A/a: B/b:	17,2 35,4	+ 2,5 + 2,1
BM für Wissenschaft und Forschung	A/a: B/b:	26,8 64,7	+ 0,7 + 0,6
BM für Verkehr Zentralleitung und Unterbehörden:	A/a: B/b:	8,6 26,4	+ 4,1 + 7,0
ÖBB:	keine Gesamtdaten zur Verfügung		
Generaldir. für die Post- und Telegrafenanstalt	A/a: B/b:	6,7 21,0	+ 0,8 + 0,8

<sup>1)</sup> Zahlen aufgrund unterschiedlicher Erhebungsmodalitäten nur beschränkt vergleichbar.

**Tabelle 2/18: Frauen im Bundesdienst. Absolutzahlen und prozentueller Anteil, gegliedert nach Ressorts.**

Ressort	1980			1983		
	Bedienstete		Frauen- anteil in %	Bedienstete		Frauen- anteil in %
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
Bundeskanzleramt	2 076	1 255	60,5	2 475	1 516	61,3
Bundesministerium für Auswärtige Angelegenheiten	1 212	548	45,2	1 291	611	47,3
Bundesministerium für Bauten und Technik	6 328	1 129	17,8	6 450	1 117	17,3
Bundesministerium für Finanzen	16 870	6 189	36,7	17 559	6 690	38,1
Bundesministerium für Gesundheit und Umweltschutz	960	521	54,3	1 075	584	54,3
Bundesministerium für Handel, Gewerbe und Industrie	942	417	44,3	967	453	46,8
Bundesministerium für Inneres	28 995	4 068	14,0	30 474	4 581	15,0
Bundesministerium für Justiz	11 015	3 834	34,8	11 849	4 250	35,9
Bundesministerium für Landesverteidigung	8 301	2 740	33,0	8 532	2 863	33,6
Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft <sup>1)</sup>	3 087	1 116	36,1	3 374	1 179	34,9
Bundesministerium für soziale Verwaltung <sup>1)</sup>	4 495	2 005	44,6	4 931	2 383	48,3
Bundesministerium für Unterricht und Kunst <sup>1)</sup>	32 428	16 336	50,4	35 065	17 205	49,1
Bundesministerium für Verkehr	126 409	13 650	10,8	128 236	15 182	11,8
Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung	15 033	4 823	32,1	16 299	5 533	34,0
Zusammen	258 151	58 631	22,7	268 577	64 147	23,9

<sup>1)</sup> 1980 und 1983 bedingt vergleichbar

**Tabelle 2/19: Übersicht über die Funktionsverteilung in den Zentralleitungen der Ressorts**

Funktionen	1980		1983	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Sektionsleiter	69	1	71	0
Gruppenleiter	51	0	55	3
Abteilungsleiter	539	25	601	47
Referatsleiter	325	39	441	49
Leiter der Buchhaltung	11	0	11	0
Leiter Kanzlei (Schreibstelle)	107	31	126	47
Leiter Amtswirtschaftsstelle	11	0	12	0
Leiter Amtsbibliothek	8	3	8	3
Ministerialkanzleidirektion	4	0	4	1
Referenten	—	—	147	7
Hilfsreferenten	—	—	166	113

### 3. EINSTELLUNG ZUR BERUFSARBEIT VON FRAUEN

Dieses Kapitel umfaßt im wesentlichen Studien und Erhebungen, die in den achtziger Jahren im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Verwaltung entstanden sind.

#### 3.1. BERUFSWÜNSCHE JUNGER PFLICHTSCHULABGÄNGER

Im Rahmen einer Befragung (1) in zwei Bundesländern (Tirol und Oberösterreich), beantwortet von insgesamt 1.200 Mädchen und 2.500 Burschen, gaben die jungen Pflichtschüler Auskunft über ihre "Traumberufe". Dabei gaben Mädchen zu 24% als Traumberuf Verkäuferin an, 20% Friseurin/Kosmetikerin, 14% Sozial/Pflegeberufe, 12% Büroberufe, 6% Koch/Kellner, 1% Tischler, 6% den Besuch einer berufsbildenden Schule.

Bei den Burschen lauteten die "Traumberufe": 17% diverse Metallfachberufe, 11% Tischler, 10% Elektriker/Elektroinstallateur, 9% Kfz-Mechaniker, 8% Mechaniker, je 7% Schlosser und Koch/Kellner.

Sowohl bei Burschen als auch Mädchen liegen die Berufswünsche fast ungebrochen im "traditionellen" Bereich. Die tatsächliche Berufsausübung ist wohl aufgrund der Arbeitsmarktlage dann noch "traditioneller". 1981 lernten 40% der weiblichen Lehrlinge Verkäuferin (oder mußten den Beruf erlernen?).

22% der Tiroler Mädchen (19% der Oberösterreicherinnen) und 31% der Tiroler Burschen (24% der oberösterreichischen Burschen) werden ohne weitere Ausbildung sofort arbeiten, obwohl sich alle eine Lehrausbildung wünschen. 20% der Tiroler Mädchen (Oberösterreicherinnen 3%) und 2% der Tiroler Burschen (Oberösterreicher 2%) werden zu Hause mithelfen

-----  
(1) Fragebogenaktion des Staatssekretariats im Bundesministerium für soziale Verwaltung, IFES. Februar 1983.

und ebenfalls keine weitere Ausbildung erhalten, obwohl sie eine solche vorziehen würden.

### 3.2. EINSTELLUNGEN VON UND GEGENÜBER HANDELS- AKADEMIKER/INNE/N (1)

Die Studie befaßt sich mit den unterschiedlichen Berufs- und Aufstiegschancen von Personen ähnlicher Herkunft, gleicher schulischer Vorbildung und gleicher Motive.

Daß die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten nach Geschlecht unterschiedlich sind, vor allem je weiter sich die Personen zeitlich von den ursprünglichen, gleichen Voraussetzungen entfernen, hat seine Ursache auch in den Vorstellungen der Arbeitgeber über "Frauenarbeit". Schon hinsichtlich der Anforderungen traten die ersten deutlichen Unterschiede zutage:

So wird bei Frauen Wert gelegt auf Genauigkeit, Fleiß, Ordentlichkeit, gute Maschinschreib- und Stenografiekenntnisse und nettes Aussehen.

Von Männern wird erwartet: Flexibilität, Dynamik, Kreativität, Entscheidungsfreudigkeit und gepflegtes Aussehen.

Nach Berufseintritt sind die jungen Frauen noch optimistisch. Sie beurteilen ihre Berufschancen noch als "gut" und "befriedigend" (Männer "sehr gut" und "gut"). Nach 6 Monaten bereits kristallisieren sich die unterschiedlichen Arbeitssituationen heraus. Männer bekommen ein selbständiges Arbeitsgebiet, zum Beispiel im Außendienst, machen Überstunden und durchlaufen bald andere Weiterbildungsangebote. Bei den 22-bis 25-Jährigen sind sich bereits mehr Männer ihrer besseren Aufstiegschancen bewußt. Frauen erkennen bereits

-----  
(1) Darstellung folgt einer Studie, die das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung im Auftrag der Gewerkschaft der Privatangestellten durchgeführt hat (Berufslaufbahnen von Handelsakademikern und Handelsakademikerinnen. 1983).

in dieser Altersgruppe ihre finanzielle Benachteiligung und ihre schlechteren Aufstiegsmöglichkeiten. Trotz des Erkennens ihrer Benachteiligung sind die Frauen hinsichtlich ihrer Stellung im Beruf allgemein zufriedener als Männer, wobei altersmäßige Schwankungen zu erkennen sind. Junge Frauen sind zunächst zufrieden, werden unzufrieden, sobald sie ihre Benachteiligung erkennen, finden sich später aber offensichtlich damit ab bzw. werden, wenn sie nach vorübergehendem Ausscheiden eine halbwegs adäquate Stelle gefunden haben, wieder zufriedener.

Bei einem eventuellen Arbeitsplatzwechsel schätzten mit Ausnahme der Männer in höherem Alter alle Personen ihre Berufschancen relativ gut ein, die 36- bis 45-jährigen Frauen sogar als sehr gut. Sie halten sich für gute Fachkräfte und als solche für begehrte. Das kann damit zusammenhängen, daß sie, ungleich den Männern, auch bei entsprechender Eignung nicht befördert werden. Wo sich Männer immer wieder neue Kompetenzen (vielleicht nur mangelhaft?) aneignen müssen, können Frauen ihre Kenntnisse vertiefen. Sie sind sich daher ihrer Kompetenz und ihres Fachwissens sicher.

Eine der in der Studie aufgestellten Hypothesen, daß Frauen seltener Führungspositionen anstreben, ihrem Wunsch nach Aufstieg und nach Weiterbildung nicht energisch genug Nachdruck verleihen und bei Schwierigkeiten eher aufgeben, wurde von den befragten Experten bestätigt.

Fast alle Befragten würden ihren Töchtern zum Besuch der Handelsakademie raten, einen Sohn würden aber nur die jüngeren Männer in diesem Sinne beeinflussen.

3.3. EINSTELLUNG BETRIEBLICHER AUSBILDNER ZUR AUSBILDUNG VON MÄDCHEN (1)

Ein Fragenkatalog zur Ausbildung von Mädchen in nicht-traditionellen Berufen wurde in 2.500 oberösterreichischen Ausbildungsbetrieben 1983 beantwortet. Die Beantwortung der Fragen zeigt, je nachdem ob es sich um weibliche oder männliche Lehrherren bzw. Ausbildner handelte, unterschiedliche Einstellungen. Es scheint so, als hätten die Männer größere Vorurteile gegenüber einer nichttraditionellen Ausbildung von Mädchen und als würden weibliche Ausbildner die möglicherweise auftretenden Schwierigkeiten höher einschätzen. Dahingestellt bleiben mag, ob diese Frauen pessimistischer oder realistischer sind als die männlichen Arbeitgeber.

Fragen:	Antworten der weiblichen männlichen Ausbildner
Mädchen sind meist körperlich nicht geeignet	51,3% 55,6%
in den Betrieben fehlen die dafür notwendigen Einrichtungen (WC)	46,7% 44,4%
Frauen arbeiten meist nur solange, bis sie Kinder bekommen	53,9% 75,8%
es ist nur eine Frage der Zeit, bis Frauen und Männer in der Berufswelt gleichbehandelt werden	57,1% 57,4%
die Mädchen werden so erzogen, daß sie hauptsächlich an Familie und häuslichen Tätigkeiten interessiert sind	56,0% 48,5%
die meisten Eltern lassen eine derartige, nichttraditionelle Ausbildung nicht zu	50,0% 51,5%

-----  
 (1) Walter Blumberger: Die Einstellung oberösterreichischer Ausbildungsbetriebe zum Problem Lehrlingsausbildung - Fragebogenerhebung im Auftrag des Staatssekretariats im BMS. 1983.

## Fragen:

Antworten der  
weiblichen männlichen  
Ausbildner

die Mädchen selbst legen keinen Wert auf eine solche Berufstätigkeit	68,0%	78,5%
die Kundschaft ist noch zuwenig daran gewöhnt	47,4%	41,7%
bringt zu viel Unruhe in den Betrieb	30,3%	29,1%
Mädchen in Männerberufen sind eine unerwünschte Konkurrenz	26,3%	7,3%

3.4. INTERESSE ARBEITSLOSER FRAUEN AN EINER FACHARBEITER-KURZAUSBILDUNG

1983 wurden im Rahmen einer Akzeptanzbefragung (1) 83 arbeitslose Frauen nach ihrer Neigung zu beruflicher Fortbildung befragt. 51% der Frauen bekundeten ein grundsätzliches Interesse an einer Facharbeiterkurzausbildung, die Neigung zu anderen, nicht näher spezifizierten Formen beruflicher Fortbildung ist bei den arbeitslosen Frauen noch wesentlich höher. So bejahten 76% der befragten Frauen die Bereitschaft, eine zusätzliche Ausbildung auf sich zu nehmen, 61% bejahten eine Umschulung.

In allen drei Kategorien der Fortbildung war der Anteil der interessierten Frauen höher als der der Männer (wenn auch nur geringfügig). Die Neigung, sich beruflich fortzubilden, ist neben der Attraktivität der angebotenen Ausbildung vor allem aber vom Alter abhängig. In der Altersklasse bis 24 wünschten 100% der befragten Frauen eine zusätzliche Ausbildung, 80% eine Umschulung und 51% eine Facharbeiterkurzausbildung. In der Altersklasse 25 bis 45 Jahre zeigten 78% ein Interesse für zusätzliche Ausbildung, 69% für eine Umschulung und 55% für eine Facharbeiterkurzausbildung. Über 45 Jahre sank der Anteil der Frauen, die Interesse bekundeten, für eine zusätzliche Ausbildung auf 47%, für

-----  
 (1) Schneidewind, Peter/Edith Pohl (Sozial- und Regionalökonomie Forschungs-Ges.m.b.H.): Facharbeiterkurzausbildung für arbeitslose Frauen - ein empirischer Beitrag zur Akzeptanz. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für soz.Verw.1983.

eine Umschulung auf 27% und für eine Facharbeiterkurzausbildung auf 23%. Zwischen Angestellten und Arbeiterinnen zeigte sich kein Unterschied in den Fortbildungsinteressen. Ein interessantes und eigentlich nicht zu erwartendes Ergebnis war, daß die Größe des Haushalts auf die Fortbildungsneigung fast keine Auswirkung hat. So ist die Fortbildungsneigung der Frauen, die in einem Ein-Personen-Haushalt leben, sogar etwas geringer als die der Frauen, die in einem 2-Personen-Haushalt leben. Diese ist wiederum nur geringfügig höher als die Neigung der Frauen, die in einem Haushalt mit mehr als 2 Personen leben.

Stark abhängig ist die Ausbildungsneigung jedoch von der Dauer der Arbeitslosigkeit. Die Fortbildungsneigung bei den neu zugegangenen arbeitslosen Frauen ist unterdurchschnittlich, steigt jedoch zwischen 3 bis 6 Monaten Arbeitslosigkeit auf ein stark überdurchschnittliches Niveau an, um danach wieder leicht zu sinken.

Den befragten arbeitslosen Frauen wurde eine Liste von 12 Lehrberufen vorgelegt (durchwegs typische Männerberufe). Mehr als die Hälfte der Frauen wollten keinen der angeführten Berufe erlernen. Die den Berufen positiv gegenüberstehenden Frauen wählten in der Reihenfolge: Feinmechaniker, Nachrichtenelektroniker, Dreher, Maler und Anstreicher, Tischler, Kfz-Mechaniker, Tapezierer. Für die Berufe Elektrotechniker, Schlosser, Elektroinstallateur, Maß- und Regeltechniker und Maschinen-schlosser fanden sich keine Interessentinnen in der befragten Gruppe.

Die Frauen, die sich keinen dieser "Männerberufe" vorstellen konnten, hatten ziemlich konkrete Vorstellungen hinsichtlich eines anderen Berufes.

Die geäußerten Wünsche (Reihenfolge nach der Häufigkeit der Nennungen): Sozial- und Gesundheitsberufe inklusive Kindergärtnerin, Masseur, Krankenschwester, EDV-Ausbildung, Koch, Büroarbeit (nicht näher spezifiziert), Fotograf, Gold-

schmied, Restaurateur, Textilberuf, Uhrmacher, Verkäuferin, Wirtschafterin. Die Hälfte der Nennungen entfiel jedoch auch hier auf eher nichttraditionelle Berufe: Koch, EDV, Weber, Uhrmacher, Masseur.

### 3.5. EINSTELLUNG ARBEITSLOSER ANGESTELLTER ZUR ARBEITS-LOSIGKEIT

In der Studie (1), die sich mit Auswirkungen der Bürotechnologien und arbeitslosen Angestellten befaßte, wurde in einer Befragung eine Typologie von arbeitslosen Angestellten erstellt, die leider nicht geschlechtsspezifisch ausgewertet wurde, deren fünf Cluster (Gruppen) jedoch eine deutliche Geschlechtsüberrepräsentanz aufweisen und daher, mit aller Vorsicht, doch Hinweise auf geschlechtspezifische Einstellungsunterschiede geben.

Als Cluster 1 wurde der optimistische und aktive arbeitslose Angestellte beschrieben, der noch nicht lange arbeitslos ist, verantwortungsbewußte Arbeit und den Umgang mit Menschen liebt. Seine Autoritarismusneigung ist eher gering.

Cluster 2 beinhaltet den unsicheren arbeitslosen Angestellten, gekennzeichnet durch geringeres Selbstwertgefühl, war vor der Arbeitslosigkeit häufig in untergeordneten Tätigkeiten beschäftigt und hat eine deutlich höhere Autoritarismusneigung als Typus 1.

Cluster 3 umfaßt den inaktiven autoritarismusfälligen und ressentimentgeladenen Arbeitslosen (meistens älter, einsam), er zeigt bis zu 80 bis 90% Zustimmung zu den verschiedenen Autoritarismusdimensionen wie Rassismus, Unterwürfigkeit, Anti-Wohlfahrtseinstellung etc.

-----  
(1) IFES: Arbeitsmarkt - Gesetzmäßigkeit bei Angestellten. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Verwaltung. 1983.

Cluster 4 ist der familiär orientierte arbeitslose Angestellte: wünscht sich zukünftig Teil- oder Gleitzeitarbeit, hohe Gemeinschaftsideologie, aber auch Anti-Wohlfahrtseinstellung.

Cluster 5: Der früher eher unstete und nun bereits längere Zeit arbeitslose Angestellte, der glaubt, daß eine länger dauernde Beschäftigung bei einem Unternehmer eine Empfehlung sein könnte. Glaubt, daß es schwer sein wird, eine neue Stelle zu finden. Lebt meist ausschließlich von staatlicher Unterstützung, ist dennoch gegen den Wohlfahrtsstaat eingestellt.

Die Autoren der Studie bezeichnen Cluster 1 und 5 als die Männercluster, während bei Cluster 2, 3 und 4 der Frauenanteil 72 bis 74% beträgt.

Befragt wurden die arbeitslosen Angestellten nach der Akzeptanz von "materialistischen" Zielen (Wirtschaftswachstum, technischer Fortschritt, Ausbau des Sozialwesens) und von "postmaterialistischen Zielen" (Umweltschutz; Vermenschlichung von Arbeit, Politik und Gesellschaft; Abrüstung und Frieden).

Dabei zeigt Cluster 1 eine deutliche postmaterialistische Haltung, Cluster 3 die deutlichste materialistische Haltung. Cluster 4 und 5 zeigten ebenfalls stärkere postmaterialistische Tendenzen.

Die Ursachen für die Lösung des letzten Dienstverhältnisses zeigten ebenfalls geschlechtsspezifische Ausprägungen. Selbstverständlich ist die schwierige wirtschaftliche Lage die Hauptursache der Arbeitslosigkeit. Auffällig ist dennoch der hohe Prozentanteil der Kündigungen durch die Arbeitgeber im Cluster 2 (48%), während einvernehmliche Kündigungen mit 18 und 24% deutlich in den Clustern 1 und 5 (Männercluster) überwiegen.

Die Ursache "eigene Kündigung aus persönlichen bzw. familiären Gründen" findet sich dagegen eher im Frauencluster 4. Von Betriebsschließungen war das Cluster 3 am stärksten betroffen.

Auf die Frage, wie die einzelnen Angestelltentypen ihren Lebensunterhalt finanzieren, ergab sich folgendes Bild: Insgesamt finanzieren sich arbeitslose Angestellte zu 79% durch Arbeitslosengeld, Notstandshilfe 41% haben einen unterstützenden Partner 14% durch Eltern, Verwandte 4% durch Gelegenheitsarbeit, Pfusch 14% durch Ersparnisse.

Über dem Gesamtanteil lagen im Cluster 1 die Antworten "Gelegenheitsarbeiten" und "Ersparnisse" (9%, 19%).

In den Clustern 2, 3 und 4 waren die Anteile "Unterstützung durch den Partner" (51%, 49%, 48%) besonders hoch.

Im Cluster 5 war die "Unterstützung durch Verwandte" (22%) besonders hoch.

Cluster 4 zeigt überdies eine stark unterdurchschnittliche Finanzierung durch öffentliche Leistungen (56%).

Auf die Frage, welcher Arbeitsplatz gefunden werden könnte (sollte), lauten die Einschätzungen:

Cluster 1: mindestens eine gleichwertige Arbeit

Cluster 2: mindestens/höchstens eine gleichwertige Arbeit

Cluster 3: froh, wenn überhaupt eine Arbeit, und sicherlich keine gleichwertige

Cluster 4: mindestens eine gleichwertige Arbeit

Cluster 5: froh, wenn überhaupt eine Arbeit.

Cluster 3 und 5 weisen überdies die höchste Anzahl von Antworten bei "wesentlich schlechtere" auf.

Kursbesuche als Strategien gegen Arbeitslosigkeit konnten die Cluster 2 bis 4 viel seltener angeben. Hatten nur ca. 30% der Personen in den Clustern 1 und 5 keine Kurse besucht, so hatten zwischen 52 und 67% der in die Cluster 2 bis 4 fallenden Personen keine Kurse besucht.

Ungleich aktiver bei der Arbeitsplatzsuche scheinen die männerdominierten Cluster 1 und 5 zu sein als die Frauencluster 2 bis 4.

### 3.6. BERUFPERSPEKTIVEN UND BERUFSCHANCEN FÜR JUNGE FRAUEN

In dem Artikel "Bildungschancen und Berufsperspektiven junger Frauen" (1) stellt die Autorin drei Thesen auf:

1. Die Bildungsinstitutionen verabsäumen es, jungen Frauen den Zugang zu qualifizierter Berufsarbeit in technisch hoch entwickelten Produktionseinheiten und Verwaltungssystemen zu öffnen.
2. Den Bildungsinstitutionen gelingt es nicht, vorhandene Sozialisationspotentiale von Mädchen für die Erweiterung ihrer Bildungschancen zu nutzen.
3. Bildungsinstitutionen verfolgen eine "falsche Strategie der natürlichen Selbstselektion und schaffen damit das Problem der Pionierinnen und Einzelkämpferinnen, die keine Multiplikatoreffekte auszulösen vermögen".

Wie wichtig eine technisch-mathematisch orientierte Ausbildung der jungen Frauen wäre, zeigen nachfolgende Fakten:

Ein Sechstel aller berufstätigen Österreicherinnen arbeitet in teilweise hochautomatisierten Produktionsanlagen, die meisten davon aber in niedrig mechanisierten Bereichen der Handarbeit, Bandarbeit, Maschinenbedienung und Automatenkontrolle. Diese Frauen sind am Arbeitsplatz von Technik umgeben, ohne zu ihr einen analytischen oder planenden Zugang zu besitzen.

Ein Drittel aller berufstätigen Österreicherinnen arbeitet in Bereichen des Versicherungs- und Kreditwesens und in der Verwaltung; in Bereichen also, in die die neuen Bürotechnologien bereits eingedrungen sind oder in Kürze eindringen werden. Frauen, die nicht lernen, mit diesen Technologien umzugehen, laufen Gefahr, auf Restarbeitsplätze abgedrängt zu werden.

In den Schulen wird den Mädchen der selbstverständliche Umgang mit Technik nach wie vor nicht vermittelt. Für eine den Erfordernissen des Arbeitsmarktes angepaßte Ausbildung wäre er jedoch nötig.

-----  
(1) Ina Wagner: Bildungschancen und Berufsperspektiven junger Frauen. In: Arbeitsmarktanzeiger 8/84.

Das zeigt sich auch in der bei Mädchen häufiger vorherrschenden "Mathematikangst" sowie Schwierigkeiten im naturwissenschaftlichen Unterricht, der nicht erlaubt, Bezüge zur alltäglichen Umwelt herzustellen. Mädchen finden auch, daß der Unterricht in diesen Fächern vor allem auf die Burschen abgestellt sei (diese werden gefragt, von diesen werden die Antworten erwartet).

Selbst Mädchen, die nichttraditionelle Berufe ergreifen, die technisch-handwerklich-mathematische Fähigkeiten voraussetzen, sehen keinen Bezug zwischen Beruf und Schulunterricht.

Der Autorin zufolge ist es falsch und gefährlich, für diese Situation nur die "Sozialisation im Elternhaus" verantwortlich zu machen, vielmehr verweigern häufig die Mädchen selbst den Umgang mit Naturwissenschaften und Mathematik, weil sie diese als Teil einer "männlichen Kultur" wahrnehmen (Begeisterung der männlichen Schüler für Computerspiele).

Die didaktischen Methoden der Naturwissenschaft lassen Mädchen links liegen: so werden abstrakte Darstellungsweisen bevorzugt, die Mädchen größere Schwierigkeiten bereiten. Im Unterricht herrscht ein sozial isolierender Arbeitsstil, den Burschen besser ertragen können als Mädchen. Die gewählten Beispiele sind fast ausschließlich auf Interessen und Erfahrungen von Burschen abgestimmt.

Die Sozialisationspotentiale von Mädchen erschöpfen sich nicht in den "weiblichen Normalbiographien".

Viele Mädchen haben bereits als Kinder mit Hammer und Säge gebastelt, zu Hause repariert und sich stark an Vätern und Brüdern orientiert.

Wenn viele der Mädchen dennoch Verkäuferin oder Friseuse werden, ist es der Arbeitsmarkt, der ihnen vielfach keine andere Wahl läßt, ist es die Anpassung, die ihnen der Arbeitsmarkt abfordert und die sie gelernt haben. Die

Mädchen, die nichttraditionelle Berufe erlernen, sind nur diejenigen, die sichtbar Widerstand gegen die Signale und Zuweisungsmechanismen des Arbeitsmarktes leisten.

Die Autorin sieht das Modell der "Pionierin" als falsches Modell an. Vor allem deshalb, weil diese jungen Frauen, die anderen den Weg weisen sollen, vereinzelt und isoliert werden, nicht als typisch, sondern als Ausnahme gelten und daher auch keine "Nachzieheffekte" erbringen können.

"Pionierin sein" ist eine kräfтерaubende Angelegenheit, mißlingt sie, gilt das als Nachweis der mangelnden Eignung, gelingt sie, läuft die junge Frau Gefahr, als untypisch, unweiblich und anders als andere Frauen definiert zu werden.

### 3.7. ROLLENBILDER DER MÄDCHEN IN NICHTTRADITIONELLEN BERUFEN (1)

Wenn Frauen in nichttraditionellen Berufen arbeiten, heißt das noch lange nicht, daß sie ihr traditionell weibliches Rollenbild aufgegeben haben. Bei den meisten der betreuten Mädchen fanden sich folgende Einstellungen:

"Hausarbeit ist Frauensache. Kaum ein Mädchen konnte sich vorstellen, die Kindererziehung mit einem Mann zu teilen. Nur wenige Mädchen machten die partnerschaftliche Mithilfe im Haushalt zur Bedingung des Zusammenlebens. Heiraten und Kinderkriegen ist ein Frauenschicksal, dem man sich nicht entziehen kann. Wenn ein Kind da ist, kann die Mutter nicht mehr arbeiten. Durch viele Träume geistert der "Traumprinz"."

Dennoch hat Hausfrauenarbeit relativ wenig Wert in den

- 
- (1) Pelz, Monika/Ina Wagner/Christine Spitz: Mädchen in Metallberufen. Sozialpädagogische Betreuung und wissenschaftliche Begleituntersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Verwaltung/ Frauenreferat. 2. Arbeitsbericht eines 3-jährigen Projektes. Die Ergebnisse des ersten Forschungsjahres (Mit technischem Verstand. Mädchen in nichttraditionellen Berufen) wurden in der Schriftenreihe 'Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik' Nr.4, veröffentlicht. Wien 1984.

Augen der jungen Frauen. Sie bemerken den Mangel an Außenkontakte, die finanzielle Abhängigkeit, vielfach Lange- weile.

Besonders hartnäckig hält sich die Einstellung, daß Beruf und Kinder-Aufziehen nicht vereinbar ist. Eine "nicht-traditionelle Chefin" beispielsweise erklärte kategorisch: "Eine berufstätige Frau hat keine Kinder zu kriegen", und das, obwohl sie selbst berufstätig ist und eine Tochter hat. Diese Meinung wird von vielen Mädchen geteilt, als ein Ausweg erscheint ihnen höchstens die Teilzeitarbeit. Aber Kind und Aufstieg scheinen vollends unvereinbar.

Nichts desto weniger unterscheiden sich diese jungen Frauen in ihrer Selbsteinschätzung deutlich von "Normalfrauen". Mit Ausnahme der sozialen Berufe halten sie nicht viel von Frauenberufen. Durchschnittsfrauen sind für sie schüchtern, ambitionslos, gefühlsbetont.

Aus dieser Abgrenzung gegenüber den "Normalfrauen" beziehen die jungen Frauen auch ihr berufliches Selbstwertgefühl. Kaum eine hat die Berufswahl als verfehlt erlebt.

Bei den Ausbildnern und Firmeninhabern werden, wenn Mädchen in einen Männerbetrieb kommen, Überlegungen angestellt, "ob das gehen wird" (obwohl sich niemand Gedanken macht, ob es geht, daß junge Leute beiderlei Geschlechts Schul- und Freizeit gemeinsam verbringen). Als sich ein erstes Mädchen in einem metallverarbeitenden Betrieb als Maschinenschlosserlehrling bewarb, bedurfte es einer eigens einberufenen Vorstandssitzung und einer direktoralen Entscheidung.

Überlegungen wurden angestellt, ob das Betriebsklima gestört würde, ob es eine problematische Reaktion der 15- bis 18-jährigen Burschen geben könnte.

Arbeitgeber stellen zwar fest, daß zum Beispiel Krankenschwestern auch unter Männern arbeiten; dennoch befürchten sie, daß Mädchen in nichttraditionellen Berufen den "(Umgangs-)Ton nicht schaffen".

Aber auch die jungen männlichen Kollegen entwickeln den jungen Frauen gegenüber Ängste - Konkurrenzängste zum Beispiel. Ihr Selbstwertgefühl, das sie aus ihrem "Männerberuf" beziehen, wird bedroht.

Interessant ist, daß männliche Kollegen und Ausbildner der Meinung sind, daß Mädchen ihren nichttraditionellen Beruf aus einer besonderen Motivation heraus gewählt haben und ihn auch lange ausüben werden (bestenfalls mit einer kurzen familiären Unterbrechung).

"Obwohl Rollenbilder der Kollegen und Ausbildner nicht weniger 'traditionell' sind als die der jungen Mädchen selbst, kann man doch damit rechnen, daß Mädchen, die in einem Männerberuf aufgenommen werden, sich nicht einer geschlossenen Phalanx von Vorurteilen gegenüber sehen. Ihre Lage ist zwar schwierig, aber die Chance besteht, Vorurteile zu verändern oder sogar zu beseitigen."

### 3.8. EINSTELLUNG ZUR PARTNERSCHAFT BEI WEIBLICHEN LEHRLINGEN

In einer Kontraststudie (1) - weibliche Lehrlinge in unkonventionellen Lehrberufen gegenüber weiblichen Lehrlingen in konventionellen - stellt die Autorin fest, daß zum Beispiel hinsichtlich der "Traumpartner" signifikante Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen bestehen.

So ist für 'unkonventionelle' Mädchen die 'Kinderliebe' des gewünschten Partners sehr viel wichtiger als beim konventionellen Mädchen. Dasselbe gilt für "Zärtlichkeit" und "gleiche Weltanschauung".

Die "konventionelle" junge Frau verlangt deutlich mehr "Treue", "sehr gutes Aussehen", "beruflichen Erfolg", "hohes Einkommen", "muß mir Halt geben können" und "mir bei den Problemen im Beruf helfen können".

-----  
(1) Christine Busch: Partnerschaft bei weiblichen Lehrlingen in unkonventionellen Berufen. Wien, Diplomarbeit 1984.

Bei den "unkonventionellen" Mädchen bedeutet der Beruf einen deutlich stärkeren Problemlieferanten für die Beziehung als bei den "konventionellen".

Nach Beendigung der Ausbildung wollen etwa gleich viele "konventionelle" wie "unkonventionelle" Frauen den Beruf wechseln, die "unkonventionellen" wollen sogar im geringeren Ausmaß in ihrem erlernten Beruf bleiben. Die Einstellung zur Emanzipation unterscheidet die beiden Kontrastgruppen kaum.

Im Beruf befürworten die jungen Frauen Partnerschaft, nicht aber in der Paarbeziehung. Eine radikale Durchsetzung der Frauenemanzipation wird abgelehnt. Über Vorurteile gegenüber Frauen im Berufsleben und über geringe Aufstiegschancen klagen 44% der Mädchen.

#### 4. BERUFLAUFBAHN, FORT- UND WEITERBILDUNG

##### 4.1. PROBLEMSTELLUNG

Verschiedene Untersuchungen (vgl. ÖIBF 1982a, S.54 ff.) weisen nach, daß sich junge Frauen trotz gleicher Bildungschancen noch immer bzw. durch die internationale Wirtschaftskrise bedingt, schon wieder, an einem Zukunftsbild orientieren, in dem die Familie Hauptberuf und der Erwerbsberuf Nebenberuf ist. Gemäß der vorherrschenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung wird beim Mann "Beruf", bei der Frau "Heirat" als Lebenserfolg verstanden. Unter diesem Gesichtspunkt hat auch die Berufswahl, -planung und dadurch bedingt, auch der Berufsverlauf eine andere Bedeutung, einen anderen Stellenwert:

"Während Männer, unbehindert durch anderweitige gesellschaftlich vorgeschriebene Zielsetzungen und Erwägungen relativ geradlinig und ungebrochen ihre Pläne und Aktivitäten auf erfolgreiches Berufsverhalten konzentrieren können, sind im Vergleich dazu Mädchen und Frauen immer schon dadurch 'behindert', daß - neben der von ihnen erwarteten Berufsentcheidung- gleichzeitig, wenn nicht stärker auch die Zulassung zum 'eigentlichen weiblichen Aufgabenbereich', die Erlangung einer engen Partnerschaftsbeziehung von ihnen erwartet wird und gemäß der im weiblichen Sozialisationsprozeß vermittelten Disposition auch große subjektive Bedeutung besitzt. Denn damit können die beruflichen Entscheidungen und Pläne nicht unbestritten Vorrangigkeit gewinnen, sind vielmehr schon 'gebrochen' durch die Konkurrenz der sozialen Motive, werden abgewogen in ihren Folgen für Partnerschaft, Freundschaft, Ehe- bleiben damit vielfach vager, unbestimmter, offener: ... der heranwachsende Junge ist relativ unabhängig von seiner zukünftigen Frau und Familie, wenn er daran geht, seine Pläne für eine berufliche Karriere zu machen. Das heranwachsende Mädchen dagegen ist gezwungen, die Planung ihres zukünftigen Berufs sehr viel vorläufiger und flexibler zu gestalten, da sie ja noch nicht weiß, was für einen Ehemann sie haben wird, wie seine Pläne in bezug auf Beruf und Wohnort sein mögen, wie er zu ihren Berufsplänen eingestellt ist und ob sie früh, spät oder nie heiraten wird oder sich einmal scheiden läßt .... Das heißt also: Indem das Mädchen, der gesellschaftlich vorgeschriebenen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung folgend, auch die familiär- reproduktionsbezogene Arbeit in seine Lebensplanung miteinbezieht - ist es eben dadurch weniger in der Lage, jene dominant berufsbezogene Orientierungen und Dispositionen zu entwickeln, die für eine zielstrebig- erfolgreiche Berufsplanung und -karriere erforderlich sind." (Beck- Gernsheim 1976, S.89 ff.)

Daß solche Aussagen wie

"... die nächsten Jahre möchte ich in der gleichen Abteilung bleiben und werde dann einmal heiraten, und wenn ich Kinder habe, zu Hause bleiben, und wenn die dann in den Kindergarten gehen, wieder arbeiten, und wenn das geht, dann würde ich wieder gerne in die Bank gehen und dann das machen, was ich jetzt mache, eventuell nur halbtags..."  
(Weltz u.a. 1979, S.47)

auch heute noch Geltung haben, beweisen einschlägige Untersuchungen (vgl. ÖIBF 1982a und 1983a).

In der Berufswelt werden von Frauen nach wie vor die typisch weiblichen Eigenschaften, wie Genauigkeit, Fleiß, Identifikation mit Vorgesetzten, Einfühlungsvermögen, Kontaktfähigkeit gefordert (vgl. Abschnitt 4.2.), das heißt, Anforderungen, die mit der weiblichen Reproduktionsarbeit übereinstimmen, werden in berufliche Qualifikationen transformiert. Prinzipiell wäre dagegen nicht das geringste einzuwenden.

Würden diese "typisch weiblichen" Eigenschaften nicht schlechter entlohnt bzw. für den weiteren beruflichen Aufstieg nicht entsprechend bewertet.

Gerade ihre Sozialisation und deren Aus- und Weiterwirkung in der Berufswelt, bringt Frauen- trotz emanzipatorischer und politischer Veränderungsbemühungen - nach wie vor Defizite, die in der Folge ihre beruflichen Chancen verringern.

#### 4.2. STELLENANGEBOTE

##### 4.2.1. STELLENANGEBOTE DER ARBEITSMARKTVERWALTUNG

Die Tatsache, daß Frauenbeschäftigung nach wie vor nur auf bestimmte Berufsbereiche konzentriert ist, wurde durch die Arbeitsmarktvorschau des Instituts für empirische Sozialforschung aufgrund der Betriebsbefragungsaktion der Arbeitsmarktverwaltung bestätigt, die für 1983 sogar noch eine Verschärfung dieser Situation prognostiziert hat.

"Der Arbeitsmarkt beschränkt sich nunmehr im wesentlichen bloß auf einige Dienstleistungsbranchen (Beherbergungs- und Gaststättenwesen, Einzelhandel, Körperpflege und Reinigung, Geld und Kreditwesen). In der Industrie wird es in nächster Zeit nur mehr eine geringfügige Nachfrage geben - und es drohen dort auch den weiblichen Arbeitskräften Freisetzungen. Dennoch ist die Arbeitsmarktlage für die Frauen weit günstiger als für die Männer, die kaum noch über expansive Branchen mit positiver Nachfragetendenz verfügen." (BMS: Arbeitsmarktvorschau 1983, S.100)

Ein Überblick über die bei den Arbeitsämtern gemeldeten offenen Stellen im Laufe der letzten Dekade läßt auch die konjunkturellen Schwankungen erkennen (vgl. Tab. 4/1) und bestätigt diese Aussage. Denn, gibt es eine Krise, so verringert sich die Anzahl der gemeldeten offenen Stellen, da Arbeitgeber jederzeit auf dem freien Arbeitsmarkt Arbeitskräfte bekommen und sich nicht an das Arbeitsamt wenden müssen. Die steigenden Zahlen der gemeldeten offenen Stellen der Monate Jänner bis April 1984 lassen sich laut Aussage der Arbeitsmarktverwaltung als wirtschaftlicher Aufschwung interpretieren.

Für Frauen bedeutet das, daß der für sie schon 1983 positivere Arbeitsmarkt weiterbesteht, was darauf zurückzuführen ist, daß Frauen einerseits billigere Arbeitskräfte sind und andererseits in konsumnahen Wirtschaftszweigen beschäftigt sind, die vom Konjunkturaufschwung betroffen sind (BMS: Arbeitsmarktvorschau 1984, S.93).

#### 4.2.2. STELLENANGEBOTE IN ZEITUNGEN

In einer Studie der Frauenabteilung der Gewerkschaft der Privatangestellten (Frauenabteilung 1982), wurden die geschlechtsspezifischen Aspekte von Inseraten untersucht. Es zeigte sich, daß Männer für Tätigkeitsbereiche gesucht wurden, die in hohem Maße qualifizierte, selbständige Arbeiten mit entsprechender Eigenverantwortlichkeit verlangten. Für Frauen erfolgte die Beschreibung der Tätigkeitsbereiche eher oberflächlich und mit wenigen Ausnahmen handelte es sich um einfache, weisungsgebunde Aufgaben.

- 156 -

Tabelle 4/1: Bei den Arbeitsämtern gemeldete offene Stellen,  
1975 - 1984

Jahr	gemeldete offene Stellen (Absolute Zahlen)			
	insgesamt	männlich	weiblich	Egalstellen <sup>1)</sup>
1975	31.209	16.691	14.518	- -
1976	29.366	12.123	12.568	675
1977	32.136	18.678	12.576	882
1978	29.405	17.202	11.075	1.128
1979	31.360	17.292	11.968	2.100
1980	36.470	20.017	13.534	2.920
1981	25.320	13.284	9.876	2.160
1982	17.276	8.041	7.447	1.788
1983	15.181	6.773	6.527	1.881
1984 Jänner	14.285	6.262	6.321	1.702
Februar	14.638	6.785	6.034	1.819
März	17.126	8.487	6.740	1.899
April	20.608	9.109	9.385	2.114

(1) Egalstellen erst ab 1976 ausgewiesen

Quelle: Statistiken der Arbeitsmarktverwaltung,  
Bundesministerium für soziale Verwaltung

Diese Feststellungen wurden auch durch eine Untersuchung der Berufslaufbahn von Handelsakademikern und Handelsakademikerinnen untermauert: Die befragten Experten (vor allem Personalchefs) beklagten einen Mängel an männlichen Absolventen oben genannten Schultyps, einerseits wegen des Überhangs an weiblichen Absolventen, andererseits - und dies vor allem - um in Zukunft Führungspositionen besetzen zu können. Aus diesem Grund werden auch Männer mit schlechterem schulischen Abschluß Frauen mit ausgezeichnetem Abschlußzeugnis vorgezogen (ÖIBF 1982a, S.29).

Auch die Eigenschaften, die als Voraussetzung für eine Bewerbung genannt werden - das weisen beide oben erwähnte Studien nach - unterscheiden sich nach dem Geschlecht, wie folgende Aufstellung zeigt (Hahn u.a. 1982, S.179):

Männer	Frauen
jung dynamisch Mitarbeiterführung und -motivation Durchsetzungsvermögen ambitioniert einsatzfreudig initiativ kontaktfreudig erfahren flexibel engagiert ideenreich profiliert fachlich und persönlich überzeugend aktiv sicheres, gutes Auftreten unternehmerisch denkend reisefreudig gewissenhaft verlässlich gute Umgangsformen fleißig selbstständig praxisorientierte Führungspersönlichkeit überzeugende Argumentation rhetorische Fähigkeiten	jung verlässlich fleißig flink wendig freundlich nett qualifiziert einsatzfreudig gewissenhaft gute Umgangsformen weiblich strebsam Organisationstalent

Bei Männern werden vor allem Fähigkeiten wie Dynamik, Kreativität, Flexibilität, Führung von Mitarbeitern und unternehmerische Befähigung genannt, in denen schon die Ausbaufähigkeit der Position bzw. weitere Aufstiegsmöglichkeiten enthalten sind, die sich auch in den Arbeitsplatzangeboten widerspiegeln. So werden Männer von vornherein mehr Weiterbildungsmöglichkeiten wie "gute Einschulung", "Fortbildungsmöglichkeit", "fachspezifische Ausbildung" sowie "Ausbildung im Ausland" angeboten.

Frauen hingegen haben gute Kenntnisse in Maschinschreiben und Stenografie, wie auch in Fremdsprachen - zumindest in Englisch - mitzubringen. Weiters wird auf Genauigkeit und Ordentlichkeit Wert gelegt, sind sie dabei noch hübsch, so ist das keinesfalls von Nachteil. Ausbau- und Aufstiegsmöglichkeiten werden nie genannt.

Eine neuere Inseratenanalyse (vgl. Meinard-Schibbel u.a. 1984, Anhang 2), die im ersten Halbjahr 1984 durchgeführt wurde, beobachtete zwar eher die qualitativen, und nicht so sehr die geschlechtsspezifischen Anforderungen, die an kaufmännisches Personal gestellt werden, bestätigt aber trotzdem oben aufgezeigte Trends.

Auffallend sind vor allem die erhöhten Anforderungen in bezug auf EDV-Grundkenntnisse. Wurden Anfang des Jahres noch sehr allgemein "spezielle Kenntnisse" verlangt, so macht sich die Notwendigkeit nach Spezialisierung in Kenntnissen der "Neuen Technologien" immer stärker bemerkbar. Gegenüber Stellenangeboten früherer Jahre zeigt sich deutlich, daß in vermehrtem Ausmaße erhöhten Anforderungen geringere Gehaltsangebote gegenüberstehen. Während früher jungen Frauen, zumeist Schulabgängerinnen, der Vorzug gegeben wurde, zeigt sich nun vermehrt die Anforderung nach "beruflicher Praxis". Die derzeitigen Stellenangebote verlangen nach qualifizierterem und zumindest 25-jährigem Personal (sprich: Frauen), bieten aber häufig schlechtere Arbeitsbedingungen. Frauen müssen/sollen möglichst viel können, jederzeit und allerorts einsatzbereit sein, aber

das in untergeordneten Positionen; für mittleres, geschweige denn, höheres Management sind sie nicht gefragt - was sich auch deutlich in den Karriereverläufen widerspiegelt.

#### 4.3. KARRIEREVERLAUF

Der Begriff "Karriereverlauf" (1) wird im Mikrozensus als die Abfolge von beruflichen Tätigkeiten gleicher oder unterschiedlicher Qualifikationsebene definiert. Zumeist handelt es sich dabei um einen Wechsel von Tätigkeiten, der auf gleicher Ebene oder in Richtung auf eine höhere Qualifikationsebene stattfindet; ein beruflicher Abstieg kommt eher selten vor.

Von den im Mikrozensus befragten Beschäftigten übten 19,4% noch ihre erste berufliche Tätigkeit aus, 15,3% hatten bisher ausschließlich Tätigkeiten auf einer Qualifikationsebene verrichtet, obwohl ein Tätigkeitswechsel stattgefunden hat. Für Frauen sind die entsprechenden Anteile durchwegs höher als für die Männer. Mehr Männer (37,6%) als Frauen (31,3%) hatten in ihrer bisherigen Berufslaufbahn eine Qualifikationsverbesserung zu verzeichnen. Häufigere Qualifikationsverbesserungen kommen bei den Männern doppelt so häufig vor wie bei den Frauen. 5,5% der Beschäftigten hatten keine Qualifikationsverbesserung, sondern einen Abstieg zu verzeichnen - Frauen waren davon etwas häufiger betroffen als Männer. 14,7% der Beschäftigten wiesen in ihrer Laufbahn sowohl Auf- als auch Abstiege auf. Insgesamt hat sich diese Tendenz in den letzten Jahren kaum verändert, lediglich der Anteil jener Personen, die bisher nur eine

-----  
(1) In diesem Kapitel wird in erster Linie auf die Ergebnisse des Mikrozensus 1982 über Berufslaufbahnen zurückgegriffen; vgl. dazu auch Statistische Nachrichten 3/1983, 7/1983, 12/1983.

- 160 -

Tätigkeit ausübt, nahm zu, wobei die Zunahme fast nur Männer betrifft.

Der Karriereverlauf hängt von verschiedenen Faktoren ab (vgl. Klein 1980, S.12 ff.), die im folgenden - unter besonderer Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Situation - beleuchtet werden.

#### o Schulbildung

Mit Ausnahme der Pflichtschulabgänger weisen Männer eher Qualifikationsverbesserungen auf als Frauen. Dies gilt besonders für Absolventen höherer Schulen und Universitäten. Demgegenüber verrichten Frauen insgesamt in ihrer Berufslaufbahn häufiger nur eine Tätigkeit, was zum Teil auch auf die unterschiedliche Dauer der Berufstätigkeit zurückzuführen ist. Allgemein gesehen lässt sich feststellen, daß höhere Schulbildung, schon allein wegen der höheren Ausgangsposition, eine geringe Wahrscheinlichkeit von Qualifikationsverbesserung bedeutet. Dies gilt besonders für Frauen: Maturantinnen und Akademikerinnen haben viel seltener Karriere gemacht als ihre männlichen Kollegen. Dies ist einerseits auf die unterschiedlichen Chancen im Berufsleben (vgl. ÖIBF 1982a) zurückzuführen und andererseits auch in der unterschiedlichen Altersstruktur von Frauen und Männern der entsprechenden Ausbildungsebene begründet.

#### o Arbeitsort

Je kleiner die Gemeinde bzw. je größer die Agrarquote, desto häufiger sind Karriereverläufe, die nur aus einer Tätigkeit bestehen. Daraus folgt, je größer die Gemeinde, desto größer ist auch die Chance - aufgrund des differenzierten Arbeitsmarktes - Karriere zu machen; desto größer aber auch die Wahrscheinlichkeit eines Abstieges. Da Betriebe mit hierarchischer Struktur Voraussetzung für meßbaren Auf- und Abstieg sind und derartige Betriebe vor allem in größeren Städten konzentriert sind, kommen deshalb auch in Wien deutlich häufiger Laufbahnen

mit Qualifikationsverschlechterung vor als in anderen Gemeinden. Diese Aussagen treffen für die Laufbahnen von Männern und Frauen zu.

#### o Berufliche Stellung

"Beamte haben eine stabilere Laufbahn als Angestellte, diese wiederum eine stabilere als Arbeiter. Am stabilsten ist jene der Selbständigen und mithelfenden Angehörigen" (Klein 1980, S.12).

Letztgenannte Gruppe weist in die Kategorie "nur eine Tätigkeit" den höchsten Anteil auf (25,5%).

"Der Anteil von Personen mit nur einer Tätigkeit ist bei weiblichen Beamten deutlich höher als bei Angestellten, bei Männern dieser beiden Gruppen fast gleich, deutlich geringer aber bei den Arbeitern. Mehrere Tätigkeiten gleicher Qualifikationsebene sind bei Hilfs- und angelernten Arbeiten am häufigsten (besonders bei den Frauen), selten hingegen bei Facharbeitern, bei denen ja der Übergang vom Lehrling zum Facharbeiter schon als ein Tätigkeitswechsel bzw. Aufstieg gewertet wurde. Deshalb hat die Kategorie 'Einmal steigend, nie sinkend' bei Facharbeitern den mit Abstand höchsten Anteil von fast zwei Dritteln (für Männer ebenso wie für Frauen)" (Statistische Nachrichten 7/1983, S.389).

#### o Dauer der Beschäftigung

Der Karriereverlauf hängt sehr stark von der Dauer der Berufstätigkeit ab, wobei Frauen aufgrund ihrer Sozialisation und den sich daraus ergebenden Konsequenzen benachteiligt sind. Während knapp die Hälfte der Männer mit Berufslaufbahnen von 6 bis 20 Jahren Dauer eine Verbesserung hinter sich hat, so ist es bei den vergleichbaren Frauengruppen nur ein Drittel. Erst ab zwanzig Jahren dauernder Berufstätigkeit gleichen sich die Anteile der Frauen und Männer mit einmaliger Qualifikationsverbesserung an. Bei besonders langer Berufstätigkeit liegen sogar die Frauenanteile höher, aber nur deshalb, weil dann relativ viele Männer schon eine zweite Qualifikationsverbesserung hinter sich haben.

### o Unterbrechung der Berufslaufbahn

36,1% der beschäftigten Frauen haben in ihrer bisherigen Berufslaufbahn mindestens einmal unterbrochen (Männer: 24,4%). Geburt bzw. Kinderbetreuung war der Hauptunterbrechungsgrund bei Frauen, bei Männern hingegen die Ableistung des Präsenz- bzw. Zivildienstes. Von den 258.700 Frauen, die Geburt und Kinderbetreuung als Unterbrechungsgrund angegeben haben, war dies für 238.800 der einzige Unterbrechungsgrund, für 15.300 kam noch zeitweilige Arbeitslosigkeit hinzu.

Interessant ist die Verschiebung der Unterbrechungsgründe nach Altersklassen. Hatte von den Frauen über fünfzig noch mehr als jede Zehnte wegen Heirat unterbrochen, so sind es von den jüngeren Frauen deutlich weniger (vgl. Tab. 4/2).

Jedenfalls hemmt Berufsunterbrechung den Karriereverlauf. Nur wer kontinuierlich im Arbeitsleben steht, hat die Chance, Karriere zu machen. Frauen steigen nach einer Unterbrechung zumeist auf dem gleichen Qualifikationsniveau ein, auf dem sie ausgeschieden sind, während ihre männlichen Kollegen inzwischen eine höhere Qualifikationsebene erreicht haben.

Der in diesem Abschnitt aufgezeigte Ist-Zustand hat sich seit 1972 nicht wesentlich verändert. Der einzig gravierende Unterschied besteht darin, daß nun vermehrt junge, gutausgebildete und somit qualifizierte Frauen im Berufsleben stehen, deren Berufskarrieren sich aber nicht wesentlich - allerdings auf einer höheren Qualifikationsebene - von denen älterer Frauen unterscheiden (vgl. Klein 1974).

**Tabelle 4/2: Unterbrechungsgründe von Frauen nach Altersgruppen**

Altersgruppe	Von 100 Frauen gaben ... Prozent folgende Unterbrechungsgründe an:			
	Geburt, Kinderbetreuung	Heirat	Arbeitslosigkeit	
bis 19	0,7	0,1	1,1	
20 - 24	7,4	0,8	3,0	
25 - 34	30,3	4,8	3,7	
35 - 44	39,3	9,7	4,0	
45 - 54	27,1	10,3	3,8	
55 - 59	18,4	11,7	2,7	
60 - 64	15,5	6,8	0,7	

Quelle: Statistische Nachrichten, 12/1983, S. 714

#### 4.4. BETRIEBLICHE SCHULUNGEN

##### 4.4.1. ZIELE UND REALITÄT

In der beruflichen Praxis wird davon ausgegangen, daß betriebliche Weiterbildung der Erweiterung der fachlichen Qualifikation dient (vgl. ÖIBF 1982b, S.135).

Eine Studie des Instituts für Bildung und Wirtschaft, in der 1980 alle Betriebe mit mehr als 80 Beschäftigten - im Bereich der Industrie mit mehr als 100 Mitarbeitern - zu dieser Thematik befragt wurden, wobei die Lehrlingsausbildung bewußt ausgeklammert wurde, zeigt, daß 82,4% der befragten Betriebe die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/innen organisieren oder fördern. 93% der Betriebe fördern externe Angebote beruflicher Erwachsenenbildung, mehr als 50% organisieren betriebsinterne Weiterbildung und 44% tun sowohl das eine wie auch das andere.

Es zeigt sich, daß bei betriebsinterner Bildungsarbeit mehr Frauen als Männer (70% Frauen, 67% Männer) partizipieren, während sich bei externen Angeboten das Verhältnis umkehrt (88% Frauen, 91% Männer) (Hartl u.a. 1981, S.20).

In fast 90% der Fälle wollen die Betriebe die bessere Erfüllung gegenwärtiger Aufgaben durch ihre Mitarbeiter erreichen. In zwei Dritteln der Fälle geht es um die Vorbereitung auf veränderte oder erweiterte Aufgaben im Wirkungsbereich.

Die kontinuierliche Expansion der betrieblichen Weiterbildung zeigt sich an einer vermehrten Anzahl von Kursbesuchern.

So gaben 1973 9% der Beschäftigten (11% Männer, 7% Frauen) an, in diesem Jahr einen Kurs zur beruflichen Fortbildung (1) besucht zu haben, im Dezember 1982 waren es bereits 15% (16% Männer, 11% Frauen). Andererseits wird auch das ansteigende Interesse der Mitarbeiter an Weiterbildungsver-

-----

(1) Fortbildungskurse können zwar nicht mit betrieblichen Schulungsmaßnahmen gleichgesetzt werden, dennoch läßt sich der Trend daraus bestätigen.

anstaltungen durch 40% der befragten Betriebe bekundet. Die Betriebe selbst haben ihre Aktivitäten im Vergleich zu früheren Jahren um 38% bei externen, um 54% bei betriebsinternen und um 57% bei externen und internen Schulungsmaßnahmen erhöht (Richter 1982, S.62).

#### 4.4.2. KRITERIEN FÜR BETRIEBLICHE SCHULUNGSMASSNAHMEN

Trotz vermehrter Weiterbildungsaktivitäten existieren große Unterschiede hinsichtlich Branchen, Betriebstypen und Arbeitskräftekategorien, was eine entsprechende selektive Chancenzuteilung beruflicher Weiterbildung bei Erwachsenen bewirkt (vgl. Sengenberger 1981, S.3 ff.).

##### o Betriebsgröße

Beschäftigte in Kleinbetrieben haben in der Regel geringere Aussichten, in den Genuß innerbetrieblicher Weiterbildung zu gelangen als Belegschaften großer Betriebe. "Zweifellos wird in kleineren Betrieben auch Weiterbildung betrieben. Sie erfolgt jedoch ihrer Betriebsstruktur entsprechend zum Teil in anderen organisatorischen Formen" (Richter 1982, S.5).

##### o Alter

Die Beteiligung am Weiterbildungsangebot konzentriert sich auf jüngere Arbeitnehmer - hier noch beiderlei Geschlechts - und auf solche, die im mittleren Lebensalter stehen, dabei handelt es sich vor allem um Männer. Diese Aussage wird

durch die Ergebnisse des Mikrozensus 1982 (1) unterstrichen, wo Männer aller Altersgruppen höhere Anteile für Fortbildung und Umschulung aufweisen. Besonders deutlich wird dies in der Altersgruppe der 40- bis 49-Jährigen, wo noch 14,7% der Männer, aber nur 7,6% der Frauen solche Kurse besuchten.

o Geschlecht

Qualitative Untersuchungen zeigen, daß Grundschulungen noch für beide Geschlechter gleich sind, danach aber die unterschiedliche Arbeitsplatzverteilung bereits ein unterschiedliches Weiterbildungsangebot mit sich bringt, aber auch andere (örtliche, zeitliche) Gegebenheiten erfordert.

- Frauen werden seltener als Männer (35,9% der Frauen, 44,2% der Männer) zur Fortbildung und Umschulung von Dienstgeberseite motiviert und sie werden eher zur Fortbildung als zu einer Umschulung angeregt. 61,6% bzw. 76,9% der Frauen (53,9% bzw. 52,8% Männer) geben an, eine Fortbildung bzw. Umschulung aus "eigener Initiative" absolviert zu haben (vgl. Tab. 4/3).

Dies dürfte auch mit der - allerdings geschlechtsneutralen - Aussage der Betriebe übereinstimmen, wonach 57% der Kursteilnehmer vom Betrieb ermittelt werden, bei 43% hingegen die Initiative vom Mitarbeiter ausgeht (vgl. Grafik 4/1).

- Obwohl insgesamt gesehen seit 1973 der Kursbesuch in der Arbeitszeit zurückgegangen ist, besuchen nach wie vor "beschäftigte Männer Veranstaltungen zur beruflichen Fortbildung oder Umschulung häufiger als Frauen zur Gänze oder vorwiegend in der Arbeitszeit" (Statistische Nachrichten 4/1984, S.211 ff.).

-----

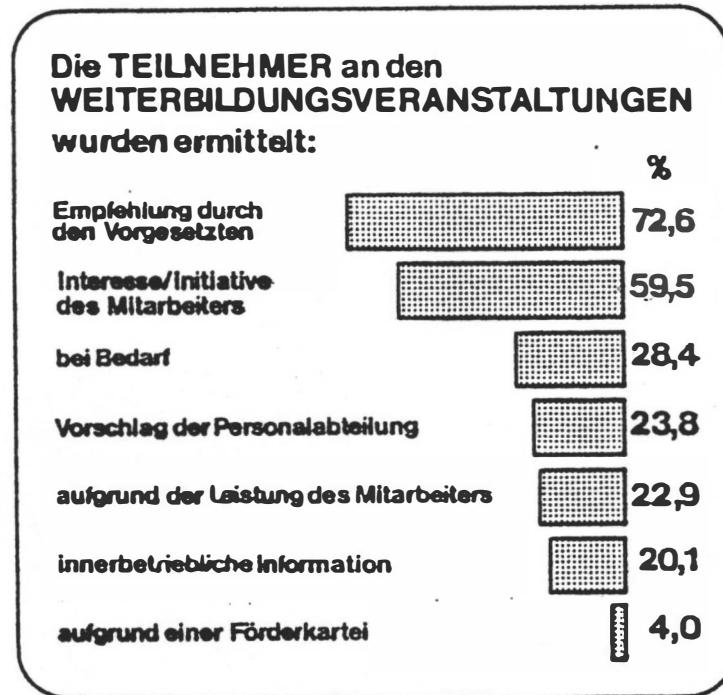
(1) Es werden in diesem Kapitel die jeweiligen Zahlen des Mikrozensus 1982 zur "Beruflichen Fortbildung und Umschulung" auf folgende Population bezogen: Beschäftigte Personen mit Fortbildung oder Umschulung in den Jahren 1981 und 1982. Sollten sich gravierende Unterschiede zwischen Fortbildung und Umschulung herauskristallisieren, so wird darauf hingewiesen. Die Auswahl erscheint deshalb gerechtfertigt, da sich weder aus Fortbildung noch Umschulung genau die betrieblichen Schulungsmaßnahmen herausfiltern lassen, da Fortbildung sowohl in der Arbeits- wie auch in der Freizeit erfolgen kann. Umschulung hingegen hat allein keine Aussagekraft für betriebliche Schulungsmaßnahmen. Aber in der Verbindung mit der Klassifikation "Beschäftigte" erscheinen beide Bildungsmaßnahmen in Zusammenhang mit anderen Variablen aussagekräftig.

**Tabelle 4/3: Anstöße zur Fachausbildung und Umschulung nach Geschlecht**

Fortbildung/Umschulung Geschlecht	Beschäftigte insgesamt (Absolutzahlen in 1000)	Anstoß von Dienst- AMV unbe- selbst geber kannt				
		(Relativzahlen - Summen- spalte = 100)				
Männer:	Fortbildung	196.3	53.9	44.2	0.4	1.5
	Umschulung	18.6	52.8	41.5	5.4	0.3
	Insgesamt	1749.5	10.7	8.3	0.1	80.9
Frauen	Fortbildung	82.9	61.6	35.9	0.9	1.6
	Umschulung	2.8	76.9	20.6	2.5	-
	Insgesamt	1078.0	8.1	4.3	0.2	87.4

Quelle: ÖStZ, interne Statistik

**Grafik 4/1: Seitens der Betriebe - Ermittlung der Teilnehmer an Weiterbildungsveranstaltungen**



Quelle: IBW (Institut für Bildung und Wirtschaft) - Richter, Rudolf, Berufliche Leistungen österreichischer Betriebe, Wien 1982, S.25

Frauen dominieren bei Kursbesuchen mit vier bis neun Stunden pro Woche und halten sich bei Kursen mit 10 bis 19 Wochenstunden die Waage mit den Männern, die vor allem Kurse mit 20 und mehr Wochenstunden besuchen.

- Von allen Beschäftigten, die einen Kurs besuchten, mußte mehr als ein Drittel für die Teilnahme selbst aufkommen. Frauen bezahlen ihre Kurse häufiger als Männer selbst bzw. nehmen auch vermehrt Mittel der Arbeitsmarktverwaltung in Anspruch. Hingegen wird bei Männern der überwiegende Teil der Kurskosten vom Dienstgeber übernommen (bei 62,5% der Männer und 49,7% der Frauen) (vgl. Hartl u.a. 1981 und Richter 1982).
- Fachveranstaltungen stehen sowohl bei Frauen als auch bei Männern an erster Stelle der Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen, gefolgt von Sprachen bei Frauen und Veranstaltungen für berufsorientierte Allgemeinbildung bei Männern.

#### o Betrieblicher Beschäftigungsstatus

"Es besteht ein deutliches Gefälle der Beteiligung zwischen betrieblichen Kern- und Randbelegschaften. An der betrieblichen Qualifizierungspolitik partizipieren fast ausschließlich jene Teile der Belegschaft, die zum festen Arbeitskräftestamm mit relativ dauerhaften Arbeitsverhältnissen zählen. Randbelegschaften, über die konjunkturell oder saisonell variable Arbeitskräftebedarf abgepuffert wird, werden selten von den Maßnahmen erreicht." (Sengenberger 1981, S.3)

Dies trifft vor allem auf (unqualifizierte) Frauen zu, denen dadurch nur sogenannte Resttätigkeiten verbleiben. Gerade für jene Arbeitnehmer wäre eine Weiterbildung von großer Bedeutung, da ihre Tätigkeit selbst keinerlei Qualifikationsmöglichkeit für einen eventuell erforderlichen Arbeitsplatzwechsel bietet (vgl. ÖIBF 1982b, S.139 ff.).

### o Vorbildung

"Arbeitskräfte ohne beruflichen Abschluß sind im Durchschnitt nur geringfügig in betriebliche Veranstaltungen einbezogen, bei den Fachkräften steigt die Teilnahme mit der 'Wertigkeit' des Abschlusses." (Sengenberger 1981, S.3 und Grafik 4/2).

Trotz aller Anstrengungen, Bildungsdefizite zu minimieren, tragen auf diese Weise die betrieblichen Schulungsmaßnahmen bei zu einer "Elitenbildung, da nur bestimmte Leute - zumeist schon mit Bildung - zu weiteren Bildungsmaßnahmen kommen" (Enquête 1983, Diskussionsbeitrag: Pfleger). Auch laut Mikrozensus steigt mit höherer Schulbildung der Kursbesuch bei beiden Geschlechtern an (vgl. dazu auch Jedina-Palombini/Piskaty 1975, S.155). Die Männer sind in allen Bildungskategorien häufiger als Frauen der gleichen Bildungsebene beim Kursbesuch vertreten, die geringfügigsten Differenzen gibt es bei AHS- und Hochschulabsolvent/inn/en.

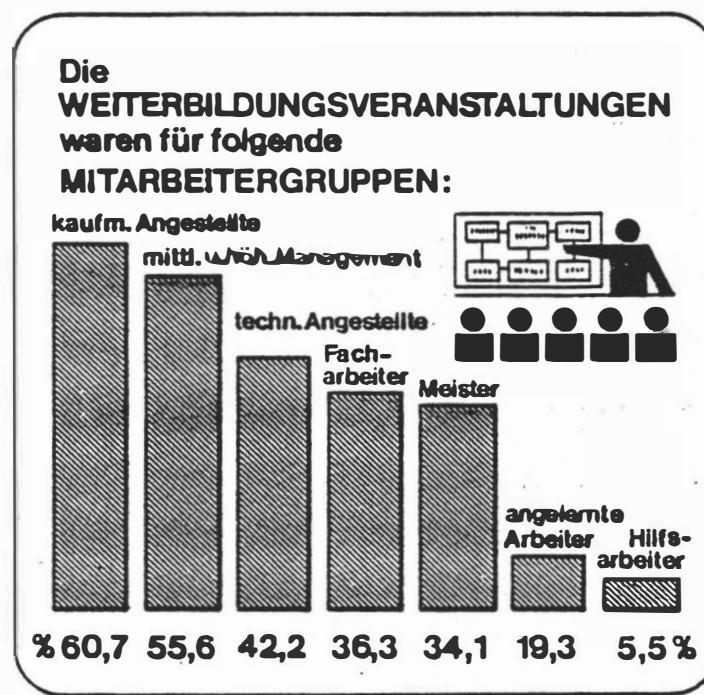
### o Nationalität

"Ausländische Arbeitnehmer sind im Durchschnitt gegenüber inländischen Arbeitskräften bei der betrieblichen Weiterbildung erheblich unterrepräsentiert. Dies überrascht nicht angesichts der starken Ungleichverteilung der Weiterbildungsbeteiligung nach der beruflichen Vorbildung" (Sengenberger 1981, S.4).

Da ausländische Frauen gewöhnlich an der untersten Stufe der betrieblichen Hierarchie stehen, trifft das oben gesagte auf sie in verschärftem Maße zu. Als betriebliche Schulungsmaßnahme kann höchstens "Einschulung, wie etwa die eines Hilfsarbeiters an einer bestimmten Maschine im eigenen Bereich" (Enquête 1983, Referat: Steinringer o.S.) definiert werden.

- 170 -

Grafik 4/2: Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen nach Mitarbeitergruppen



Quelle: IBW (Institut für Bildung und Wirtschaft) - Richter, Rudolf, Berufliche Leistungen österreichischer Betriebe, Wien 1982, S.23

#### 4.5. AUSSERBETRIEBLICHE SCHULUNGSMÖGLICHKEITEN

##### 4.5.1. INSTITUTIONEN

Außenbetriebliche Schulungsmaßnahmen im Rahmen der beruflichen Erwachsenenbildung werden vor allem (1) von folgenden Institutionen, die der "Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs" (KEBÖ) angehören (vgl. BMU 1980), angeboten:

- die Wirtschaftsförderungsinstitute (WIFI)
- das Berufsförderungsinstitut (BFI)
- das Ländliche Fortbildungsinstitut (LFI)
- Österreichische Volkswirtschaftliche Gesellschaft/ Verband für Bildungswesen
- Bildungswerk der Industrie - Institut der Vereinigung Österreichischer Industrieller
- Österreichisches Zentrum für Wirtschaftlichkeit und Produktivität (ÖPWZ),

wobei sich der Großteil beruflicher Bildungsmaßnahmen auf das Wirtschaftsförderungsinstitut der gewerblichen Wirtschaft, das von Arbeiterkammer und Gewerkschaft getragene Berufsförderungsinstitut und das Ländliche Fortbildungsinstitut konzentriert. Dabei werden im Rahmen dieser Einrichtungen in zeitlicher Hinsicht von kurzen Intensivkursen (zum Beispiel Maschinschreibkurse) bis zu mehrmonatigen Ausbildungsgängen (zum Beispiel Facharbeiterkurzausbildung), inhaltlich von einfacheren bis zu zertifizierten und allgemein anerkannten Bildungsabschlüssen (zum Beispiel Facharbeiter- und Werkmeisterbriefe) angeboten (Aichholzer u.a. 1982, S.67 ff.).

-----  
(1) Dabei ist in der Praxis die Grenze nicht so eng zu ziehen, da auch die Einrichtungen, die der "allgemeinen Erwachsenenbildung" angerechnet werden, dementsprechende Angebote stellen (vgl. dazu Frauenbericht 85, Heft 2, Abschnitt 3.5. und 3.6.).

#### 4.5.2. ANGEBOTE

Obwohl sich das Angebot der beruflichen Erwachsenenbildung (vgl. Frauenbericht 85, Heft 2, Abschnitt 2.7.) in der letzten Dekade enorm ausgeweitet hat, hat sich hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Angebote nichts wesentliches geändert. Nach wie vor werden hauptsächlich drei Zielgruppen angesprochen.

o Geschlechtsdifferenziertes Angebot. Dabei werden entweder fast ausschließlich Männer oder fast ausschließlich Frauen angesprochen. Diese Form umfaßt hauptsächlich die Angebote des Ländlichen Fortbildungsinstitutes, wo der Bereich der Land- und Forstwirtschaft den Männern und der Bereich der Hauswirtschaft den Frauen zugeteilt ist. Geschlechtsdifferenziert ist auch das Angebot im Büro- und Dienstleistungsbereich der übrigen Weiterbildungsinstitutionen (zum Beispiel Englischkurse für Frauen im Bürobereich - Berufsförderungsinstitut).

o Bestimmte Berufsgruppen werden angesprochen, wobei es der Form nach zwei Varianten gibt:

- a) Es werden eindeutig Männer oder Frauen angesprochen, zum Beispiel Schweißer, Maler/Anstreicher, Kellner, Programmierer, Unternehmer bzw. Kosmetikerinnen, Phontypistinnen, Krankenschwestern, etc.
- b) Es werden sowohl Männer als auch Frauen angesprochen, zum Beispiel Sozialarbeiter(innen), Altenhelfer(innen), Textilverkäufer(in) und manchmal Sekretär(in).

o Unspezifische Angebote, wobei der grammatischen Form nach männliche Personengruppen, zum Beispiel Mitarbeiter, Teilnehmer angesprochen werden.

Auch jenseits des landwirtschaftlichen Bereichs herrscht also noch eine geschlechtsspezifische Ausrichtung der Kursangebote, wobei es sich vor allem um Kurse im Büro- und Dienstleistungsbereich handelt.

#### 4.5.3. NACHFRAGE

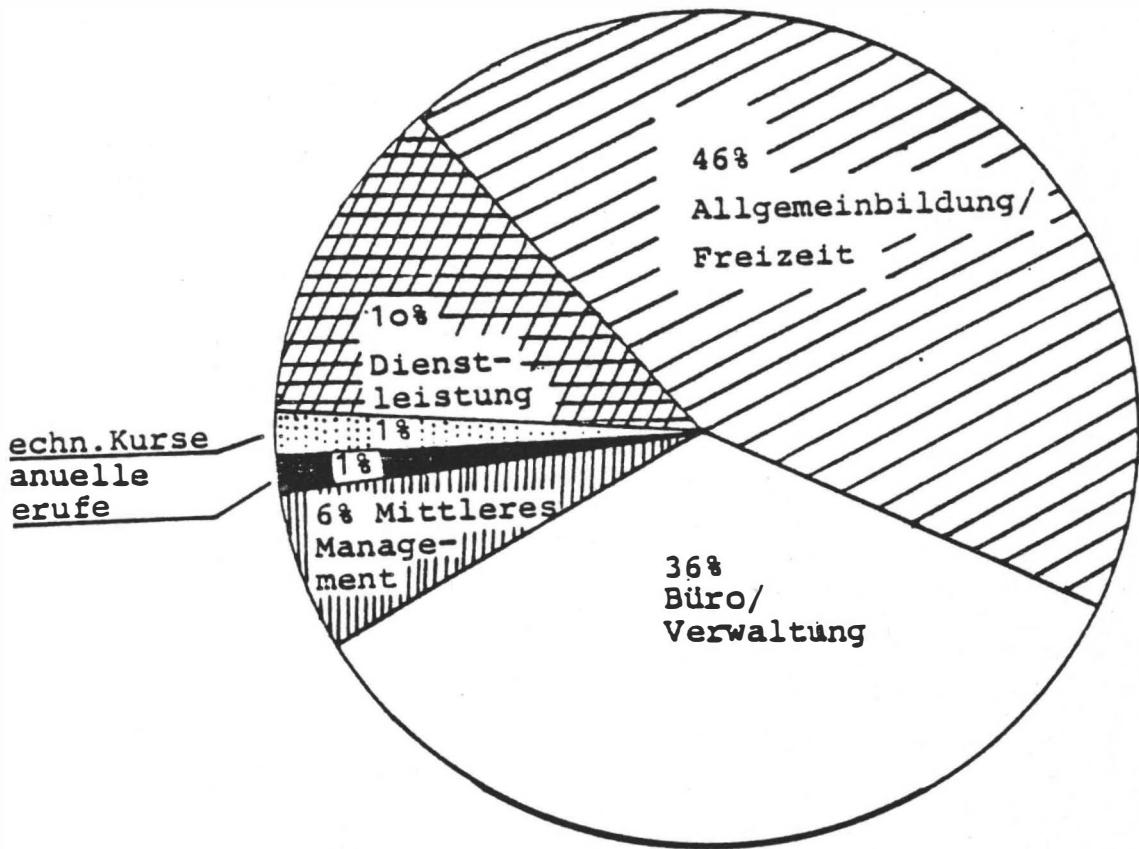
Der Mikrozensusvergleich 1973 bis 1982 zeigt einen deutlichen Anstieg der Teilnahme von Frauen an der beruflichen Erwachsenenbildung in den letzten zehn Jahren (1). Vor allem werden diese Angebote der beruflichen Erwachsenenbildung von den im Berufsleben stehenden Frauen in Anspruch genommen. Diese steigende Tendenz des Frauenanteils wird auch durch andere einschlägige Untersuchungen bewiesen (vgl. dazu: Göhring, Enquete 1984 und Graf, Enquete 1984). Hinsichtlich der Inhalte konzentriert sich die Kursteilnahme der Frauen analog der gesellschaftlichen Arbeitsteilung nach wie vor im traditionell weiblich definierten Bereich. Frauen besuchen laut Mikrozensus 1982 vor allem Sprachkurse, Kurse im Unterrichts- und Forschungswesen sowie Veranstaltungen für Gesundheit und Fürsorge und Fachveranstaltungen für Wirtschaft und Recht. Die höchsten Anteile bei Männern weisen Veranstaltungen für Gewerbe und Industrie und Veranstaltungen für berufsorientierte Allgemeinbildung auf. Die bundesweite Umfrage des Berufsförderungsinstitutes zeigt eine Dominanz der Teilnahme der Frauen insgesamt gesehen im Bereich Allgemeinbildung/Freizeit (vgl. Grafik 4/3, gefolgt von den Kursen, die im engeren Sinn der beruflichen Erwachsenenbildung zuzurechnen sind, im Büro- und Verwaltungsbereich sowie im Dienstleistungsbereich. Nur ein geringer Frauenanteil ist im mittleren Management, in technischen und manuellen Kursen anzutreffen (vgl. Grafik 4/3 und 4/4; Graf, Enquete 1984).

Auch das Wirtschaftsförderungsinstitut Wien weist bei einem 34%igen Frauenanteil an den gesamten Kursbesuchen sehr unterschiedliche Teilnahmequoten von Frauen in technischen und kaufmännischen Kursen auf: 55% der Frauen nehmen kauf-

-----  
(1) Vgl. dazu: Statistische Nachrichten 12/1983, S.717 - der Anteil der Frauen an beruflichen Fortbildungsmaßnahmen stieg von 1973 bis 1982 von 7,1% auf 10,4%, der der Männer von 10,7% auf 15,5%.

- 174 -

Grafik 4/3: Anteil der Frauen an den Angeboten der (allgemeinen und beruflichen) Erwachsenenbildung nach ausgewählten Kursgruppen



Quelle: Graf, Andrea, Diskussionsunterlage des Berufsförderungsinstitutes (auf Grundlage einer Österreichweiten BFI-Erhebung 1984) zur Enquête "Weiterbildung für Frauen - Ein Vorteil für wen?" der Gewerkschaft der Privatangestellten am 11.10. 1984, Wien

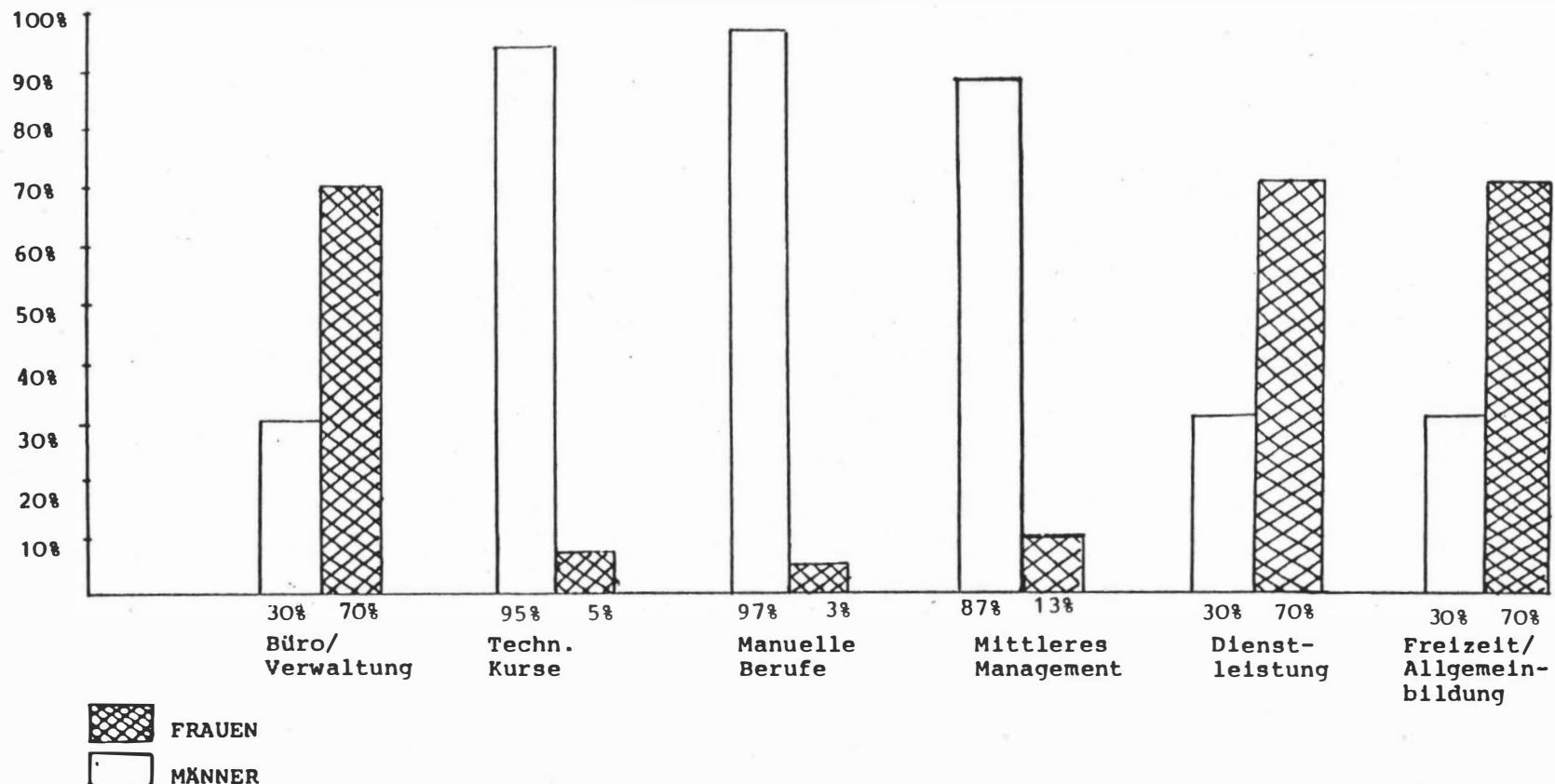
männische, aber nur 5% technische Kursangebote in Anspruch (Reithmayr, Enquête 1984). Frauen besuchen - wie schon in Abschnitt 4.4. (Betriebliche Schulungen) erwähnt - Kurse zu einem höheren Anteil als Männer aus Eigeninitiative, vorwiegend aus der Motivation heraus, ihre Kenntnisse zu erweitern, müssen dazu vermehrt ihre Freizeit in Anspruch nehmen und tragen auch zum Großteil die Kurskosten selbst (Statistische Nachrichten 1/1984, 4/1984; Vocelka-Zeidler, Enquête 1984).

#### 4.5.4. SCHULEN IM ZWEITEN BILDUNGSWEG

Unter Schulen, die die Befragten neben ihrer beruflichen Tätigkeit besucht und abgeschlossen haben, sind neben allen herkömmlichen Schularten die Abiturientenlehrgänge, Kollegs, Speziallehrgänge, Beamtenaufstiegsprüfung (B-Matura) usw. zu subsumieren und sie sind im weiteren Sinne ebenfalls den außerbetrieblichen Schulungsmaßnahmen zuzuzählen.

Seit 1970 ist eine deutliche Zunahme von Frauen zu verzeichnen, die Schulen neben ihrer Berufstätigkeit besuchen. Trotzdem frequentierten Männer (3%) dreimal so häufig derartige Schulen wie Frauen (1%). Je höher die Schulbildung, desto häufiger werden Schulabschlüsse im zweiten Bildungsweg genannt. Männer mit berufsbildenden höheren Schulen (12%) gaben am häufigsten an, den zweiten Bildungsweg eingeschlagen zu haben, bei Frauen liegen die höchsten Anteile bei Hochschulabsolventinnen (6%) und Maturantinnen einer Allgemeinbildenden Höheren Schule (6%) (Statistische Nachrichten 11/1983, S.668 ff.).

Grafik 4/4: Analyse des Kursbesuches nach Kursgruppen und Geschlecht



Quelle: Graf, Andrea, Diskussionsunterlage des Berufsförderungsinstitutes (auf Grundlage einer österreichweiten Erhebung 1984) zur Enquête "Weiterbildung für Frauen- Ein Vorteil für wen?" der Gewerkschaft der Privatangestellten am 11.10.1984, Wien

#### 4.6. FÖRDERUNGSMASSNAHMEN

##### 4.6.1. ARBEITSMARKTPOLITISCHE ZIELSETZUNGEN

"Betriebe ebenso wie Einrichtungen der Erwachsenenbildung erhalten für bestimmte Weiterbildungsmaßnahmen öffentliche Förderungsmittel. Dies geschieht auf Basis des Arbeitsmarktförderungsgesetzes von 1969, durch das der beruflichen Ausbildung, vor allem der Weiterbildung und Um- schulung, die Rolle eines zentralen arbeitsmarktpolitischen Instrumentes zugeschlagen wurde. Voraussetzung für die Förderungswürdigkeit von Maßnahmen der beruflichen Bildung nach dem AMFG ist im wesentlichen ihre zu erwartende günstige Beeinflussung der Arbeitsmarktlage. In diesem Rahmen erfolgt die Förderung von kurs- und lehrgangsmäßigen Formen beruflicher Weiterbildung auf dreierlei Ebenen" (IHS 1982, S.69), nämlich durch

- "- Beihilfen an Personen; sie dienen zum Ausgleich von finanziellen Belastungen, die einem Schulungsteilnehmer erwachsen.
- Beihilfen an Betriebe; sie dienen zur Abgeltung der Kosten für betriebliche Schulungsmaßnahmen.
- Beihilfen an Einrichtungen; sie dienen zur Abgeltung der Kosten von Schulungsmaßnahmen durch Schulungsein- richtungen bzw. Betriebe." (BMS, Programmbudget 1984, S.II/5)

Auf die spezielle Situation der Frauen wird in den arbeits- marktpolitischen Zielsetzungen nur in begrenztem Ausmaß ein- gegangen. Im Schwerpunktprogramm 1977 wird sie unter dem Motto "Verbesserung der beruflichen Eingliederung und Situation der Frau auf dem Arbeitsmarkt" erwähnt. Weiters auch im Schwerpunktprogramm 1978 - "Schaffung von zusätz- lichen Unterbringungsmöglichkeiten für Österreicher, um den Arbeitsmarkt für einen 1%igen Zuwachs an beschäftigten In- ländern aufnahmefähig zu machen. Besetzung von Ausländer- arbeitsplätzen durch Österreicher mit Prioritäten: Jugend- liche, Behinderte im weitesten Sinn, Frauen, ältere Ar- beitnehmer und Bewohner von Gebieten mit ungünstiger Wirt- schaftsstruktur." (Wösendorfer 1980, S.210 ff.).

Im Ausbildungsjahr 1982/83 wurde ein Sonderprogramm zur Er- reichung eines höheren Frauenanteils an Lehrberufen mit ge- ringem Frauenanteil geschaffen (vgl. dazu auch Abschnitt 2.6.3.).

Seit 1983 hat die Arbeitsmarktverwaltung mit Maßnahmen der experimentellen Arbeitsmarktpolitik neue Wege zur Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für bestimmte Personengruppen beschritten mit speziellen Schwerpunkten für Frauen. "Arbeitsplätze selber schaffen - Perspektiven zur Schaffung neuer Arbeitsplätze für Frauen in nicht-konventionellen Betrieben".

#### 4.6.2. UM- UND NACHSCHULUNGEN

Unter Umschulung ist eine Schulung in einem gänzlich anderen Berufsbereich, unter Nachschulung eine Schulung in Hinblick auf die notwendige Anpassung der Arbeitskräfte an neue berufliche Entwicklungen oder spezielle berufliche Anforderungen im eigenen Berufsbereich zu verstehen.

Der traditionellen Rollenverteilung entsprechend sind auch Frauen im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Förderungsprogramme hauptsächlich in den Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufen, im Dienstleistungsbereich - hier wiederum vor allem im Hotel- und Gaststättenwesen - sowie in Gesundheits- und Kulturberufen anzutreffen. Größtenteils scheinen 1983/84 die gleichen Kurse auf wie 1978/79. In dieser Zeitspanne ist lediglich eine leichte Verschiebung von dem sonstigen Dienstleistungsbereich zu den Büroberufen ersichtlich (IHS 1984, S.11 ff.).

Obwohl im Produktionsbereich für Facharbeiterkurz- und Facharbeiterintensivausbildung (vgl. Abschnitt 2.5.) in manchen Bundesländern (zum Beispiel Burgenland) vehement um Frauen/Mädchen geworben wird, sind Frauen nur in geringem Ausmaß anzutreffen. Es handelt sich dabei um Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen in Betrieben oder eigenen Ausbildungszentren, die (theoretisch) beiden Geschlechtern offenstehen, Frauen aber (praktisch) durch ihre geschlechtsspezifische Sozialisation und Ausbildung versperrt sind.

Trotz dieser geschlechtsspezifisch segmentierten Struktur kommt eine Studie des IHS (Aichholzer u.a. 1984) unter anderem zu folgenden Schlußfolgerungen:

- Die Förderung beruflicher Qualifizierungsmaßnahmen durch die Arbeitsmarktverwaltung stellt eine positive Korrektur der krassen Unterbeteiligung von Frauen im allgemeinen Weiterbildungssystem dar.
- Ein Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen im Rahmen arbeitsmarktpolitisch eingesetzter Maßnahmen vermag Frauen durchaus beruflichen Nutzen zu bringen.
- Eine Verbesserung des Einsatzes geförderter Weiterbildungsmaßnahmen wäre besonders für Frauen mit geringem Qualifikationsniveau und bereits arbeitslosen Frauen zu empfehlen, wobei auch eine Ausbildung in "nichttraditionellen" Bereichen (insbesondere auch im Anwendungsbereich von EDV und Mikroelektronik) von Nutzen sei (Aichholzer/ Schienstock, Enquête 1984).

#### 4.6.3. ALTERNATIVE AUSBILDUNGSFORMEN

Unter alternativen Ausbildungsformen sind Kursformen zu verstehen, die vom hierarchisch organisierten, zu- meist in Frontalunterricht durchgeführten, das Leistungs- und Konkurrenzdenken fördernden Unterrichtsprinzip ab- gehen und stattdessen die Zusammenarbeit innerhalb der Gruppe fördern. Diese Ausbildungsform wird in der all- gemeinen Erwachsenenbildung häufiger, vereinzelt auch in der beruflichen Erwachsenenbildung, aber in den arbeits- marktgeförderten Schulungsmaßnahmen nur selten angewandt.

Eine Pilotstudie des IBE (Blumberger u.a. 1984), die das "Prinzip des exemplarischen Lernens" an Bauarbeitern er- probte, erzielte damit gute Erfolge. In Zukunft plant man, dieses Unterrichtsprinzip speziell für Frauen in Büropraxis- kursen anzuwenden. Es wird von den beruflichen Erfahrungen, Problemen des/der einzelnen ausgegangen, die in eine Klein-

gruppe eingebracht werden, wobei versucht wird, eventuelle Berufsbarrieren wissensmäßiger und persönlicher Art aufzuarbeiten. Anhand der Erfahrungen ergeben sich Schwerpunktsetzungen für den theoretischen Unterricht - einem Bausteinsystem gleich -, dessen Inhalte aber auch unmittelbar in die Praxis umgesetzt werden. Ebenso sind Exkursionen in Betriebe wie "Arbeitserprobungen" (1) konzipiert, wobei neben diesem betriebspraktischen Training immer wieder die Reflexion in der Gruppe stattfindet (Meinhard-Schiebel u.a. 1984, S.21 ff.).

"Persönliche Erfahrungen, Probleme werden somit nicht mehr als schicksalhaft erfahren, sondern als systematisch" (Blumberger u.a. 1984, S.16), als gesellschaftsbedingt.

#### 4.7. ALTERNATIVE ARBEITSPROJEKTE

Alternative Arbeitsprojekte entstehen einerseits meist als Antwort auf das individuelle Problem der Arbeitslosigkeit:

"Arbeitslose oder Personen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, schaffen sich in Selbsthilfe neue Beschäftigungsmöglichkeiten ...". Andererseits hat bei "einzelnen Bevölkerungsgruppen der Industriestaaten ein Wertwandel im Verhältnis zur 'Arbeit' stattgefunden. So wird heute der Arbeitsbefriedigung größerer Wert zugemessen, was sich in den Experimenten mit unkonventionellen Formen der Arbeitsorganisation niederschlägt. Ebenso gehört dazu die Sorge um die Umwelt und um die nicht erneuerbaren natürlichen Ressourcen. Weitere Motive für die Gründung solcher Beschäftigungsinitiativen können der Wunsch nach einer lokalen oder regionalen Identität sowie die Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen im Arbeitsleben sein." (Nagel/Zehetner 1984, S.1).

Solche Initiativen, die zumeist auf Aktionen von Einzelpersonen oder Personengruppen beruhen, können seit 1983 im Rahmen der experimentellen Arbeitsmarktpolitik Subventionen

---

(1) Beschäftigungsmöglichkeit in einem Betrieb oder in einer Institution (auf Kosten der Arbeitsmarktverwaltung), um selbst die Eignung für eine Tätigkeit feststellen zu können.

erlangen - und heißen, da diese Beschäftigungsinitiativen ihrer Rechtsform und Finanzierungsstruktur nach gemeinschaftlich errichtet werden, "Selbstverwaltungsbetriebe".

Reine (subventionierte) Frauen-Selbstverwaltungsbetriebe gibt es in Österreich noch nicht. Frauen sind aber in allen selbstverwalteten Betrieben, da aber zumeist in der herrschenden gesellschaftlichen Arbeitsteilung, anzutreffen. Lediglich im Bereich der Holzwirtschaft sind Frauen gleichberechtigte, das heißt gleichausgebildete Partnerinnen. Erst vor wenigen Monaten haben Frauen nach langem Ringen den Kinderladen "Schwupppdiwupp" (Wien) in Form eines alternativen, subventionierten Arbeitsprojektes durchsetzen können.

Nichtsubventionierte bzw. teilsubventionierte, alternative Arbeitsprojekte haben sich aber im Zuge der Frauenbewegung in den letzten zehn Jahren auch in Österreich etabliert.

"Die Motivationen, solche Initiativen ins Leben zu rufen, sind in dem sogenannten weiblichen Lebenszusammenhang begründet: Betätigung abseits des 'männlichen Arbeitsmarktes', Versuch, einen gefährdeten Arbeitsplatz zu retten, der Wunsch nach einem qualifizierten Beruf, die Möglichkeit, in einem nichttraditionellen Beruf zu arbeiten, soziale Dienste für Frauen zur Verfügung zu stellen, die traditionelle 'Betreuungsrolle' der Frauen aufzuwerten oder ihre traditionellen handwerklichen Fähigkeiten zu vermarkten, etc." (Jordan 1984)

Die Schwerpunkte dieser Initiativen liegen einerseits in feministischen Projektaktivitäten, andererseits im sozialen Bereich.

So entstanden im Rahmen der feministischen Projekte unter anderem Frauenläden, Frauenbuchläden, Frauencafés, Frauengalerien, der Frauenverlag. Diesbezügliche Initiativen, das Grundkapital wie auch die zumeist gratis geleistete Arbeit kamen und kommen von Frauen, die innerhalb der autonomen Frauenbewegung engagiert sind. Nur wenige dieser Betriebe können Frauen der Arbeitsleistung entsprechend bezahlte Arbeitsplätze, geschweige denn Ausbildungsplätze bieten.

Anders ist die Situation bei den Initiativen im Sozialbereich wie etwa Frauenhäusern. Auch ihre Entstehung geht

auf Initiative von Frauen zurück, nur werden diese Initiativen zumeist ihrer gesellschaftlichen bzw. gesellschaftspolitischen Relevanz und Notwendigkeit wegen von öffentlichen Stellen subventioniert.

In jüngster Zeit sind alternative Projekte auch im Zuge der nichttraditionellen Ausbildungsmöglichkeiten für Mädchen entstanden. So werden im Frauenkommunikationszentrum im Werkstätten- und Kulturhaus (WUK) Mädchen unter Anleitung einer Meisterin als Malerinnen und Anstreicherinnen angelernt. Im Rahmen des 'Jugendprojektes WUK' werden Burschen und Mädchen gemeinsam in den Berufen Maler, Anstreicher, Maurer, Tischler angelernt, wobei eine Meisterin den Tischlerberuf lehrt. Um solche Umstrukturierungen erfolgreich für alle Beteiligten durchführen zu können, müssen verschiedene Voraussetzungen erfüllt sein: Fähigkeit und Wille der Beschäftigten mitzuscheiden: Entscheidungsstrukturen, die es den Beschäftigten auch wirklich ermöglichen, in Entscheidungsprozessen aktiv mitzuwirken, und Veränderungen der Machtstrukturen. Das heißt, es müssen Voraussetzungen geschaffen werden, die angstfreie Kommunikation und Konfliktaustragung ermöglichen - was eine permanente Weiterbildung verlangt.

## 5. EINKOMMENSSITUATION

### 5.1. EINKOMMENSUNTERSCHIEDE

#### 5.1.1. EINKOMMENSUNTERSCHIEDE NACH BERUFLICHER STELLUNG

Der Abstand zwischen den Einkommen von Frauen und von Männern hat sich im Zeitraum 1953 bis 1983 nicht verringert. Im Gegenteil (1). Vor allem bei den Angestellten hat dieser Abstand noch zugenommen.

1953 lagen die Medianeinkommen (50% der Personen beziehen ein höheres, 50% ein niedrigeres Einkommen) der männlichen Angestellten um 34% über jenen der weiblichen, 1982 waren es 68%. Bei den Arbeitern hingegen blieb die Spanne zwischen Frauen- und Männerlöhnen seit drei Jahrzehnten ungefähr gleich. 1953 lagen die Männerlöhne um 61%, 1982 um 59% über den Frauenlöhnen.

Für alle unselbstständig Beschäftigten gilt hinsichtlich der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen die 50%-Regel. Seit 1957 lagen die Medianeinkommen der Männer um etwas mehr als 50% über den Medianeinkommen der Frauen (vgl. Tab. 5/1).

Die Durchschnittseinkommen zeigen eine noch deutlichere Auseinanderentwicklung zwischen Männereinkommen und Fraueneinkommen. Während bei den Arbeitern die Einkommensunterschiede wiederum etwa 60% liegen, verdienten die männlichen Angestellten 1953 im Durchschnitt 52%, 1974 71% und 1982 81% mehr als Frauen. Das Durchschnittseinkommen ist ein Pro-Kopf-Einkommen, dabei wird die Summe aller Einkommen dividiert durch die Zahl der Einkommensbezieher.

Da die hohen Einkommen stärker zum Tragen kommen als die niedrigen, ist das durchschnittliche Einkommen größer als der Median des Einkommens.

-----  
(1) Im folgenden wird hauptsächlich auf Christl/Wagner 1984; BMS: Bericht zur sozialen Lage 1983 und auf den Mikrozensus 1983 zurückgegriffen.

Tabelle 5/1:

Die Langfristige Entwicklung der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede

Männerlöhne in Prozent der Frauenlöhne (Frauen = 100)									
	1953	1957	1964	1967	1970	1974	1976	1979	1982
<u>Arbeiter</u>									
Median	161	160	161	160	158	159	162	159	159
Durchschnittseinkommen	153	161	164	166	164	163	166	162	161
<u>Angestellte</u>									
Median	134	156	162	158	158	161	165	168	168
Durchschnittseinkommen	152	167	177	171	172	171	172	176	181
<u>Unselbstständig Beschäftigte, insgesamt</u>									
Median	143	154	155	153	152	154	155	153	151
Durchschnittseinkommen	148	157	162	161	160	158	159	158	160

Quelle: Christl/Wagner 1984 aus Lohnstufenstatistik (Bruttoverdienst inkl. Lehrlinge, exkl. Beamte)

Die Diskrepanz zwischen dem durchschnittlichen Einkommen und dem Medianeinkommen bei den Angestellten ist größer als bei den Arbeitern - vor allem der Einfluß hoher Angestelltengehälter hebt das Durchschnittseinkommen der Angestellten in die Höhe (vgl. Tab. 5/1).

Auch 1983 haben sich die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede kaum verändert:

1983 lag das mittlere Männereinkommen mit S 13.060,- um 49% über dem der Frauen mit S 8.790,- (vgl. Tab. 5/2). Mehr als 80% der Frauen erreichen nicht das mittlere Einkommen der Männer.

Angestellte verdienen insgesamt mehr als Arbeiter (vgl. Tab. 5/2). Weibliche Angestellte aber verdienen durchwegs weniger als männliche Arbeiter. Das mittlere Einkommen von weiblichen Angestellten lag 1983 mit S 10.200,- brutto deutlich unter dem mittleren Einkommen männlicher Angestellter (S 17.010,-), aber auch noch unter dem mittleren Einkommen männlicher Arbeiter (S 11.850,-). Die Vorstellung, daß Angestellte mehr verdienen als Arbeiter, gilt demnach nicht für Frauen.

Grundlage aller bisherigen Daten ist die Lohnstufenstatistik. Die Lohnstufenstatistik erfaßt die Beschäftigungsverhältnisse der Sozialversicherungspflichtigen mit Ausnahme der pragmatisierten Beamten und weist Bruttoverdienste aus. Alle Personen, deren Einkommen die Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung überschreiten, werden in einer einzigen Klasse zusammengefaßt. 1982 befanden sich 9,5% aller unselbstständig Beschäftigten in der höchsten Lohnstufe und verdienten damit monatlich mehr als S 21.300,- brutto. Nur 2,7% der Frauen (das sind 27.313 Frauen), aber 14,5% der Männer (das sind 204.701 Männer) erreichen diese Stufe. Frauen sind in den oberen Einkommenskategorien stark unterrepräsentiert, dafür ist ihr Anteil bei den unteren Einkommen umso höher. Weniger als S 5.000,- brutto verdienen zwei Zehntel der Frauen und weniger als ein Zehntel der Männer (inkl. Lehrlinge).

Tabelle 5/2:

Verteilung der Einkommen aus unselbständiger Arbeit nach Geschlecht und sozialrechtlicher Stellung 1983:

Soziale Stellung	Dezile in Schilling								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Angestellte, männlich	8.160	10.660	12.890	14.940	17.010	19.350	22.240	26.620	34.250
Arbeiter, männlich	4.320	8.350	9.800	10.840	11.850	12.890	14.090	15.640	18.110
Angestellte, weiblich	4.200	6.360	7.750	9.050	10.200	11.440	12.930	14.840	17.960
Arbeiter, weiblich	2.930	4.520	5.870	6.770	7.570	8.370	9.220	10.140	11.510
Angestellte, insgesamt	5.150	7.760	9.540	11.030	12.780	14.740	17.140	20.610	27.160
Arbeiter, insgesamt	3.680	6.110	7.870	9.160	10.240	11.350	12.640	14.270	16.810
Männer, insgesamt	5.590	9.050	10.490	11.780	13.060	14.540	16.380	19.120	24.640
Frauen, insgesamt	3.540	5.360	6.740	7.760	8.790	9.820	10.970	12.690	15.700
Erwerbstätige, insges. <sup>+</sup> )	4.200	6.850	8.530	9.870	11.090	12.530	14.270	16.680	21.220

+) Hierunter sind alle unselbständigen Erwerbstätigen mit Ausnahme der pragmatisierten Beamten der Gebietskörperschaften zu verstehen.

Quelle: Bericht über die soziale Lage 1983, Lohnstufenstatistik 1983; Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Im Rahmen des Mikrozensus-Sonderprogramms vom Juni 1983 wurden unselbstständig Beschäftigte nach ihrem durchschnittlichen monatlichen Nettoeinkommen (ohne 13. und 14. Monatsgehalt) befragt. Sie erhielten durchschnittlich pro Monat S 9.220,- netto: Frauen S 7.040,- und Männer S 10.400,-. Wird das Einkommen auf eine 40-Stunden-Woche umgelegt, um die durch Teilzeitbeschäftigung und Überstundenleistung bedingten Einkommensunterschiede zu bereinigen (mehr Frauen als Männer sind teilzeitbeschäftigt; mehr Männer als Frauen leisten regelmäßig Überstunden), verdienen Frauen im Durchschnitt S 7.210,-, Männer S 9.290,-. Das mittlere um die unterschiedliche Arbeitszeit bereinigte Einkommen der Männer lag danach um rund 30% (vorher rund 50%) über jenem der Frauen. Der Einkommenvorteil der Männer erreichte bei Arbeitern (Männer S 8.670,- Frauen S 6.250,-) und Angestellten (Männer S 11.030,-, Frauen S 7.970,-) jeweils etwa 40%, im öffentlichen Dienst (Männer S 9.690,-, Frauen S 8.220,-) betrug er 18%.

10% aller unselbstständig Beschäftigten bezogen 1983 im Monat weniger als S 5.610,- Nettoeinkommen (standardisiert auf 40 Wochenstunden). Von den Beziehern dieser niedrigsten Einkommen ist nur jeder 23. ein Mann, aber jede 5. eine Frau.

Differenziert nach der beruflichen Stellung verdiente ein Drittel der Arbeiterinnen unter S 5.610,-, jede achte Angestellte, aber "nur" jede 20. Frau im öffentlichen Dienst.

Dies zeigt, daß auch die Einkommensunterschiede zwischen den Frauen beträchtlich sind. Das am besten bezahlte Viertel der Arbeiterinnen verdient etwa soviel, wie das am schlechtesten entlohnte Viertel der weiblichen Angestellten.

Interessant ist in diesem Zusammenhang, daß sich die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männer bei den Arbeitern nach oben hin verringern, bei den Angestellten vergrößern.

Bei den Arbeitern verdienen die am schlechtesten bezahlten Männer um gut die Hälfte mehr als die am schlechtesten bezahlten Frauen, im obersten Bereich beträgt die Besserstellung der Männer rund ein Drittel. Bei den Angestellten betragen die Einkommensunterschiede im untersten Bereich rund ein Drittel und sind damit geringer als bei den am besten verdienenden Angestellten, wo die Männer um 50% mehr verdienen als die Frauen. im öffentlichen Dienst liegen die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen im oberen Bereich mit 22% etwa höher als am untersten Ende der Einkommensverteilung (ÖStZA: Mikrozensus 1983).

Die Wichtigkeit der Einkommen für Frauen wird offensichtlich unterschätzt:

Knapp die Hälfte der Arbeitnehmerinnen verdienen allein, sind nicht verheiratet. Ein Viertel der alleinverdienenden Frauen, die Kinder zu versorgen haben, erzielt ein Nettoeinkommen von S 5.000,-, die Hälfte von ihnen muß mit weniger als S 7.000,- (ohne Kinderbeihilfe) auskommen. Andererseits macht in den unteren Einkommensschichten das Arbeitseinkommen der Frauen bis zur Hälfte des Haushalteinkommens (ohne Familienbeihilfe) aus, in den meisten Fällen hat daher ein Absinken der Fraueneinkommen unmittelbar Auswirkungen auf zentrale Bereiche der Lebensführung (ÖStZA: Mikrozensus 1983).

In der Gewerkschaft der Privatangestellten führt die Sektion Industrie und Gewerbe seit 1979 eine Erhebung über Männer- und Frauengehälter im Industriebereich durch. Auch hier wird die 50%-Regel bestätigt: Männliche Industriearbeitende verdienen im Durchschnitt um die Hälfte mehr als weibliche Industriearbeitende.

1979 betrug die Differenz 52%, 1980 gar 61% und 1984 58%. Grund dafür ist primär die gegenüber Männern schlechtere Einstufung der Frauen in die kollektivvertraglichen Verwendungsgruppen. Der Kollektivvertrag der Industrie kennt neben

eigenen Meistergruppen sechs Verwendungsgruppen (höchste Gehaltsgruppe ist die Verwendungsgruppe VI). Die Einstufung richtet sich formal ausschließlich nach der Tätigkeit.

Der Großteil der Frauen befindet sich nach wie vor in den Verwendungsgruppen II, III, IV, jener der Männer hingegen in den Verwendungsgruppen III, IV und V.

Bei beiden Geschlechtern zeigt sich ein deutlicher Trend zu einer Verbesserung der Einstufung. Von einer Zunahme der Tätigkeiten mit höherer Qualifikation und Verantwortung (Verwendungsgruppe V und VI) profitieren jedoch nur die Männer (vgl. Tab. 5/3).

Männer werden wesentlich stärker über den Kollektivvertrag - dessen Gehaltstabellen nicht unterschritten werden dürfen, der also Mindestgehälter festlegt - hinaus entlohnt als Frauen (vgl. Tab. 5/4).

Der insgesamt festzustellende Rückgang der Überzahlung war bei den männlichen Angestellten etwas ausgeprägter als bei den weiblichen.

In der Regel sind Frauen auch in der gleichen Verwendungsgruppe schlechter bezahlt.

#### 5.1.2. EINKOMMENSUNTERSCHIEDE NACH WIRTSCHAFTSBEREICHEN

Über 40% aller weiblichen Arbeitskräfte in der Industrie sind in drei Branchen beschäftigt: In der Textilindustrie, in der Bekleidungsindustrie und in der Elektrobranche. Frauen haben häufig Arbeitsplätze in Niedriglohnbranchen. 87% der Arbeitnehmer in der Bekleidungsindustrie sind Frauen, 1982 betrug das Lohnniveau der dort beschäftigten Personen nur 70% des durchschnittlichen Lohnniveaus der Österreichischen Industrie. Nur geringfügig höher ist das Lohnniveau in den Bereichen "Ledererzeugung", "Lederverarbeitung" und "Textil".

- 190 -

Tabelle 5/3:

Verteilung auf die Verwendungsgruppen (in Prozent)							
		I	II	III + M I*	IV + M II*	V + M III*	VI
Männer	1979	0,1	5,3	26,7	33,8	28,2	5,9
	1984	0,0	3,5	22,7	34,5	31,2	8,1
		-0,1	- 1,8	- 4,0	+ 0,7	+ 3,0	+2,2
Frauen	1979	1,0	30,5	47,0	19,3	2,0	0,1
	1984	0,4	24,8	50,6	22,0	2,1	0,1
		-0,6	- 5,7	+ 3,6	+ 2,7	+ 0,1	0,0

\* Meistergruppen

¹ Rundungsdifferenz

Quelle: Der Privatangestellte 10/1984

Tabelle 5/4:

Überzahlung über das kollektivvertragliche Mindestgehalt in Prozent:

	Verwendungsgruppen¹						
	II	III	IV	V	VI	alle Gruppen	
Männer	1979	25,4	29,7	30,0	29,0	30,3	28,9
	1984	19,0	22,8	23,7	23,2	25,5	22,8
Frauen	1979	14,4	18,4	24,1	20,5	23,7	18,8
	1984	9,0	13,5	19,7	17,6	25,8	14,5

\* Inklusive Meistergruppen.

¹ Nachdem nur mehr 2 Männer und 17 Frauen in Verwendungsgruppe I eingestuft sind, kann ein sinnvoller Vergleich in dieser Gruppe nicht mehr durchgeführt werden.

In Verwendungsgruppe VI sind nur 4 Frauen eingestuft.

Quelle: Der Privatangestellte 10/1984

In Hochlohnindustrien sind Frauen hingegen deutlich unterrepräsentiert (vgl. Tab. 5/5). Dazu kommt, daß gerade in Niedriglohnbranchen häufig besonders hohe geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede vorzufinden sind:

In der Bekleidungsindustrie mit einem weiblichen Facharbeiteranteil von 84% erzielten 1979 Männer 89% mehr Einkommen als Frauen.

In der Lohnstatistik, die für jedes Kalenderjahr erstellt wird und auch Beamte erfaßt, werden die Lohnsteuerpflichtigen auch nach Wirtschaftsbereichen gegliedert. Im Zeitraum 1964 bis 1979 haben sich insgesamt die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede etwas verringert. In der Chemischen Industrie, in der Baustoff- und Glasindustrie hat sich am Abstand zwischen Frauen- und Männereinkommen nichts geändert. Im Bereich Kunst, Unterhaltung, Unterricht und Forschung, im Kredit- und Versicherungswesen, im Gesundheits- und Reinigungswesen hat sich die Einkommenssituation der Frau verbessert, im Handel, im öffentlichen Dienst, in der Textil-, Bekleidungs- und Lederindustrie sind die Einkommensunterschiede weiter gestiegen (vgl. Tab. 5/6).

#### 5.1.3. EINKOMMEN UND ARBEITSZEIT

Wie bereits erwähnt, verringert sich die Einkommensspanne zwischen Frauen und Männern, wenn die Einkommen um die unterschiedliche Arbeitszeit bereinigt werden. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit aller unselbstständig beschäftigten Männer (40,4 Std.) war 1981 um rund 7% höher als jene der Frauen (37,6 Std.). Besonders hohe Arbeitszeitunterschiede gab es in den Wirtschaftsbereichen "Kunst, Unterricht und Unterhaltung" (13%), die gleichzeitig die niedrigste durchschnittliche Arbeitszeit aufweisen, "Rechts- und Wirtschaftsdienste" (12%) und "Handel" (9%). In den Bereichen "Chemische Industrie", "Textil-, Bekleidungs- und Lederindustrie", "Hotel- und Gastgewerbe" betragen die Arbeitszeitunterschiede weniger als 5%.

- 192 -

Tabelle 5/5:Kollektivvertragslöhne und Iststundenlöhne in der österreichischen Industrie 1982

	Kollektivvertragslöhne in S	Iststundenlöhne in S	Überzahlungen in %	Frauenanteil in %
Fahrzeug	47,58	74,39	156	14,9
Eisenhütten	47,80	73,55	154	12,6
Bergbau	47,62	73,16	154	8,2
Bau	55,12	71,10	129	6,5
Papiererzeugung	55,58	70,51	127	14,2
Maschinen	48,56	70,38	145	13,3
Chemie	49,97	70,01	140	30,5
Gaswerke	52,16	69,41	133	11,6
Gießerei	45,44	69,26	152	13,5
Glas	51,39	67,64	132	30,9
Stein- und Keramik	51,08	66,39	130	16,7
Metallwaren	48,00	66,00	138	30,7
Elektro	47,20	62,65	133	38,3
Holz	47,35	61,57	130	25,3
Nahrungsmittel	53,92	61,14	113	36,1
Papierverarbeitung	44,47	54,61	123	42,3
Textil	39,60	53,66	136	58,6
Lederverarbeitung	34,66	48,57	140	69,5
Ledererzeugung	34,67	46,89	135	42,9
Bekleidung	37,30	45,50	122	86,9
<hr/>		<hr/>		
durchschnittliches Lohnniveau	48,38 <sup>x)</sup>	64,92 <sup>x)</sup>	134	29,9 <sup>x)</sup>

x) inkl. Bau

Quelle: Christl/Wagner 1984,

Lohnerhebungen der Bundeskammer der Gewerblichen Wirtschaft;  
Österreichisches Statistisches Zentralamt

Frauen sind wesentlich häufiger teilzeitbeschäftigt als Männer, die auch häufiger Überstunden leisten. Die geringere durchschnittliche Arbeitszeit von Frauen erklärt jedoch nur einen Teil der Einkommensunterschiede. Während die Arbeitszeit der Männer 1981 nur um 7% über jener der Frauen lag, betrug der Einkommensvorsprung mehr als 50%!

#### 5.1.4. EINKOMMEN UND QUALIFIKATION

Als Argument für die schlechtere Bezahlung von Frauen wird häufig ihre geringe Ausbildung gegenüber ihren männlichen Kollegen angeführt. 1983 hatten 40,8% der weiblichen Erwerbstätigen nur eine Pflichtschulausbildung (1973: 55,3%) gegenüber 26,6% der männlichen Erwerbstätigen (1973: 35%). Während die Hälfte aller Männer einen Lehrabschluß hat, sind es nur 26,9% der Frauen (1973: 17%). Das bedeutet, daß jeder zweite männliche, aber nur etwa jede vierte weibliche Erwerbstätige eine abgeschlossene Lehre haben.

In den letzten zehn Jahren haben die Frauen stark aufgeholt. Eine allgemeinbildende höhere Schule schließen heute bereits mehr Frauen als Männer ab, in der berufsbildenden höheren Schule haben Frauen mit den Männern fast gleichgezogen, auch bei der Hochschulausbildung hat sich der Vorsprung der Männer wesentlich verringert.

Das Ausbildungsniveau von Frauen hat sich dem der Männer weiter angenähert, nicht jedoch die Einkommen. Besonders im Angestelltenbereich, in dem sich die verbesserte Ausbildungssituation der Frauen am ehesten auswirken müßte, haben sich die Einkommensunterschiede, wie bereits gezeigt wurde, vergrößert. Männer verdienen auch bei gleicher Ausbildung mehr als Frauen - und zwar auf allen Ausbildungsebenen (vgl. Tab. 5/7). Der Einkommensvorteil der Männer bei gleicher Schulbildung beträgt zwischen einem Fünftel und einem Drittel.

Tabelle 5/6:

## Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede nach Wirtschaftsbereichen 1)

	Frauenanteil 1964	Frauenanteil 1979	Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede		Durchschnittliches Jahreseinkommen d. Frauen 1979
			1964	1979	
1) Kunst, Unterhaltung Unterricht und Forschung	51,5	53,5	205	146	171.890
2) Energie und Wasserversorgung	13,7	15,5	154	148	160.710
3) Bergbau	7,0	9,8	145	148	151.360
4) Kredit- u. Versicherungswesen	40,9	46,9	183	178	145.130
5) Öffentlicher Dienst	32,4	40,5	123	150	136.540
6) Chemische Industrie	36,2	33,5	168	168	130.800
7) Verkehr	13,2	18,1	129	115	128.450
8) Bauwesen	5,8	10,3	137	133	127.820
9) Rechts- u. Wirtschaftsdienste	65,6	55,1	-	193	123.900
10) Papierindustrie	35,4	35,3	179	175	122.480
11) Metallindustrie	21,8	24,0	152	146	120.890
12) Gesundheits- u. Reinigungswesen	79,3	81,1	172	166	120.470
13) Baustoff- u. Glasindustrie	21,9	23,0	165	165	118.640
14) Nahrungs- u. Genussmittelindustrie	36,7	41,8	162	165	106.780
15) Handel	52,8	54,4	180	183	104.570
16) Holzerz. u. verarbeitende Industrie	18,2	21,8	129	132	98.730
17) Textil, Bekleid.- u. Lederindu.	72,5	72,1	175	184	89.700
18) Land- und Forstwirtschaft	39,3	31,2	175	183	86.230
19) Hotel-, Gast- u. Schankgewerbe	72,0	67,0	132	128	82.910
Insgesamt	36,7	39,8	163	157	118.230

1) Jahresbruttoeinkommen der Lohnsteuerpflichtigen

Quelle: Christl/Werner 1984, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger; Lohnsteuerstatistik

- 195 -

Tabelle 5/7:

**Mittleres und monatliches Nettoeinkommen nach  
Schulbildung und Geschlecht 1983**

höchste abgeschlossene Schulbildung	Standardisiertes <sup>+) Medianeinkommen</sup>			Einkommensvorteil der Männer (in %)
	insgesamt	Männer	Frauen	
Pflichtschule	7.430	8.500	6.440	32
Lehrabschlußprüfung	8.690	9.170	7.210	27
Berufsbildende mittlere Schule	9.050	10.490	8.370	25
Allgemeinbildende höhere Schule	10.590	11.410	9.410	21
Berufsbildende höhere Schule	11.080	12.400	9.400	32
Hochschule/ Universität	16.060	16.540	14.360	15
insgesamt	8.490	9.290	7.210	29

+) Die Umrechnung auf eine Normalarbeitszeit von 40 Wochenstunden erfolgt (nach Abzug der Familienbeihilfe) mit dem Umrechnungsfaktor

$$\frac{40}{\text{individuelle Arbeitszeit}}$$

(Lehrer und Erzieher, sowie Akademiker in Gesundheitsberufen konnten nicht einbezogen werden).

Quelle: Bericht über die soziale Lage 1983

Österreichisches Statistisches Zentralamt,

Mikrozensus Juni 1983

Frauen haben offensichtlich im Berufsleben die geringeren Chancen: Maturantinnen und Akademikerinnen haben deutlich seltener Karriere gemacht als ihre männlichen Kollegen. Der Anteil unter den männlichen Maturanten, die eine leitende oder qualifizierte Tätigkeit ausüben, nimmt mit der Länge der Berufslaufbahn deutlich zu. In der Altersgruppe 40 bis 49 Jahre waren 1978 schon 65% der Maturanten in diese Tätigkeitsbereiche vorgerückt, in der gleichen Altersgruppe aber nur 43% der Maturantinnen (Christl/Wagner 1981, S.7). Erwartungsgemäß steigen im Angestelltenbereich Männer viel häufiger, rascher und weiter auf als Frauen.

Nach dem Mikrozensus 1981 erreichen 17% der Männer (42.000) und 4% der Frauen (6.000) mit Lehrabschluß in Angestelltentätigkeiten und im öffentlichen Dienst gehobene, höhere, hochqualifizierte oder leitende Positionen. Die Durchschnittseinkommen der Männer in dieser Gruppe betrugen 1981 S 13.940,-, diejenigen der Frauen S 9.250,- netto. Werden Frauen und Männer mit Lehrabschluß entsprechend ihrer Ausbildung in gelernten oder mittleren Angestelltentätigkeiten oder im Fachdienst des öffentlichen Dienstes eingesetzt, zeigen die Daten des Mikrozensus 1981 eine deutliche Auseinanderentwicklung der Einkommen zwischen Frauen und Männern mit steigendem Alter: Männer werden bereits zu Beginn ihrer Laufbahn gehaltsmäßig und auch hinsichtlich ihrer Beschäftigungsbereiche etwas besser eingestuft als Frauen. Mit steigendem Alter können sie ihre Einkommen und ihre Beschäftigungsposition deutlicher verbessern als Frauen. Dies gilt auch für den Arbeiterbereich. Männliche un- und angelernte Arbeiter mit Lehrabschluß verdienen in allen Altersgruppen um ein Drittel bis zwei Drittel mehr als Frauen. Bei Arbeiterinnen wirkt sich auch die Berufserfahrung kaum auf die Entlohnung aus: drei Viertel der Arbeiterinnen erhalten - bei gleicher Berufserfahrung - weniger Lohn als das am schlechtesten bezahlte Viertel der Männer (ÖStZA: Mikrozensus 1983).

Dazu kommt, daß die einzelnen Lehrberufe recht uneinheitliche Berufsperspektiven und Einkommensmöglichkeiten eröffnen. 1981 zählten zu den Berufsgruppen mit den höchsten Einkommensniveaus: Eisen-Metallgewinner- und -arbeiter, Elektriker, Schlosser, Installateure, Papier- und Grafikberufe, Bauberufe. Die niedrigsten Einkommensniveaus haben Berufe wie: Friseure, Textil- und Bekleidungsberufe, Handels- und Gastgewerbeberufe.

#### 5.1.5. EINKOMMEN UND PENSION

Benachteiligte Positionen in der Erwerbstätigkeit wiederholen sich auch im System der sozialen Sicherheit. Die Höhe der Sozialleistungen, wie zum Beispiel Arbeitslosengeld und Pensionsbezüge werden nach dem Einkommen der früheren Erwerbstätigkeit bestimmt. Das Versicherungsprinzip wird im Rahmen der Pensionsversicherung allerdings durch Witwenpensionen und Ausgleichszulagen durchbrochen.

Im großen und ganzen setzen sich aber Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen im aktiven Berufsleben auch im Pensionsalter fort.

So ergab der Mikrozensus 1983, daß männliche Arbeiter im Ruhestand um 45% bessergestellt sind als Frauen, männliche Angestellte um mehr als 50%, männliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst um 35% als weibliche. Für diese Unterschiede dürften vor allem kürzere Versicherungszeiten und das geringe Einkommen aus der Erwerbstätigkeit ausschlaggebend sein - obwohl Frauen bei Ableben des Ehegatten 60% seines Pensionsbetrages zur Eigenpension dazubekommen.

Im Durchschnitt erhielten Männer (1983) S 8.025,- brutto, Frauen S 5.255,-. Mehr als S 8.000,- erhielten 49,6% der Männer, aber nur 16,3% der Frauen. Frauen beziehen häufiger als Männer zwei (oder mehr) Pensionen. Daher erhielten Frauen,

die Anspruch auf Alters- und Witwenpension hatten, 1983 im Durchschnitt S 7.924,-, Frauen, die nur eine Alterspension bezogen, S 5.255,- und Frauen, die nur eine Witwenpension bezogen, S 4.091,-.

### 5.2. GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

1979 wurde das Gesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei der Festsetzung des Entgelts (BGBL. Nr. 108/1979) beschlossen und damit der jahrzehntelangen Forderung nach 'gleichem Lohn für gleiche Arbeit' Rechnung getragen.

Aufgrund des Gleichbehandlungsgesetzes wurde beim Bundesministerium für soziale Verwaltung die Gleichbehandlungskommission errichtet. Sie besteht aus 11 Mitgliedern, und zwar je zwei Vertretern der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände und je einem Vertreter des Bundesministeriums für soziale Verwaltung und des Bundeskanzleramtes. Vorsitz führt der Bundesminister für soziale Verwaltung oder ein von ihm damit betrauter Beamter.

Jede Arbeitnehmerin (1) in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, die für gleiche oder weitgehend gleiche Tätigkeit nicht das gleiche Entgelt (2) erhält wie ihr männlicher Arbeitskollege, kann sich - mündlich oder schriftlich - an die Gleichbehandlungskommission wenden. Anträge können auch vom Betriebsrat, vom Arbeitgeber oder von einer der in der Kommission vertretenen Interessensvertretungen gestellt werden.

- 
- (1) Das gilt auch für jeden männlichen Arbeitnehmer, der sich gegenüber einer weiblichen Arbeitnehmerin bei gleicher Tätigkeit diskriminiert fühlt.
  - (2) Der Begriff "Entgelt" umfaßt nicht nur Lohn oder Gehalt, sondern auch alle Zulagen und Vergünstigungen, die einzig und allein aufgrund des Geschlechts gewährt werden, wie zum Beispiel Familienzulagen oder Warenbezugsvergünstigungen für männliche, nicht aber für weibliche Arbeitnehmer.

Der Gleichbehandlungskommission stehen zwei Möglichkeiten offen, einen eingebrachten Antrag zu behandeln:

1. Wenn die vorgetragene Beschwerde einen bestimmten Arbeitgeber betrifft, so fordert die Gleichbehandlungskommission nach Prüfung der Angelegenheit und Vorliegen einer Diskriminierung den Arbeitgeber auf, diese innerhalb einer festgesetzten, einmonatigen Frist zu beseitigen. Kommt der Arbeitgeber diesem Vorschlag nicht nach, so kann sich jede der der Kommission angehörenden Interessensvertretungen an das Arbeitsgericht wenden. Die betroffene Arbeitnehmerin muß also nicht selbst die gerichtliche Klage einbringen, kann dies aber selbstverständlich auch tun. Rechtskräftige Urteile des Arbeitsgerichts, die eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots feststellen, werden in den Amtlichen Nachrichten des Bundesministeriums für soziale Verwaltung veröffentlicht.

2. Auf Antrag einer der Interessensvertretungen in der Kommission hat die Gleichbehandlungskommission Gutachten über Fragen der Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung zu erstellen. Das geschieht vor allem dann, wenn in einem Kollektivvertrag oder einer Betriebsvereinbarung Verletzungen des Gleichbehandlungsgebots vorliegen (vgl. Gleichbehandlung ist das Ziel 1981, S.21; 28 ff.). Die Gutachten sind Empfehlungen der Kommission an die Kollektivvertragspartner, eine bestehende Diskriminierung zu beseitigen; eine rechtliche Handhabe seitens der Kommission zur Durchsetzung ihrer Gleichbehandlungsforderung besteht aufgrund der Autonomie der Kollektivvertragspartner aber nicht. Die Gutachten der Gleichbehandlungskommission werden jedoch in den Amtlichen Nachrichten des Bundesministeriums für soziale Verwaltung veröffentlicht, was ihnen einen gewissen Nachdruck verleiht.

Wie die Tabelle 5/1 zeigt, ist die Lohnungleichheit im Angestelltenbereich in den letzten Jahren trotzdem weiter angestiegen; bei den Arbeitern konnte eine geringfügige Verbesserung erreicht werden. Aber immer noch gilt die

alte "Regel" einer 50%igen Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen. Die tatsächlichen Verbesserungen scheinen sich also nicht auf der für Frauen direkt spürbaren Ebene eingestellt zu haben. Durch die vielfältigen Informationskampagnen des Staatssekretariats für die Belange der berufstätigen Frauen konnte jedoch nach Inkrafttreten des Gleichbehandlungsgesetzes eine Sensibilisierung hinsichtlich der Benachteiligung von Frauen erreicht werden. In mehreren Fällen konnten bestehende Lohndiskriminierungen durch innerbetriebliche Verhandlungen beseitigt werden: Unternehmer versuchten, den Forderungen der Frauen nachzukommen, um die Anrufung der Kommission zu verhindern.

Auf der Ebene der Kollektivverträge wurden zwischen 1979 und 1981 etwa die Hälfte aller diskriminierenden Bestimmungen eliminiert (Gleichbehandlung ist das Ziel 1981, S.16 f.). Eine erst kürzlich abgeschlossene Studie ergab, daß in der Zwischenzeit auch die noch verbliebenen manifesten Diskriminierungen aus den Kollektivverträgen beseitigt wurden. Das bedeutet jedoch keineswegs, daß Ungleichbehandlungen dadurch gänzlich aufgehoben wurden. Experten sprechen von vorwiegend semantischen Veränderungen: Geschlechtsspezifische Lohngruppen-Bezeichnungen wurden in geschlechtsneutrale umbenannt. In anderen Fällen führte man differenziertere Unterteilungen innerhalb einer Lohnkategorie ein - mit dem Effekt, daß die bestehende Lohnsegregation zwischen Männern und Frauen vielfach weiterbesteht, nun jedoch schwieriger nachweisbar ist (vgl. Gleichbehandlung ist das Ziel 1981, S. 16 f.; Müller 1984, S.26; Pircher 1984, S.446).

Das Gleichbehandlungsgesetz erfüllte die jahrzehntelange Forderung nach Lohngleichbehandlung, andere Formen der Diskriminierung blieben bestehen: Frauen erfahren bei ihrer Einstellung, bei der Bewertung ihres Arbeitsplatzes, beim Vorrücken in höhere Berufspositionen nach wie vor eine gegenüber Männern ungleiche Behandlung.

Über eine Ausweitung des Gleichbehandlungsgesetzes wird derzeit daher verhandelt. Über das bestehende Verbot der

Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung hinaus, sollen auch Diskriminierungen bei der Stellenausschreibung, der innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung sowie bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen verboten werden.

### 5.3. BEURTEILUNGSKRITERIEN FÜR MÄNNER- UND FRAUENARBEITS-PLÄTZE

Seit einem Vierteljahrhundert erhalten Männer ein um rund die Hälfte höheres Einkommen als Frauen. Seit 1979 gibt es in Österreich ein Gleichbehandlungsgesetz, das "gleichen Lohn für gleiche Arbeit" vorsieht. Internationale Erfahrungen haben gezeigt, daß trotz dieses Grundsatzes Unterschiede im Einkommensniveau von Mann und Frau weiterbestehen.

Dies ist auf den Umstand zurückzuführen, daß Tätigkeiten, die sowohl Männer als auch Frauen ausüben, selten sind. Der zentrale Grundsatz der Gleichbehandlung müßte daher "Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit" sein.

Frauenarbeit konzentriert sich auf bestimmte Tätigkeiten, Berufe und Wirtschaftsbranchen, die sich von denen der Männer unterscheiden. Kennzeichen vieler Frauenarbeitsplätze ist das Ausführen von Aufträgen, ohne die Möglichkeit der eigenen Initiative und mit geringen Aufstiegschancen. Frauenberufe stehen in vielen Fällen in enger Verbindung zu hierarchisch höherstehenden männlichen Berufen, denen sie zuarbeiten oder assistieren. Frauen sind in Bereichen beschäftigt, wo die notwendigen Fähigkeiten und Erfahrungen aus dem Haushalt auf das Arbeitsleben übertragen werden, und dort, wo ein "humanes" Element gebraucht wird. Sie werden auf Arbeitsplätzen eingesetzt, die "weibliche" Fähigkeiten benötigen, geringe Anforderungen stellen und deshalb keine Chance zur Weiterqualifikation bieten.

Steigt in einem Bereich der Frauenanteil, ändert sich die Einschätzung eines Berufes oder gar der Beruf selbst.

Viele Bürotätigkeiten die ursprünglich eine Domäne der Männer waren, werden heute als frauentyperisch angesehen. Selbst in "Frauenberufen" aber haben Männer meistens führende Funktionen.

Frauenarbeit ist in unserer Gesellschaft weniger "wert" und daher schlechter bezahlt.

Die Bewertung der Arbeit erfolgt nun einerseits in den Kollektivverträgen, andererseits hat die Arbeitswissenschaft Arbeitsbewertungsverfahren entwickelt, mit deren Hilfe der "Wert" einer bestimmten Tätigkeit ermittelt werden soll.

#### 5.3.1. ARBEITSBEWERTUNG IN KOLLEKTIVVERTRÄGEN

Die Einstufung in die Lohn- und Verwendungsgruppen der Kollektivverträge erfolgt im allgemeinen über eine Klassifizierung der Tätigkeiten nach recht weit gefaßten Tätigkeitsmerkmalen. Wie bei Arbeitsbewertungsverfahren sind nicht die Eigenschaften des Arbeitsplatzinhabers für die Qualität und Quantität der Arbeitsleistung entscheidend, sondern die für einen bestimmten Arbeitsplatz erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse. Welche Tätigkeit und welche Person in welche Lohn- bzw. Gehaltsgruppe eingeordnet wird, das wird im Betrieb entschieden.

In Arbeiterkollektivverträgen sind "Fachkenntnisse" das zentrale Kriterium für die Einstufung in eine bestimmte Lohngruppe. Bei den Angestellten sind es "Verantwortung" und "Selbständigkeit". Bezeichnungen wie "besonders qualifizierte Arbeitnehmer", "leichte" und "schwere" Hilfsarbeiten, "einfache" und "schwierige" Tätigkeiten, "Verantwortung für Personen" lassen einen hohen Ermessensspielraum bei der Einstufung zu.

In den Kollektivverträgen wird an die Lohn- und Gehaltsgruppen oft ein Berufskatalog angeschlossen, der einerseits

die Einstufung erleichtert, und andererseits schon eine Bewertung der Arbeit enthält.

Geschlechtsspezifische Bezeichnungen wurden aus den Kollektivverträgen in der Zwischenzeit großteils beseitigt.

Nach wie vor aber gilt die Feststellung, daß "Einschätzungen aufgrund traditioneller, zum Teil nicht explizit gemachter Kriterien zu einem großen Teil verantwortlich für die geringere Einschätzung und daraus folgende niedrigere Entlohnung weiblicher Tätigkeiten" sind (BMS 1978, S.8).

Die "Unterbewertung" der beruflichen Tätigkeiten von Frauen kann zweifach erfolgen:

Einmal durch die im Betrieb vorgenommene Einstufung in eine Lohn- bzw. Verwendungsgruppe, zum anderen bei der Gestaltung von Kollektivverträgen, indem bestimmte (vorwiegend Frauen betreffende) Tätigkeitsmerkmale nicht berücksichtigt werden oder aber zu gering bewertet werden.

### 5.3.2. ARBEITSBEWERTUNGSVERFAHREN

In vielen österreichischen (vor allem großen) Betrieben finden mehr oder weniger ausgereifte Arbeitsbewertungsverfahren Anwendung (vgl. dazu Moser 1985 und Cyba/Baier/Balog 1985). Die Arbeitsbewertung zielt darauf ab, zum Zwecke der Lohn- und Gehaltsdifferenzierung die Schwierigkeit von Tätigkeiten zu erfassen und "gleichen Lohn für gleiche Arbeit" zu garantieren. Bewertet wird die Arbeitsschwierigkeit, und je schwieriger eine Arbeit ist, umso mehr wert ist sie. Analytische Arbeitsbewertungverfahren, die die Arbeitsschwierigkeiten bestimmen, indem sie die Arbeit in einzelne Anforderungsarten zerlegen, umfassen in der Regel drei Untersuchungsschritte:

die Tätigkeitsbeschreibung, die Tätigkeitsanalyse (Anzahl und Höhe der Anforderungsarten) und die Tätigkeitsbewertung (Gewichtung).

Es ist üblich, daß die Arbeitsplatzinhaber selbst und/ oder eine von der Unternehmensleitung beauftragte Person die Tätigkeiten beschreiben. Internationale Untersuchungen haben gezeigt, daß Frauen ihre Arbeit unterbewerten, oder aber wichtige Aufgabenbereiche auslassen. Männer tendieren eher dazu, ihre Arbeit zu überschätzen und jede Art von Verantwortung, die sie innehaben, zu betonen. Je höher die Stufe der betrieblichen Hierarchie, desto allgemeiner werden Arbeitsbeschreibungen. Managementfunktionen werden von Arbeitsbewertungen nicht erfaßt, weil sich diese Arbeiten angeblich schwer mit anderen vergleichen lassen.

Auf Grundlage der Arbeitsplatzbeschreibung wird eine qualitative Analyse des Arbeitsplatzes vorgenommen. Die Anforderungen werden nach der ihnen zugemessenen Bedeutung gewichtet. Die Summe der erreichten Werte an einem Arbeitsplatz ergibt den Arbeitswert, der die Arbeitsschwierigkeit dieses Arbeitsplatzes symbolisiert und für den Grundlohn- bzw. Grundgehalt entscheidend ist.

Die vier Hauptgruppen von Anforderungsarten sind: Können und Wissen, geistige und körperliche Belastung, Verantwortung sowie Umgebungseinflüsse. Für die Durchführung einer Arbeitsbewertung ist die weitere Unterteilung dieser Hauptgruppen erforderlich. Die meisten in Österreich angewendeten Systeme weisen zwischen 10 und 17 Anforderungen auf. Die Zahl der Anforderungen, die eine Arbeit charakterisieren, divergiert bei den verschiedenen Arbeitsbewertungssystemen. Ebenso weichen die gewählten Anforderungsarten voneinander ab und auch bei gleichartigen Anforderungsarten kann der Inhalt je nach Betrieb unterschiedlich sein. Hinzu kommen Überschneidungen in den Anforderungsarten. Eine hohe Bewertung der "Fachkenntnisse" bewirkt zumeist eine höhere Bewertung bei "Verantwortung". Arbeitsplätze, die zum Beispiel geringes Können erfordern, sind zumeist mit geringer Verantwortung und geringen Anforderungen an die Denkfähigkeit ausgestattet. Arbeiten, die Fachkenntnisse sowie Leitungs- und Überwaltungsfunktionen

erfordern, werden durch eine größere Anzahl von Anforderungsarten beschrieben als einfache Arbeiten.

Den einzelnen Anforderungsmerkmalen kommt ein unterschiedlicher Anteil am zahlenmäßigen Gesamtausdruck für die Schwierigkeit einer Arbeitsverrichtung zu. Die Gewichtung drückt die Bedeutung aus, die den verschiedenen Schwierigkeiten zugemessen wird. Sie ist auch die entscheidende Nahtstelle zwischen Arbeitsplatzanforderungen und Lohnfestsetzung.

Für die Bewertung der Tätigkeit ist entscheidend: Welche Anforderungsmerkmale herangezogen und wie diese Anforderungsmerkmale gewichtet werden.

Es zeigt sich, daß Arbeitsbewertungsverfahren keineswegs objektiv sind. Welche Anforderungs- und Belastungsmerkmale ausgewählt und wie sie bewertet werden, ist von den Wahrnehmungen, Interessen und Vorstellungen der Bewerter geprägt. Häufig vorkommende Anforderungs- und Belastungsarten können niedriger gewichtet werden bzw. die Gewichtung kann so gewählt werden, daß die Lohnsumme möglichst niedrig bleibt. Man kann behaupten, daß das Wesen der Gewichtung darin besteht, Relationen zu finden, die den betriebswirtschaftlichen Gegebenheiten entsprechen. Betriebe, die in den Anforderungsarten weitgehend übereinstimmen, geben den einzelnen Merkmalen ein sehr unterschiedliches Gewicht.

Es hat sich herausgestellt, daß in den meisten Fällen das bestehende Lohn- und Gehaltsgefüge die Grundlage für die Gewichtung ist. Damit bestimmen aber nicht mehr die Arbeitswerte die Lohnstruktur, sondern die Lohnstruktur bestimmt die Arbeitswerte. Geltende Wertvorstellungen werden dabei fortgeschrieben. In diesem Zusammenhang zeigt sich die allgemeine Problematik bei der Bewertung der Arbeit. Man kann zum Beispiel monotone und repetitive Arbeiten, für die keine Kenntnisse notwendig sind, unterschiedlich bewerten: Indem man diese Arbeit, so wie sie jetzt ge-

schieht, niedrig einstuft, oder aber diese schlechten Arbeitsbedingungen und den Zwang zur Ausschaltung des Denkens hoch bewertet.

Die besonderen physischen und psychischen Belastungen an typischen Frauenarbeitsplätzen werden kaum berücksichtigt, so zum Beispiel Merkmale wie Genauigkeit, Geschicklichkeit, Monotonie, psychischer Streß.

Arbeitsbewertung wird umso schwieriger, je vielfältiger die Aufgaben an einem Arbeitsplatz sind. So müssen Frauen vor allem bei Bürotätigkeiten viele Dinge zur gleichen Zeit tun. Diese Art von Arbeitsschwierigkeit und diesem Streß wird in den Arbeitsbewertungsverfahren keine Beachtung geschenkt.

In den Bewertungssystemen werden intellektuelle Arbeit und physische Anstrengungen, Verantwortung und Ausbildung höher eingestuft als Streß und nervliche Belastung, Geschicklichkeit und Monotonie der Arbeit.

Der Arbeitswert eines typischen Männerarbeitsplatzes wird aus all diesen Gründen fast immer höher sein als der eines Frauenarbeitsplatzes.

Sowohl in den Kollektivverträgen als auch in den (ihnen oft vorgelagerten) Arbeitsbewertungsverfahren orientiert sich das vorherrschende System der Arbeitsbewertung und die sich daraus ergebende Lohnfestsetzung an traditionellen Mustern. Was "Belastung" ist, wird primär von typischer Männerarbeit bestimmt. Verantwortungsgefühl, Menschenkenntnis, Kommunikationsfähigkeit wird von der Verkäuferin als Teil ihrer "weiblichen Eigenschaften" umsonst verlangt, beim Manager hingegen hoch bewertet.

Eine exakte und umfassende arbeitswissenschaftliche Feststellung aller Belastungen und Beanspruchungen könnte zweifellos zu anderen Bewertungsgrundsätzen führen (Rohmert/Rutenfranz 1975).

Diese Verfahren sind äußerst aufwendig und kostspielig. Außerdem muß der Mensch als ganze Person seine Arbeit ver-

richten, und es stellt sich die grundsätzliche Frage, ob eine weitere Zerlegung der Tätigkeiten sinnvoll ist.

Mit dem technischen Fortschritt werden klassische Belastungen abgebaut und verlieren für die Anforderungen am Arbeitsplatz an Bedeutung. Die Zunahme der menschlichen Beanspruchung durch Informationsverarbeitung führt zu einer wachsenden Belastung der Sinne und der nervlich-psychischen Beanspruchung. Die technologische Entwicklung verändert die Anforderungen und Belastungen am Arbeitsplatz dahingehend, daß energetisch leichte Arbeit zunehmend die Norm wird. Emotionale und mentale Beanspruchungen und Zeitdruck müssen auch aus diesem Grund stärker berücksichtigt und höher bewertet werden (Rutenfranz 1970).

Diese neuen Belastungen kommen vor allem an Frauenarbeitsplätzen zum Tragen.

Die Diskussion um neue einkommenspolitische Grundsätze und Fragen zum Beispiel über den Begriff der Arbeitsschwere, die Aufnahme frauenspezifischer Tätigkeitsmerkmale und/oder ihre höhere Bewertung, die Änderung der Arbeitsanforderungen durch die technologische Entwicklung muß geführt werden und in den Lohn- und Gehaltsgruppendefinitionen der Kollektivverträge, in den Arbeitsbewertungsverfahren Eingang finden.

Eine andere Politik wurde von den schwedischen Gewerkschaften erfolgreich durchgeführt. Mit Hilfe einer systematischen Anhebung der Niedriglohngruppen (durch Lohnsteigerungen in Festbeträgen anstelle von prozentuellen Steigerungen), weist Schweden heute im internationalen Vergleich die niedrigste Differenz zwischen Frauen- und Männerlöhnen auf. In Österreich gibt es nur vereinzelt Ansätze (so zum Beispiel bei der letzten Gehaltsrunde der Handelsangestellten) für diese Politik.

Wieviel "wert" Frauen- oder Männerarbeit ist, bleibt eine gesellschaftspolitische Frage, die nicht durch "objektive" Messungen und Bewertungsverfahren ersetzt werden kann.

## 6. BERUFLICHE BELASTUNG UND BEANSPRUCHUNG

### 6.1. UMWELT- UND ANDERE EINFLÜSSE

Laut Mikrozensus 1980 - 3 (ÖStZA 1980, S.21 f.) ist die mit Abstand häufigste Belastung der Arbeitnehmer insgesamt die Lärmbelastung. Zwei von fünf Unselbständigen sind bei ihrer Arbeit Lärm ausgesetzt, mehr als die Hälfte davon in störendem Ausmaß. Weitere besonders häufige Umwelteinflüsse sind Zugluft, ständiges künstliches Licht, Staub, schlechte Luft. Zugluft und schlechte Luft werden als besonders störend empfunden.

Manche Umweltbelastungen sind für "Männer-Berufe" und manche für "Frauen-Berufe" typisch, sodaß sich bei einzelnen Belastungen deutliche geschlechtsspezifische Anteilsunterschiede ergeben (vgl. Grafik 6/1). Besonders von Störungen durch Witterung, Staub, Schmutz, Fette und Öle, Erschütterungen, Dämpfe, Gase und Rauch, Schadstoffe und giftige Stoffe sind Männer deutlich öfter betroffen als Frauen. Dies liegt am hohen Männeranteil in Bau- und Produktionsberufen. Für Büro- und Verwaltungstätigkeiten typische Einflüsse, wie ständiges künstliches Licht oder ungünstige Beleuchtung werden von Frauen häufiger angegeben als von Männern.

Die meisten der Belastungen betreffen anteilmäßig mehr Männer als Frauen. Besonders deutlich ist der Unterschied bei folgenden Belastungen: Schweres, unhandliches Werkzeug; körperliche Anstrengung; unbequeme Arbeitskleidung usw. Hier sind die Männeranteile dreimal so hoch wie die der Frauen. Noch deutlicher ist der Unterschied bei Unfall- und Verletzungsgefahr, der 23,2% aller befragten Männer, aber nur 4,4% aller Frauen ausgesetzt sind.

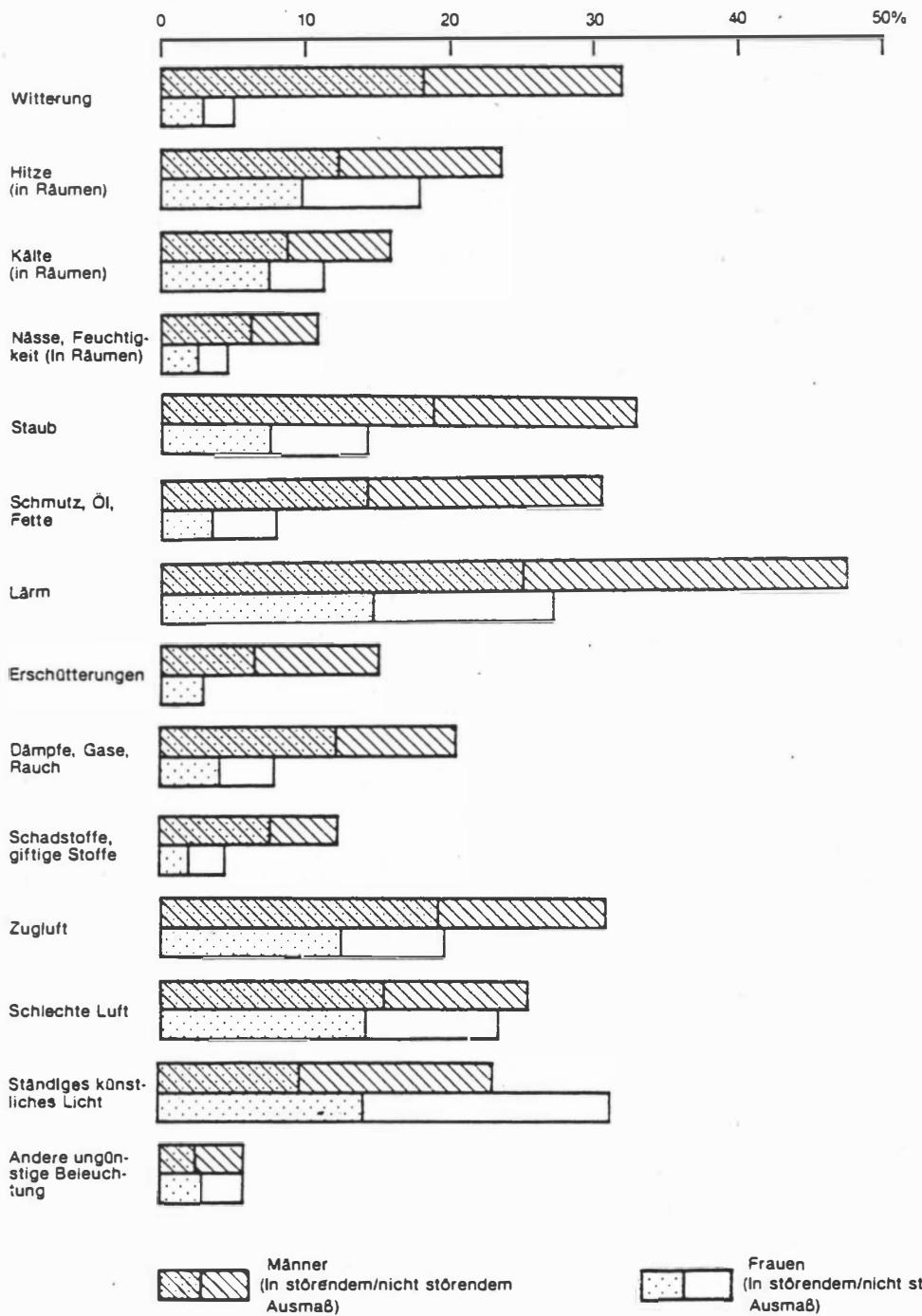
Einige Belastungen kommen allerdings bei Frauen häufiger vor: einseitige körperliche Belastung; Ausführung taktgebundener oder gleichförmiger Handgriffe (bei Akkordarbeiterinnen und Sitzkassierinnen im Supermarkt); Eintönigkeit

- 209 -

Grafik 6/1:

### Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz (Geschlecht)

Von 100 unselbständig Beschäftigten sind folgenden Umwelteinflüssen ausgesetzt:



ÖStZ, Mikrozensus 1980-3, Sonderauswertung

- 210 -

der Arbeit; dauernder Parteienverkehr oder Kundenkontakt; fehlende Privatsphäre am Arbeitsplatz; fehlende Kontaktmöglichkeit mit Kollegen. Während die Belastungen der Männer eher im körperlichen Bereich liegen, leiden Frauen eher unter der Gleichförmigkeit der Tätigkeiten und Bewegungen bzw. fühlen sie sich psychisch belastet.

### 6.2. KRANKHEITEN/KRANKENSTÄNDE

Viele der festgestellten Belastungen haben Auswirkungen auf den Gesundheitszustand der Betroffenen.

Aus dem Mikrozensus 1980 - 3 (ÖStZA 1980, S.39 f.) geht hervor, daß Männer insgesamt häufiger unter chronischen Krankheiten leiden als Frauen (vgl. Grafik 6/2). Dennoch gibt es eine Reihe typischer "Frauenkrankheiten": Frauen leiden häufiger als Männer unter Krampfadern, anderen Gefäßerkrankungen (Kreislaufstörungen in Armen und Beinen), Schlafstörungen, Nervosität, zu niedrigem Blutdruck, Schäden an der Halswirbelsäule, Störungen des Verdauungsapparates, Nervenentzündungen und häufigen starken Kopfschmerzen.

In allen Altersgruppen sind die Krankenstandsraten bei Frauen niedriger als bei Männern (vgl. Frauenbericht 85, Heft 4, Abschnitt 3.3.1.).

### 6.3. AKKORDARBEIT

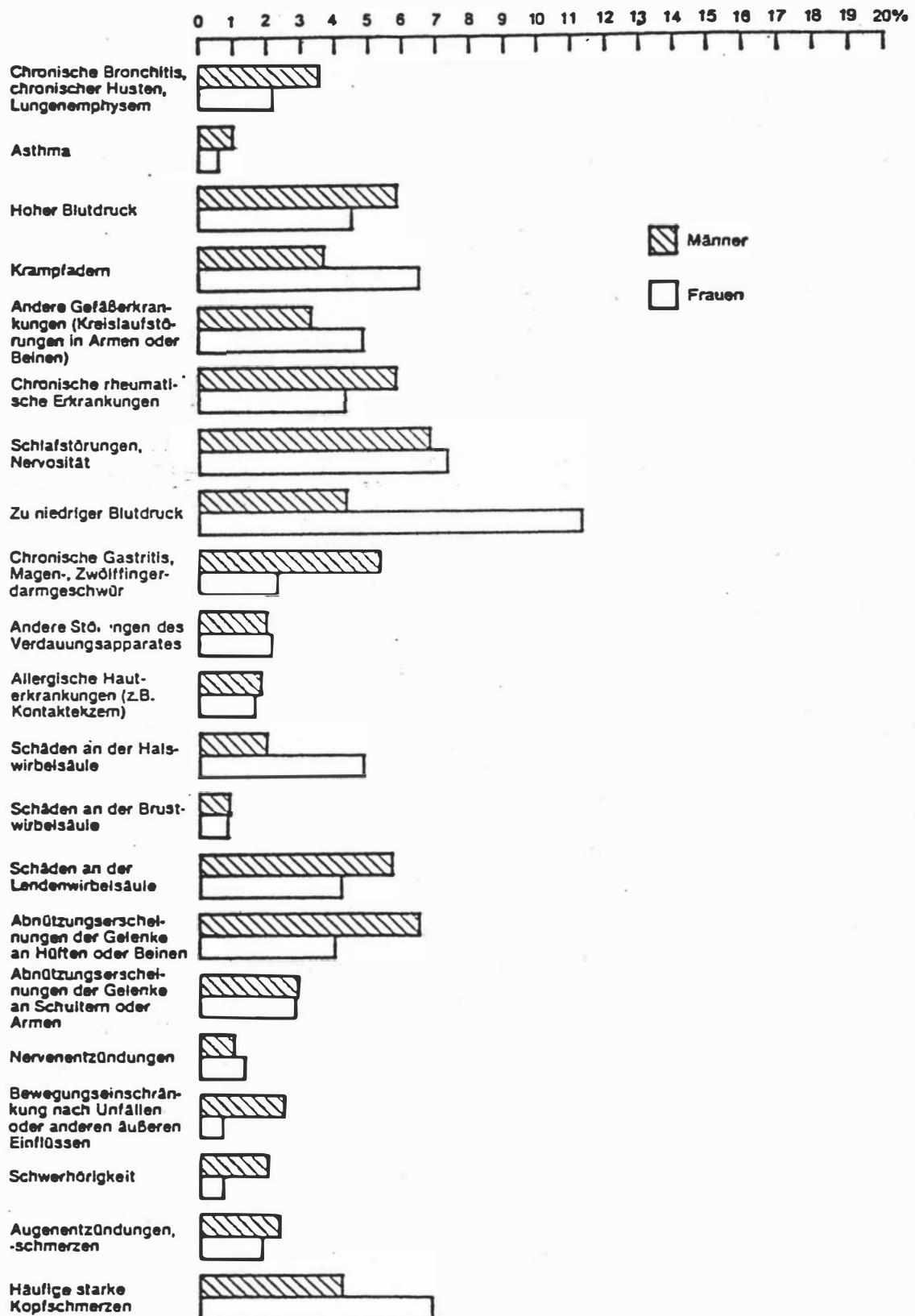
In Österreich arbeiten fast 200.000 Menschen im Akkord, das sind 7% der österreichischen Arbeitnehmer. Knapp 15% der Arbeiter und über 17% der Arbeiterinnen sind im Akkord tätig. Den höchsten Anteil an Akkordarbeit weisen angelernte Arbeiterinnen auf. Insgesamt arbeiten in Österreich mehr als 50.000 Frauen im Akkord, vor allem in der Bekleidungs-, in der Textil- und in der Elektro-

- 211 -

Grafik 6/2:

### Chronische Krankheiten und Leiden von Arbeitnehmern (Geschlecht)

Von 100 unselbstständig Beschäftigten haben folgende Krankheiten und Leiden:



ÖStZ, Mikrozensus 1980-3, Sonderauswertung

industrie (BMS: Soziale Struktur Österreichs 1982, S.164).

Die Arbeiterinnen sind zum überwiegenden Teil im Einzelakkord tätig, bei Männern ist der Gruppenakkord etwas stärker vertreten (vgl. Tab. 6/1).

Akkordlohn wird häufig gleichgesetzt mit höherem Verdienst. Dies muß jedoch differenzierter betrachtet werden: Für den einzelnen Arbeiter im jeweiligen Betrieb gilt zwar, daß sie oder er durch den Akkord mehr verdient, für die Arbeiter insgesamt gilt das jedoch nicht. Laut Statistik des Österreichischen Statistischen Zentralamtes verdienen angelernte Arbeiter im Einzelakkord fast 10% weniger als der Durchschnitt der angelernten Arbeiter insgesamt. Dies hängt damit zusammen, daß bei Einzelakkord wie auch bei angelernten Tätigkeiten der Frauenanteil sehr hoch ist. Weiters sind es die Branchen mit besonders niedrigen Löhnen, wie die Textil- und Bekleidungsindustrie, aber auch die Elektroindustrie, die einen hohen Anteil von unqualifizierten Frauenarbeitsplätzen mit Einzelakkord ausweisen (BMS: Akkordarbeit, S.10). In diesen Branchen ist der Kollektivvertragslohn so niedrig, daß auch der Akkordlohn häufig noch weit hinter den vergleichbaren Zeitlöhnen anderer Branchen nachhinkt. Die Tätigkeiten werden vom Kraftaufwand her als "leicht" eingestuft und bedürfen auch nur geringer Qualifikation.

Akkordarbeit ist mit einer Reihe von Problemen verbunden:

#### o Verstärkte Kontrollen

Aufgrund der überdurchschnittlich stark objektivierten Arbeitssituation wird gerade im Einzelakkord die Arbeitszeit häufiger durch Stechuhren, die Leistung häufiger mittels Leistungszählern und durch systematische Kontrolle des Arbeitsablaufes kontrolliert.

#### o Stärkere Belastung

Ein Belastungsvergleich zwischen Leistungs- und Zeitlohnarbeitsplätzen zeigt eine Kumulation von Belastungen bei

Tabelle 6/1: Relative Häufigkeit des Vorkommens von Einzelakkord und Gruppenakkord in wichtigen Berufsgruppen

Einzelakkord		Gruppenakkord	
Berufsgruppe	Relative Häufigkeit	Berufsgruppe	Relative Häufigkeit
1. Schuhnacher, Schuharbeiter	42,0 %	1. Forstarbeiter, Jagd-, Fischereiberufe	29,7 %
2. Maschineneinrichter, Berufe der maschinellen Metallbearbeitung	27,2 %	2. Eisen-, Metallgewinner, Walzer, Gießer	21,5 %
3. Textilberufe	24,4 %	3. Schuhmacher, Schuharbeiter	19,3 %
4. Bekleidungshersteller, andere Textilverarbeiter	23,6 %	4. Steinbearbeiter u. verwandte Berufe	16,7 %
5. Übrige Metallwarenmacher, Metalloberflächenveredler	20,1 %	5. Maschineneinrichter, Berufe der maschinellen Metallbearbeitung	15,0 %
6. Forstarbeiter, Jagd-, Fischereiberufe	15,2 %	6. Bauberufe	14,2 %
7. Steinbearbeiter u. verwandte Berufe	11,5 %	7. Übrige Metallwarenmacher, Metalloberflächenveredler	10,7 %
8. Eisen-, Metallgewinner, Walzer, Gießer	10,7 %	8. Chemie-, Gummiarbeiter, Kunststoffarbeiter	9,4 %
9. Elektriker	9,9 %	9. Schmiede, Schlosser, Werkzeugmacher	9,1 %
10. Holzstoff-, Papierhersteller, Papierverarbeiter	9,6 %	10. Holzstoff-, Papierhersteller, Papierverarbeiter	7,6 %

Quelle: MZ 1980; ÖStZ.

(in : Bundesministerium für soziale Verwaltung, Akkordarbeit, S 23)

den Leistungslohnarbeitsplätzen. Vor allem die industriellen Formen des Leistungslohnes (Akkord, Prämie) sind in erhöhtem Ausmaß mit Belastungen verbunden. (Maschinen-)Lärm steht dabei unter den als störend empfundenen Umwelteinflüssen an erster Stelle. Erkrankungen wie Schwerhörigkeit, allergische Hautkrankheiten, Asthma und chronische Bronchitis kommen bei Akkordarbeitern wesentlich häufiger vor. Auch Abnützungserscheinungen treten häufiger auf: Beim Einzelakkord eher Wirbelsäulenschäden, beim Gruppenakkord eher Abnützungen an Bein-, Hüft-, Schulter- und Armgelenken. Insgesamt klagen Akkordarbeiterinnen seltener über Krankheiten als ihre männlichen Kollegen. Bei ihnen haben jedoch Schlaflosigkeit, Kopfschmerzen und Kreislaufbeschwerden eine wesentlich höhere Bedeutung als bei den Akkordarbeitern.

#### 6.3.1. ARBEITSBEDINGUNGEN UND -BELASTUNGEN IN DER METALL-VERARBEITENDEN INDUSTRIE

Eine Ende 1980 von der Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie initiierte Befragung (BMS: Akkordarbeit, S.95) kommt zu folgenden Ergebnissen:

Drei Viertel der Frauen in der Elektroindustrie arbeiten im Akkord. Zwischen Akkordarbeit und Einstufung in der niedrigsten Lohngruppe besteht ein enger Zusammenhang. Die von allen Befragten am häufigsten genannte Belastung ist schlechte Luft, die zweithäufigste Lärm. Am dritt-häufigsten wird Zeitdruck genannt, eine Belastung, die insbesondere weibliche Akkordarbeiter trifft. (Eine Sonderauswertung des Mikrozensus 1980 - 3 kommt zu anderen Ergebnissen bezüglich störender bzw. belastender Einflüsse für Arbeitnehmerinnen in der Elektroindustrie, vgl. Grafik 6/3). Bei fast allen Belastungsarten steigt die Beanspruchung mit zunehmender Betriebszugehörigkeit an.

Akkordarbeiter geben im Durchschnitt mehr Belastungen an als Beschäftigte, die nicht im Akkord stehen. Dies ist zum Teil direkt auf das Akkordsystem zurückzuführen, zum Teil auf die mit dem Akkord einhergehenden Tätigkeiten, bei Frauen zum Beispiel ausschließlich repetitive Teilarbeit.

Für die Frauenarbeitsplätze in der Metallindustrie ist eine Kumulation der folgenden Belastungsfaktoren typisch: Hohe Konzentration, genaues Hinsehen, genaue Vorgabe des Arbeitsrhythmus, Zeitdruck, einseitige Körperhaltung, eintönige Tätigkeit und schnelles Arbeitstempo, das durch die Maschine vorgegeben wird.

#### 6.3.2. ARBEITSBEDINGUNGEN UND -BELASTUNGEN IN DER TEXTILINDUSTRIE

Den höchsten Akkordarbeiteranteil in diesem Bereich weisen die "Bekleidungshersteller und andere Textilarbeiter" auf (24%). In den übrigen Textilberufen ist der Anteil der Akkordarbeiter fast ebenso hoch (20%).

Weitere Belastungen vor allem in der Erzeugung von Bekleidung entstehen insbesondere durch künstliche Beleuchtung und durch den Lärm der Webstühle. Die aus diesen Belastungen resultierenden Berufskrankheiten sind vor allem Schwerhörigkeit und nervöse Störungen. Häufige Berufskrankheiten sind auch Hauterkrankungen und Asbestose (Schädigung der Atemorgane durch Asbeststaub).

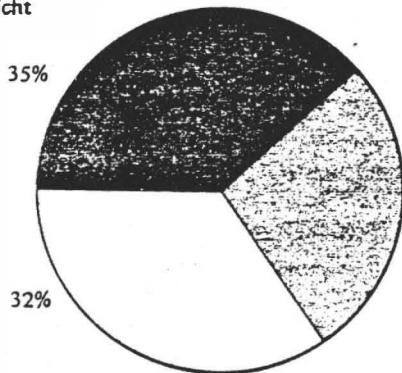
Eine besonders benachteiligte Gruppe in der Textil- und Bekleidungserzeugung sind die Heimarbeiter. Mehr als 90% der Heimarbeiter sind Frauen.

- 216 -

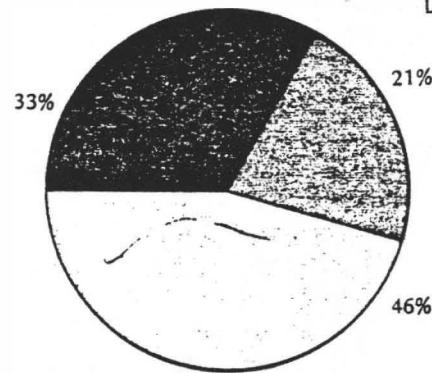
Grafik 6/3:

Störende bzw. belastende Einflüsse für Arbeiterinnen in der Elektroindustrie

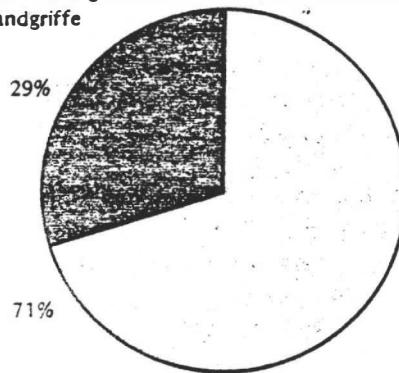
künstliches  
Licht



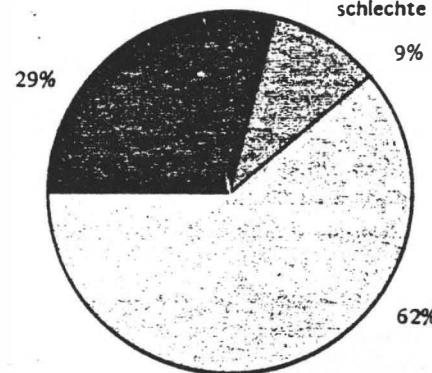
Lärm



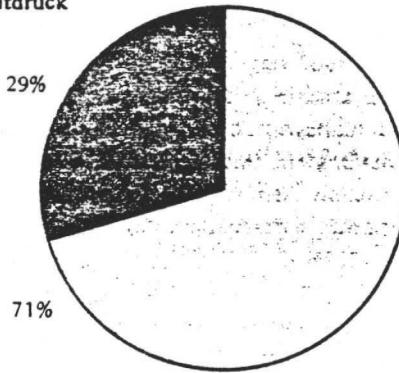
Belastung durch  
gleichförmige  
Handgriffe



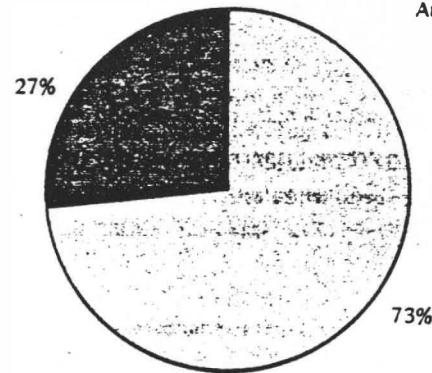
schlechte Luft



belastender  
Zeitdruck

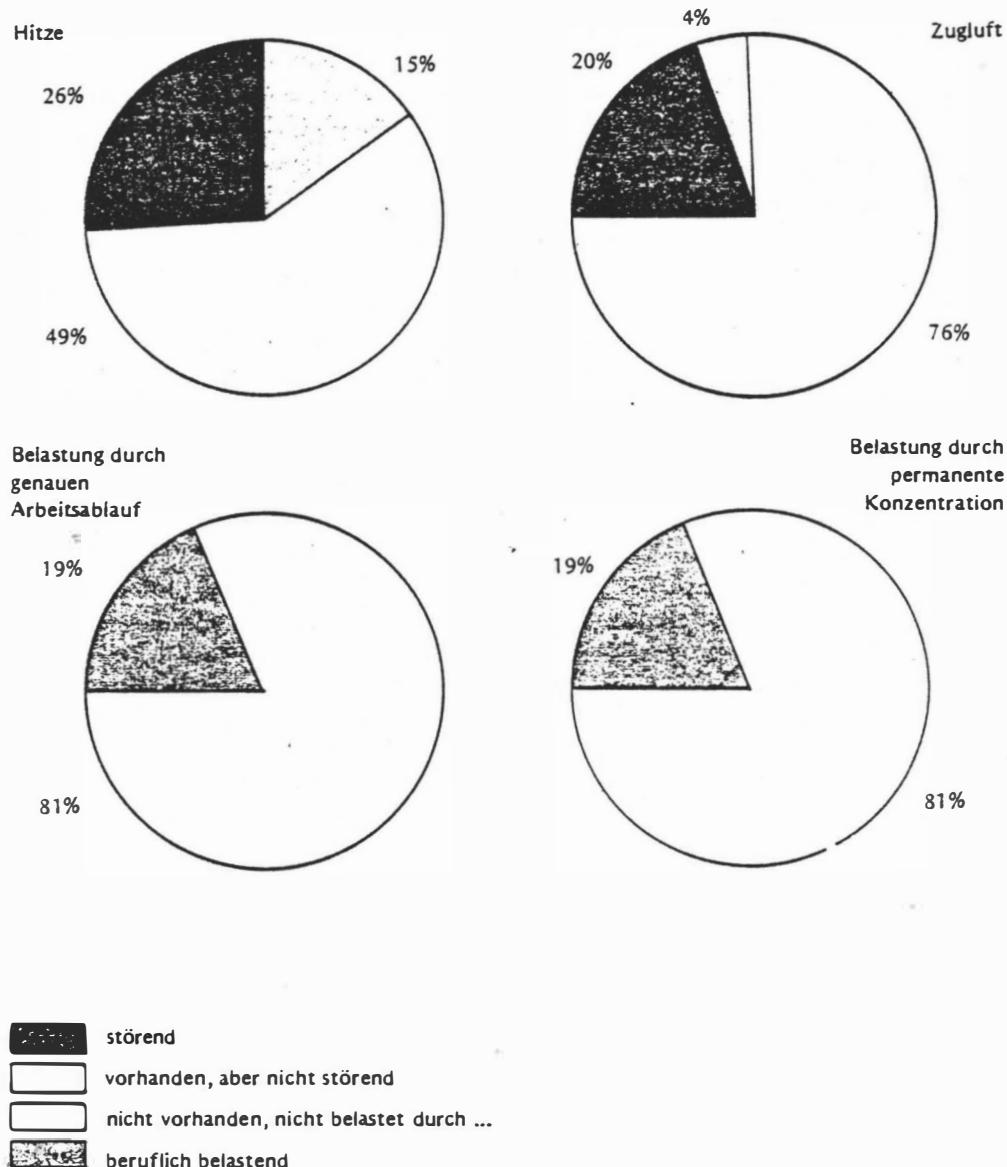


Belastung durch  
eintönige  
Arbeit



- 217 -

Grafik 6/3 (Fortsetzung):



Quelle: Mikrozensus 3/80, Sonderauswertung

#### 6.4. BESCHÄFTIGUNGSVERBOTE UND -BESCHRÄNKUNGEN BEI FRAUEN

##### o Mutterschutzgesetz 1979 (BGBl. Nr. 221/1979)

Dienstnehmerinnen dürfen acht Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt eines Kindes nicht beschäftigt werden. Vor der Entbindung verlängert sich diese Frist, wenn die Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortführung der Beschäftigung gefährdet wäre. Nach Mehrlingsgeburten, Frühgeburten bzw. Kaiserschnittentbindungen verlängert sich die Frist nach der Geburt auf zwölf Wochen. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die achtwöchige Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf zwölf Wochen (siehe dazu auch Frauenbericht 85, Heft 4, Abschnitt 2.1.2.).

Werdende Mütter dürfen auch nicht mit schweren körperlichen Arbeiten beschäftigt werden, die nach der Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsschadstoffe oder -geräte für ihren Organismus oder für das werdende Kind schädlich sind.

Weitere Beschäftigungsbeschränkungen in diesem Zusammenhang betreffen das Verbot der Nachtarbeit, der Sonn- und Feiertagsarbeit sowie der Mehrarbeit von werdenden oder stillenden Müttern, die Stillzeiten sowie den Kündigungs- und Entlassungsschutz. Unselbstständig erwerbstätige Frauen haben überdies nach Ablauf der Schutzfrist Anspruch auf Karenzurlaub bis zum ersten Geburtstag ihres Kindes.

Der Arbeitsplatz muß ihnen während dieser Zeit erhalten bleiben. Anspruchsberechtigt sind (bei der Geburt eines Kindes) alle Frauen, die in den zwei Jahren vor Antritt des Karenzurlaubs mindestens 52 Wochen hindurch ein arbeitslosenversicherungspflichtiges Einkommen bezogen haben. Bei allen weiteren Geburten genügt eine Beschäftigungsdauer von zwanzig Wochen. 1974 wurden die Anspruchsvoraussetzungen für den Karenzurlaub modifiziert (BGBl. Nr. 178/1974).

Auch die Zeit des Wochengeldbezugs sowie eine Lehr- und Ausbildungszeit, in der die Frau krankenversichert, aber nicht arbeitslosenversichert war, wird nun auf die 52-Wochen-Frist angerechnet. Bei Müttern unter zwanzig Jahren genügt als Anwartschaft seither ein Beschäftigungsverhältnis von zwanzig Wochen. Bei Lehrlingen und Krankenpflegeschülerinnen, die noch vor Beginn der Arbeitslosenversicherungspflicht gebären, entfällt diese Voraussetzung überhaupt.

Neugeregelt wurde 1974 außerdem der Berechnungsmodus für den Karenzgeldbezug. Bis 1974 war die Höhe des Karenzgeldes vom Haushaltseinkommen abhängig und entfiel ab einer bestimmten Obergrenze. Seit 1974 wird das Karenzgeld allen in Karenzurlaub befindlichen Frauen unabhängig vom Haushaltseinkommen gewährt. Verheiratete Frauen erhalten einen (dynamisierten) Fixbetrag (derzeit: S 133,20 pro Tag), alleinstehende Mütter sowie verheiratete, deren Ehemann arbeitslos ist, einen um 50% höheren Satz (derzeit: S 199,20).

Bezahlt wird das Karenzurlaubsgeld zur Hälfte aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung und des Familienlastenausgleichsfonds.

Anspruch auf Karenzurlaub während des ersten Lebensjahres des Kindes haben auch Adoptiv- und Pflegemütter. 95% der anspruchsberechtigten Mütter nehmen die Möglichkeit, auf Karenzurlaub zu gehen, wahr. Nur 10% der Karenzurlauberinnen beenden den Karenzurlaub vor dem ersten Geburtstag des Kindes (siehe dazu auch Frauenbericht 85, Heft 5, Kapitel 2).

Anspruch auf Karenzurlaub hat ausschließlich die Kindesmutter. Eine solche Regelung, so wird in den letzten Jahren kritisiert, zementiere die innerfamiliäre Rollenverteilung. In zunehmendem Maße wird daher gefordert, den Anspruch auf Karenzurlaub auf Kindesväter auszudehnen. Sei es in Form eines wahlweisen und/oder geteilten Karenzurlaubs. Eine solche Regelung, so wird argumentiert, würde sich sowohl

- 220 -

auf die Beziehung zwischen Vater und Kind sowie auf die Partnerschaft in der Familie günstig auswirken als auch auf die berufliche Situation der Frauen, die infolge der derzeitigen Regelung als die 'unsichereren Arbeitnehmer gelten.

o Bundesgesetz über die Nacharbeit der Frauen (BGBL.

Nr. 237/1969, i.d.F. BGBL. Nr. 235/1972

Dienstnehmerinnen dürfen während der Nacht (ein Zeitraum von mindestens elf aufeinanderfolgenden Stunden, der die Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr einschließt) nicht beschäftigt werden. Eine ganze Reihe von Berufen sind von dieser Bestimmung jedoch ausgenommen (vgl. dazu auch Frauenbericht 85, Heft 4, Abschnitt 2.1.1.).

o Verordnung des Bundesministeriums für soziale Verwaltung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen von weiblichen Arbeitnehmern (BGBL. Nr. 696/1976)

Zu Arbeiten, die - vor allem von Frauen - im Hinblick auf die Konstitution und die Körperkräfte mit einer erhöhten Gefährdung für Leben und Gesundheit weiblicher Arbeitnehmer verbunden sind, dürfen diese nicht oder nur unter bestimmten Bedingungen herangezogen werden.

Weitere Beschäftigungsverbote für Frauen bestehen bei Arbeiten, bei denen die dabei Beschäftigten der Einwirkung von Blei, seinen Legierungen oder Verbindungen, Benzol, Nitro- und Aminoverbindungen des Benzols oder seiner Homologen und deren Abkömmlingen, Tetrachlorkohlenstoff, Schwefelkohlenstoff oder Tetrachloräthan in stärkerem Maße ausgesetzt sind. Für Arbeiten mit besonderer physischer Belastung, wie Heben, Tragen, Schieben, Wenden oder sonstiges Befödern von Lasten, soweit damit eine für den weiblichen Arbeitnehmer unzuträgliche Beanspruchung des Organismus ver-

bunden ist, für das Arbeiten in heißen Öfen, sowie für Arbeiten im Rahmen von Gasrettungsdiensten, in Steinbrüchen und Gruben sowie mit schweren Preßluftwerkzeugen bestehen ebenfalls Beschränkungen oder Verbote der Beschäftigung.

o Sonderbestimmungen für Frauen im Arbeitszeitgesetz  
(§§ 4 Abs.10, 5 Abs.1, 7 Abs.3 und 4 und 12 Abs.1)

Laut Arbeitszeitgesetz darf die Tagesarbeitszeit für Arbeitnehmerinnen zehn Stunden nicht überschreiten. Während für männliche Arbeitnehmer eine Herabsetzung der gesetzlich vorgeschriebenen ununterbrochenen Ruhezeit von mindestens elf Stunden nach Beendigung der Tagesarbeitszeit durch Kollektivvertrag auf zehn Stunden herabgesetzt werden kann, ist dies für weibliche Arbeitnehmer nicht möglich.

o Weitere Bestimmungen über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Frauen enthält die Verordnung des Bundesministeriums für soziale Verwaltung und für Handel, Gewerbe und Industrie über Beschäftigungsverbote- und beschränkungen für Jugendliche (1981), das Bäckereiarbeitergesetz (BGBl.Nr. 69/1955), das Heimarbeitsgesetz 1960 (BGBl.Nr. 105/1961) sowie das Landarbeitsgesetz (BGBl.Nr. 287/1984).

Neben diesen Rechtsvorschriften gibt es noch eine Reihe von Beschäftigungsverboten und -beschränkungen in Kollektivverträgen (z.B. Kollektivvertrag Druck und Papier: Beschäftigungsverbot von Frauen an bestimmten Schneidemaschinen).

Beschäftigungsverbote und -beschränkungen haben einerseits eine unbestrittene Schutzfunktion für Frauen, können andererseits jedoch bei der Besetzung von Arbeitsplätzen Frauen

Nachteile bringen bzw. sie von einer Reihe von Tätigkeiten völlig ausschließen und so auch eine Überwindung des geschlechtsspezifisch segmentierten Arbeitsmarktes erschweren.

#### 6.5. NEUE BÜROTECHNOLOGIEN

Eine steigende Anzahl von weiblichen Beschäftigten übt sogenannte Bürotätigkeiten aus. Ihr Arbeitsgegenstand ist im weitesten Sinne die Erfassung, Speicherung, Verarbeitung und Übermittlung von Information.

Die Personen, die reine Bürotätigkeiten ausüben, sind mit Hilfe österreichischer Statistiken nicht identifizierbar. Einen Hinweis gibt das ILO-Yearbook 1979: Demnach waren Mitte der siebziger Jahre 460.000 Personen im Bürobereich tätig. 250.000 davon als Schreibkräfte beschäftigt (vgl. Siemens aktuell).

Der Schwerpunkt des Beschäftigungszuwachses lag in den letzten Jahrzehnten im Dienstleistungsbereich (Handel, Banken, Versicherungen und Sozialversicherungen, aber auch im Gastgewerbe, Fremdenverkehr und im öffentlichen Dienstleistungsbereich), also in Bereichen mit hohem Frauenanteil.

Ein Beispiel dazu: Der Zuwachs der österreichischen Beschäftigten betrug zwischen 1970 und 1979 370.000 Personen, davon nahmen 350.000 eine Beschäftigung im Dienstleistungsbereich an. Von den 230.000 Frauen, die ins Erwerbsleben traten, kamen 220.000 in den Dienstleistungsbereich.

Anders als in den Produktionsbereichen waren Büro, Verwaltung und Dienstleistung bisher nicht Ziel einschneidender technischer Rationalisierungen. Hohe Personalkosten stehen bzw. standen im klassischen Büro geringer Produktivitätssteigerung gegenüber. Ein Beispiel dazu: Klassische Text- und Datenverarbeitung ist besonders personal- und kostenintensiv: 80% der Kosten sind Personalkosten

(Wiesner, 1979, S.21). Die Produktivitätssteigerung in der Produktion wird in den letzten siebzig Jahren auf 1.000 Prozent geschätzt, in den Büros auf 50 Prozent.

Diese Tatsachen lassen es als folgerichtig erscheinen, die Bereiche Büro, Verwaltung, Dienstleistung ins Zentrum umfassender technischer und organisatorischer Rationalisierungsmaßnahmen zu rücken.

Der Einsatz neuer Technologien und damit die Beseitigung manueller Datenverarbeitung führen allerdings zu einer tiefgreifenden Veränderung der Arbeits- und Berufsstruktur. Computereinsatz und automatisierte Textverarbeitung verändern die Arbeitsorganisation, und es scheint, als ob wir vor einem der Taylorisierung der Produktion vergleichbaren Prozeß für Büroberufe stünden (Freese 1981, S.15).

Beim Stand dieser sozio-ökonomischen Entwicklung wird es durch die Mikroelektronik ermöglicht, universell anwendbare Informationstechnologien einzusetzen. Diese Technologien können zur Automatisierung jener Arbeitsprozesse - und zwar manueller und geistiger - eingesetzt werden, die objektivierbar und formalisierbar sind.

Daß vor allem der Büro-, Verwaltungs- und Dienstleistungsbereich im Zentrum umfassender Rationalisierungsmaßnahmen steht, zeigen diverse Studien und Prognosen (siehe Abschnitt 2.4).

Der Trend zum "papierlosen" Büro, also zum Bildschirmtextautomaten, hat in Österreich 1977 eingesetzt und hat jährlich Zuwachsrate um die 50 Prozent.

Für 1985 wird erwartet, daß 50 Prozent der Betriebe mit über 50 Arbeitnehmern Textsysteme einsetzen werden (Büro-Report).

Die rasante Entwicklung des Einsatzes von Bildschirmterminals und Textautomaten wird vor allem deshalb ermöglicht, weil mit Hilfe der Mikroelektronik leistungsstarke Geräte zu immer

geringeren Preisen angeboten werden.

Zum Problem des Technologieeinsatzes kommt, daß sehr oft vor der Einführung neuer Technologien Organisationsanalysen durchgeführt werden, die dazu führen sollen, den rationellsten Einsatz der Geräte zu ermitteln. Diese Analysen führen dann sehr oft zu zentralisierten Organisationsformen mit hoher Arbeitsteilung. Formalisierte, in kurzen Abständen sich ständig wiederholende Arbeitsabläufe führen zu Repetitivität und Monotonie.

Steigende Beschäftigungsunsicherheit und reale Angst vor Arbeitsplatzverlust sind die Folge.

Während von Seiten der Arbeitgeber immer wieder darauf hingewiesen wird, daß Informationstechnologien Arbeitsplätze schaffen (Pressedienst der Industrie, 1982), führten schnellere Abwicklung und höhere Produktivität international bereits zum Wegfall zahlreicher Arbeitsplätze.

Im Bereich der österreichischen Industrie läßt der Rückgang der Beschäftigung weiblicher Angestellter zwischen 1977 und 1981 von 35,1 Prozent auf 32,2 Prozent durchaus Rückschlüsse auf Bürorationalisierung ziehen (GPA, Sektion Industrie und Gewerbe 1982).

Hier zeigt sich bereits deutlich, daß auch in Österreich die Frauen im Büro ganz offensichtlich die ersten Opfer der Einführung neuer Technologien im Angestelltenbereich sind. Die Möglichkeit, Leistung im Computer mitzuspeichern, bringt zunehmende Überwachung, Leistungs- und Verhaltenskontrolle mit sich. Leistungsdruck durch Leistungsvorgaben und Leistungsentlohnung sind oft die Folge.

Damit finden Prämien und andere Leistungslohnformen Eingang in die Büros. Außerdem ermöglicht die genaue Messung der Kapazitätsauslastung der Geräte den kapazitätsorientierten Einsatz von Teilzeitarbeitskräften.

### 6.5.1. NEUE TECHNOLOGIEN - NEUE BELASTUNGEN

Es zeigt sich, daß mit Bildschirmarbeit ganz spezielle Belastungen und Beanspruchungen verbunden sind. Die folgenden Ausführungen beziehen sich vor allem auf zwei im Auftrag der Gewerkschaft der Privatangestellten durchgeführten Studien (Haider u.a. 1975, 1981).

#### 6.5.1.1. KÖRPERLICHE BESCHWERDEN

Die körperlichen Beschwerden infolge von Bildschirmarbeit hängen mit der konstanten Sehdistanz und der gleichbleibenden Haltung von Kopf, Armen und Händen zusammen. Langdauernde, kontinuierliche Bildschirmarbeit führt zu langdauernden Zwangshaltungen, die insbesondere Nacken und Kopf, Schultern, Rücken sowie Arme und Hände betreffen. Muskelschmerzen und gelegentliche Muskelkrämpfe treten bei Bildschirmarbeit nicht nur absolut sehr häufig auf, sondern auch häufiger als bei Kontrollgruppen mit vergleichbaren Tätigkeiten.

#### Augenbeschwerden

experimentelle Bildschirmarbe (Haider et al. 1980)	Bildschirm- oder Mikrofilm (Östberg, 1979)	Bildschirmarbeit in Versicherung (Smith et al., 1980)	Kontroll- personen ohne Bildschirm
---	---	---	--

Allgemeine Augenbeschwerden	85%	75%	90%	61%
Brennen, Rötungen	69%		72%	47%
Unscharfes Sehen	69%		75%	52%
Änderungen in Farbwahrnehmung	46%		45%	21%

Subjektiv empfundene Augenbeschwerden treten bei mehr als drei Viertel der am Bildschirm Beschäftigten auf. Genannt wurden: Brennen, Rötung, unscharfes Sehen und Änderungen in der Farbwahrnehmung.

Objektiv konnten tatsächlich Nachwirkungen im Akkommodationssystem festgestellt werden. Es tritt temporäre Myopisierung ein, das heißt die langdauernde Akkomodationsleistung führt dazu, daß es einige Zeit dauert, bis das Auge wieder voll funktionstüchtig für den Fernvisus ist. Die Regenerationszeit ist dabei abhängig von der Dauer der Bildschirmarbeit. Weiters kommt es nach Bildschirmarbeit zu deutlichen und signifikanten Farbumstimmungen, die sich ebenfalls erst allmählich wieder rückbilden.

#### 6.5.1.2. PSYCHISCHE BELASTUNGEN

Die hohe Signal- und Zeichendichte, mit der die an Bildschirmen arbeitenden Personen konfrontiert werden, führt zu Wahrnehmungsbelastungen und damit auch zu psychischer Beanspruchung. Dazu kommen: Zeitdruck, Repetivität und Monotonie. Die Folgen davon sind: Ermüdung, Nervosität, Angst, Depression, Eintönigkeit (Haider u.a. 1981, Freese 1981, Karmaus u.a. 1979). Darüber hinaus wird häufig auch der persönliche Handlungsspielraum eingeschränkt, die Arbeit weniger abwechslungsreich. All dies kann zu einer ablehnenden Haltung gegenüber der Bildschirmarbeit beitragen, die sich in Störungen des Wohlbefindens, ja sogar in psychosomatischen Erkrankungen äußern kann. Festgestellt wurde außerdem eine höhere Zukunftsunsicherheit bei Bildschirmarbeitern: Ein deutliches Zeichen der Angst vor den noch nicht klar erfaßbaren Auswirkungen dieser neuen Arbeitszeitformen auf den einzelnen. Vor allem bei älteren Arbeitnehmern ist diese Angst sehr ausgeprägt. Angst vor der Leistungsanforderung in Ausnahmesituationen wie 'Störung' hängt mit der oft unzureichenden Einschulung zusammen. Die bereits erwähnten Leistungskontrollen verstärken diese Ängste.

Um die Auslastung der Anlagen zu erhöhen, müssen im Bereich der elektronischen Datenverarbeitung häufig Überstunden gemacht werden, was eine zusätzliche Belastung durch Nachtarbeit zur Folge hat.

#### 6.5.1.3. STRESS

Elektronische Datenverarbeitung erhöht offensichtlich auch den (psychischen) Stress. Stress wird hier verstanden als Zustand, der mit tatsächlich oder vermeintlichem Kontrollverlust, mit Gefühlen der Bedrohung, des Ausgeliefertseins, der Hilflosigkeit und der Abhängigkeit einhergeht. Stress stellt eine emotionale Belastung dar, die dann entsteht, wenn eine Bedrohung oder Überforderung nicht kompensiert werden kann (Semper zit. nach Freese 1981, S.162). Die physischen Symptome von Stress sind: Beschleunigter Puls, hoher Blutdruck, hoher Cholesterinspiegel, erhöhter Zigarettenkonsum, Magengeschwüre, Herz- Kreislauferkrankungen. Psychische Symptome sind niedrige Motivation, geringe Selbstachtung, Arbeitsunzufriedenheit, Spannungen, Flucht in den Alkohol. Die Folgen auf betriebsorganisatorischer Ebene: Geringe Produktivität, häufiges Fernbleiben und hohe Fluktuation der Beschäftigten.

#### 6.5.1.4. BEDARF AN PSYCHOSOZIALER BETREUUNG

Die zunehmende psychische Belastung der Arbeitnehmer/innen erhöht auch den Bedarf an psychosozialer Betreuung. Aus dem Tätigkeitsbericht des Wiener Kriseninterventionszentrums, einer Einrichtung zur psychosozialen Beratung und Prävention von Krisen, geht folgendes hervor: Betreut wurden 1.083 Personen, davon 59,3% Frauen und 40,7% Männer. 62,2% davon waren im Alter von 20 bis 30 Jahren. Was die Berufszugehörigkeit betrifft, so waren 37,3% niedrige Angestellte, 28,4% mittlere Angestellte und 16,1% Hilfsarbeiter.

Von den Klienten waren zum Zeitpunkt des Erstkontakte 44,3% berufstätig, 12,5% arbeitslos, 9% im Ruhestand und 5,5% im Krankenstand.

Von Wichtigkeit scheint im Zusammenhang mit dem Problem "Belastungen und neue Technologien" die psychische Situation der Klienten:

63,8% waren beim Erstkontakt depressiv

58,0% ängstlich

52,4% suizidal eingeschränkt

37,3% hatten Schlafstörungen

22,1% hatten körperliche Beschwerden

(Kriseninterventionszentrum 1982, S.5 ff.).

47,9% der Klienten kamen wegen Partnerproblemen, an zweiter Stelle folgte mit 34,3% bereits die Arbeit als Problem, 25,7% hatten finanzielle Probleme. Wenn man Arbeit und Finanzen als einen Problemkreis sieht, so überwiegt dieser die Partnerprobleme.

#### 6.6. SUBJEKTIVES BEFINDEN VON ARBEITNEHMERINNEN

Eine Befragung von Arbeiterinnen und Angestellten zu Arbeitsbelastungen und Gesundheitsverschleiß in Linz (Informationskonferenz 1982), deren Ergebnisse in der Folge kurz zusammengefaßt werden, zeigt auch sehr deutlich die Tendenzen der Belastungen und Beanspruchungen der "modernen Frauenarbeitswelt".

- Für mehr als 70% der Arbeiterinnen und Angestellten hat sich das Arbeitstempo in den letzten fünf Jahren "stark" bis "sehr stark" verschärft.
- Mehr als die Hälfte (57,8%) der befragten Frauen empfindet die körperliche und nervlich-seelische Belastung durch ihre Arbeit "stark", wobei die nervlich-seelische Belastung sowohl bei Arbeiterinnen als auch bei Angestellten als stärker angegeben wird.

- Fast zwei Drittel aller Frauen haben "manchmal" das Gefühl, die geforderte Leistung nicht mehr erbringen zu können und alles hinwerfen zu wollen. Angestellte nennen dieses Gefühl deutlich häufiger.
- Nur vier Prozent der Frauen haben keinerlei Beschwerden! Alle anderen Frauen geben an, daß sie gelegentlich bis öfters gesundheitliche Beschwerden haben.
- Mehr als ein Drittel der Frauen glaubt, daß es seine Tätigkeit nicht ohne größere gesundheitliche Beeinträchtigung bis zur Pension durchhält.
- Fast alle Arbeiterinnen (94,3%) und mehr als zwei Drittel der Angestellten (81,7%) sind der Meinung, daß ihre Kolleginnen gesundheitliche Störungen und Krankheiten nicht beachten und verschweigen.

Gründe dafür:

- Mehr als die Hälfte aller berufstätigen Frauen halten gesundheitliche Beeinträchtigungen - verursacht durch die Arbeit - für normal. Diese Einstellung wird von Arbeiterinnen (65,7%) deutlich stärker vertreten als von Angestellten (31,8%).
- Als nächsten Grund nennen fast 50% die Angst um den Arbeitsplatz; Arbeiterinnen doppelt so häufig wie Angestellte.
- Rund ein Drittel aller Frauen glaubt, daß es zu einer guten Arbeitsmoral gehört, die Zähne zusammenzubeißen.
- Für rund ein Viertel aller Frauen ist die Angst vor Versetzung und Lohneinbußen ein Grund, ihren Gesundheitszustand zu verschweigen.
- Fast 30% der Angestellten, das sind dreimal soviel wie bei den Arbeiterinnen, haben den Eindruck, daß sich um ihren Gesundheitszustand niemand kümmert.
- Mehr als 10% aller Frauen meinen, daß man (frau) sich auch geniert, darüber zu sprechen.

- Fast die Hälfte (45,7%) der Arbeiterinnen und ein Drittel der Angestellten geben an, daß gesundheitliche Gründe bei Kündigungen erfahrungsgemäß eine Rolle spielen.
- Fast zwei Drittel (64,9%) aller Frauen halten das Interesse des Betriebes an der Gesundheit der Arbeitnehmer für gering. Diese Aussage wird von Angestellten noch häufiger getroffen als von Arbeiterinnen.
- Einen Betriebsarzt haben nur ein Drittel der Frauen.
- Nur die Hälfte der Frauen kennt privat einen Arzt, der ihnen Verständnis für ihre gesundheitlichen Probleme entgegenbringt.
- Fast alle Frauen (Arbeiterinnen: 91,4%, Angestellte: 95,5%) geben an, daß sie trotz gesundheitlicher Beschwerden gelegentlich bis oft arbeiten gegangen sind.
- Mehr als zwei Drittel aller Frauen (Arbeiterinnen: 74,3%, Angestellte: 59,1%) haben "große" bis "sehr große" Angst um den Arbeitsplatz. Die Angst bei den Arbeiterinnen ist deutlich größer.

## 7. ARBEITSZEIT

In der gegenwärtigen Diskussion um Rationalisierung und Arbeitslosigkeit wird dem Themenkomplex Arbeitszeit besondere Bedeutung zugemessen. Dies ist im Zusammenhang mit Frauenarbeit von besonderer Relevanz, denn einerseits wird argumentiert, daß die Lösung von Arbeitsmarktproblemen durch Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeiten erreicht werden könne, andererseits wird erwartet, daß eine allgemeine tägliche Arbeitszeitverkürzung arbeitsmarktpolitisch und für eine Entwicklung der partnerschaftlichen Aufteilung der Hausarbeit wirksam würde.

### 7.1. ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

Hinter der Forderung nach Verkürzung der Normalarbeitszeit (Ziel: Mehr Menschen eine Arbeitsmöglichkeit zu bieten), steht die Annahme, daß mittels Beschäftigung und Arbeitszeit auf das Arbeitsvolumen Einfluß genommen werden kann.

Die wirtschaftliche Realität stützt diese Annahme: Unternehmer passen tatsächlich sowohl durch Veränderung im Bereich 'Beschäftigung' als auch 'Arbeitszeit' ihre Produktion der geänderten wirtschaftlichen Entwicklung an.

Sollen Beschäftigung und Arbeitszeit tatsächlich gleichwertige Instrumente zur Regulierung des Arbeitsvolumens werden, so setzt dies voraus, daß die Unternehmer bei einer gesetzlichen Arbeitszeitverkürzung nicht durch Maßnahmen wie Überstunden erhöhung oder Veränderung der Arbeitsorganisation (Rationalisierung) die gleiche Leistung der Beschäftigung erzielen.

Grundsätzlich stehen unterschiedliche Arten der Arbeitszeitverkürzung zur Diskussion: Eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit, eine Verkürzung der jährlichen, wöchentlichen oder täglichen Arbeitszeit. Die beschäftigungspolitischen Effekte sind je nach Form der Arbeitszeitverkürzung unterschiedlich (vgl.

- 232 -

Tab. 7/1), ebenso wie die daraus unter Umständen resultierenden Budgetbelastungen (Senkung des Pensionsalters, Verlängerung des Karenzurlaubs). Eine Verlängerung des Karenzurlaubs würde darüber hinaus, so wird befürchtet, die Berufschancen der Frauen verringern bzw. den Wiedereinstieg ins Berufsleben erschweren. Vor allem in Hinblick auf Kinderbetreuung und Partnerschaft innerhalb der Familie wird der Verkürzung der wöchentlichen bzw. täglichen Arbeitszeit Vorrang eingeräumt.

**Tabelle 7/1: Beschäftigungspolitische Effekte von Arbeitszeitverkürzungen**

Art der Arbeitszeitverkürzung	zusätzlich erforderliche Arbeitskräfte	
	theoretisch	real (Berücksichtigung unternehmerischer Kompenasierungen),
10. Schuljahr	30.000	64.000
Senkung des Pensionsalters um 1 Jahr	60.000	48.000
Verlängerung des Karenzurlaubs	20.000	16.000
Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit um 1 Stunde	40.000	32.000
5 Wochen Mindesturlaub	20.000	16.000
für alle 1 Woche mehr Urlaub	30.000	24.000

Quelle: Berechnungen des BMS nach E. Walterskirchen a.a.O.. 1979 und Mitteilungen aus Arbeitsmarkt- u. Berufsforschung, 3/1979.

## 7.2. FLEXIBLE ARBEITSZEITEN

Von der Länge der Arbeitszeit, aber auch von der Verteilung der Arbeitszeit über den Tag, die Woche und das Monat, wird die Arbeitssituation wesentlich bestimmt. die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik als Schutzpolitik hat sich vor allem auf die Festlegung von Höchstarbeitszeiten konzentriert und dabei die Vereinheitlichung der Arbeitszeiten für alle Arbeitnehmer verfolgt.

Die Diskussion um flexible Arbeitszeiten wird seit einiger Zeit parallel zur Diskussion um die Arbeitszeitverkürzung geführt. Von Unternehmerseite werden flexible Arbeitszeiten

anstelle einer generellen Arbeitszeitverkürzung gefordert. Befürworter flexibler Arbeitszeitregelungen sehen in ihnen einerseits ein Mittel zur Humanisierung des Arbeitslebens, in dem die betriebliche Zeiteinteilung den Wünschen und Interessen der einzelnen Arbeitnehmer entgegenkommt ("Zeitsouveränität"), andererseits auch eine Maßnahme mit einem positiven Beschäftigungseffekt.

Von der Gleitzeit gehen allerdings keine Auswirkungen auf das Arbeitsvolumen aus, da die selbstgewählte Arbeitszeit besser genutzt und Fehlzeiten verringert werden. Durch vermehrte Teilzeitbeschäftigung würden vermutlich zusätzliche Arbeitskräfte auf den Arbeitsmarkt kommen. Wird Teilzeit dynamisiert (wie bei der KAPOVAZ), hat sie auch keine positive arbeitsmarktpolitische Wirkung, sondern wird zu einem Rationalisierungsinstrument.

Grundsätzlich werden flexible Arbeitszeiten nach ihrer Länge (zum Beispiel Teilzeit, Langzeiturlaub) und nach ihrer Lage (zum Beispiel Gleitzeit) unterschieden. Die kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit stellt eine Mischform dar, da hier die variabel auf den Tag, die Woche oder das Monat verteilte Arbeitszeit meist mit einer Teilzeitbeschäftigung verbunden ist.

Die Unterscheidung zwischen den verschiedenen Formen flexibler Arbeitszeiten ist insofern wichtig, da die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und die tatsächlichen Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer unterschiedlich sind.

#### 7.2.1. ÜBERSTUNDEN

Überstunden, bzw. Mehrarbeit, liegen immer dann vor, wenn die regelmäßige (tägliche oder wöchentliche) Arbeitszeit überschritten wird.

Nach einer Auswertung der Mikrozensus-Stundenerhebung "Überstunden" vom September 1982 (BMS 1984c, S.2) werden

von den österreichischen unselbstständig Beschäftigten durchschnittlich 4,65 Millionen Überstunden pro Woche geleistet.

Nach dem Geschlecht ausgewertet, zeigt sich, daß die Zahl der wöchentlichen Überstunden bei den Männern doppelt so hoch wie bei den Frauen ist.

Allerdings zeigt sich, daß gerade auch in Wirtschaftsklassen und Betriebsgrößen mit hohem Frauenanteil und starken Arbeitsbelastungen besonders viele Überstunden geleistet werden:

Im Dienstleistungsbereich ist der Anteil der Überstundenleistenden deutlich höher (16% regelmäßig wöchentlich) als in der Produktion (10%).

Regelmäßige Überstunden sind am höchsten im Bereich Unterricht und Forschung (27%); Gaststätten- und Beherbergungswesen. (20%).

Saisonbedingte Überstunden: Gastgewerbe, Unterhaltungsbranche, Land- und Forstwirtschaft (16%).

#### 7.2.2. GLEITZEIT (GLAZ)

Unter dem Begriff GLAZ werden alle jene Arbeitszeitformen verstanden, wo neben einer festen Mindestarbeitszeit (Kernzeit) Gleitzeitspannen vor- und nachgelagert sind, innerhalb derer die Arbeitnehmer im Rahmen der gegebenen Gleitzeitvereinbarungen ihre Arbeitszeit selbst festlegen können.

Eine Befragung oberösterreichischer Gleitzeitarbeitnehmer zeigte (Neubauer/Scharmann zit. nach Stemberger 1984 S.67), daß der Wunsch nach früherem Arbeitsbeginn bei Männern (31%) wesentlich höher ausgeprägt ist als bei Frauen (19%). Dies scheint sich aber nur auf Angestellte zu beziehen, denn in einer anderen ebenfalls zitierten Untersuchung in einem Betrieb mit Gleitzeit für Arbeiter zeigte sich eine umgekehrte Tendenz.

Ein hervorstechender Befund durchzieht beinahe die ganze empirische Gleitzeitforschung: Nach einer gewissen Ein- gewöhnungszeit bildet sich bei einem Großteil der "gleitenden" Arbeitnehmer ein relativ festes Arbeitszeitmuster heraus, insbesondere bezüglich der Arbeitsbeginnzeiten.

Baier/Balog referieren 1984 folgende Befunde ihrer Betriebsstudien in vier Wiener Gleitzeit- bzw. VAZ-Betrieben: 80% der befragten Arbeitnehmer (71% der Männer, 86% der Frauen) wiesen eine regelmäßige, gleichbleibende Zeiteinteilung auf. Diese ist allerdings hauptsächlich auf den Arbeitsbeginn bezogen. Das Arbeitsende ist wesentlich häufiger und auch in größerem Ausmaß Schwankungen unterworfen (Stemberger 1984, S.217).

Bei der Befragung der oberösterreichischen Gleitzeit-Arbeitnehmer wurden folgende Bestimmungsgründe für die Arbeitszeiteinteilung an erster Stelle genannt: Das zu bewältigende Arbeitspensum (25,5%), die Verkehrsverhältnisse (24%), Anforderungen und Bedürfnisse aus dem Bereich Familie und Kinderbetreuung (19,5%), Anpassung an die unterschiedliche Leistungsfähigkeit im Tagesverlauf (18%), Einkäufe (6,5%), Arztbesuche und Behördenwege (2,5%), Berufsweiterbildung (2%), Hobby und Kontakt mit Freunden (1,5%); Bestimmungsgründe aus der betrieblichen Sphäre wurden also von 43,5% der Befragten an erster Stelle genannt, Bestimmungsgründe aus der außerbetrieblichen Sphäre von 56,5%. Mit zunehmender Gleitzeiterfahrung werden die betrieblichen Gründe häufiger genannt.

Eine regelmäßige Arbeitszeiteinteilung wird von den Arbeitnehmern offensichtlich deshalb vorgezogen, weil sie im Unterschied zu einer stark schwankenden Zeiteinteilung eine geringere Belastung der Arbeitskraft mit sich bringt und die Koordination mit den außerbetrieblichen Zeitordnungen erleichtert.

Die unter Umständen bessere Anpassung an die außerbetrieblichen Zeitordnungen und -anforderungen kann in bestimmten Bereichen längerfristig zu einer Verdeckung oder Individuali-

sierung gesellschaftlicher Probleme statt zu ihrer Lösung beitragen.

Als Beispiel dafür sei die oft mit der Arbeitszeitflexibilisierung verbundene Erwartung einer besseren Anpassung an familiäre und häusliche Verpflichtungen genannt. Die beobachtete Zeitwahl der Arbeitnehmer bei Gleitzeit und ähnlichen Arbeitszeitformen zeigt eine starke geschlechtsspezifische Orientierung an, die darauf hinausläuft, die innerfamiliäre Rollenverteilung zu zementieren. Zugleich drängt sich die Frage auf, ob eine wünschenswerte gesellschaftliche Entwicklung tatsächlich darin besteht, weiblichen Arbeitnehmern individuell eine bessere zeitliche Anpassung an ihre derzeitige Mehrfachbelastung zu ermöglichen, anstatt diese Mehrfachbelastung durch eine Veränderung der gegenwärtigen Rollenzuweisungen und durch verstärkte gesellschaftliche Vorkehrungen zu ihrer Entlastung (etwa Ausbau familienunterstützender Einrichtungen zur Kinderbetreuung etc.) beizutragen.

#### 7.2.3. TEILZEITARBEIT

Unter Teilzeitarbeit wird entsprechend einer Definition des Internationalen Arbeitsamtes ein regelmäßiges, unbefristetes, freiwillig eingegangenes Beschäftigungsverhältnis verstanden, das sich von anderen Beschäftigungsverhältnissen durch eine kürzere als die allgemein übliche Arbeitszeit unterscheidet. Als Teilzeitarbeitnehmer sind danach die Arbeitnehmer zu bezeichnen, deren vertraglich vereinbarte Arbeitszeit kürzer ist als die tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit.

Der überwiegende Anteil der Teilzeitarbeitenden besteht aus Frauen (siehe Abschnitt 1.3.).

Meinungsumfrage zur Voll- und Teilzeitarbeit

Oft wird behauptet, daß Vollzeitbeschäftigte eine Teilzeitbeschäftigung vorziehen würden; mehr Freizeit wäre ihnen trotz entsprechender Einkommenseinbuße lieber. Umfrageergebnisse (Beirat 1984) weisen aber eher auf das Gegenteil hin:

73% aller Vollzeitbeschäftigte würden ein Teilzeitangebot prinzipiell ablehnen, 18% würden ein derartiges Angebot nur dann annehmen, wenn das Stundenausmaß pro Woche 31 bis 35 Stunden beträgt und überdies die Arbeit in eine günstige Tageszeit fällt. Aber selbst jene Arbeitnehmer, die ein Angebot auf Teilzeitarbeit nicht prinzipiell ablehnen würden, wären nur zur Hälfte (46%) bereit, ein solches Angebot auch dann anzunehmen, wenn sie bei Bedarf jederzeit über dieses Ausmaß hinaus zur Arbeit herangezogen werden könnten, wobei Überstundenzuschläge erst zuständen, wenn 40 Wochenstunden überschritten werden (was die geltende österreichische Rechtslage ist).

Nur rund 2,5% aller vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer wären bereit, den Arbeitsplatz zu wechseln, um in Teilzeit arbeiten zu können. Umgekehrt äußerten aber 23% aller Teilzeitbeschäftigte den Wunsch, in Vollzeitbeschäftigung überzuwechseln. 51% der Teilzeitbeschäftigte waren ganz sicher, daß sie ein solches Angebot nicht annehmen würden.

Immerhin 6% aller Teilzeitbeschäftigte wären bereit, auch den Arbeitgeber zu wechseln, um als Vollzeitarbeitskraft arbeiten zu können.

Die Zahlen zeigen deutlich, daß von Seiten der Arbeitnehmer kein Trend zur Ausweitung der Teilzeitarbeit besteht. Von den meisten Vollzeitbeschäftigte, insbesondere von alleinverdienenden, wäre eine Teilzeitbeschäftigung finanziell auch gar nicht verkraftbar.

Die Hälfte der Teilzeitbeschäftigte hat offensichtlich die den persönlichen Umständen am besten entsprechende Arbeitszeitlänge gefunden. Bei vielen Frauen scheint das ein Mittl-

weg zwischen Beruf und Familie - angepaßt an die herrschenden gesellschaftlichen Vorstellungen - zu sein.

#### 7.2.4. KAPOVAZ

KAPOVAZ ist die Abkürzung für kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit. Dahinter verbirgt sich ein Arbeitszeitsystem, das primär für den Bereich des Einzelhandels entwickelt wurde und ausschließlich der Flexibilisierung des Personaleinsatzes im Interesse des Arbeitgebers dient.

Es handelt sich um ein Teilzeitarbeitssystem, das in seiner Extremform folgendermaßen funktioniert: Mit den Arbeitnehmern wird ein Arbeitsvertrag abgeschlossen, der lediglich die jährlich oder monatlich zu leistenden Arbeitsstunden und das für diese Zeit vereinbarte Gehalt festlegt. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, dem Unternehmer jederzeit abrufbereit zur Verfügung zu stehen. Wann und wie lange die Arbeitnehmer arbeiten sollen, erfahren sie lediglich kurz vorher per Telefon. Bezahl wird nur die abgeleistete Arbeitszeit, nicht aber-auch nicht teilweise - die ständige Arbeitsbereitschaft, die von den Beschäftigten erwartet wird.

Mit Hilfe des Systems der kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeit (KAPOVAZ) wird auf eine Rationalisierung des Personaleinsatzes gezielt. Der Personaleinsatz soll hinsichtlich Umfang und zeitlicher Dauer an den tatsächlich vorhandenen Arbeitsanfall angepaßt werden. Zu diesem Zweck wird ein flexibler Arbeitseinsatz jeder einzelnen Arbeitskraft angestrebt. Die Auslastung der Beschäftigten, gemessen zum Beispiel als Umsatzleistung pro Verkaufskraft, soll möglichst gleichmäßig(hoch) sein. Um dieses Ziel zu erreichen, werden in vielen Fällen Vollzeitarbeitsplätze in Teilzeitarbeitsplätze umgewandelt und für diese Arbeitsplätze werden dann Arbeitskräfte, zumeist Frauen, mit variabler Arbeits-

zeit eingestellt. Wenn auch in den meisten Betrieben des Einzelhandels dieses KAPOVAZ-System nicht in reiner Form betrieben wird, so haben sich doch vielfältige Formen der Arbeitszeit-Flexibilisierung entwickelt, die dem sehr nahekommen.

Eine weiter perfektionierte Personaleinsatzplanung wird durch den Einsatz von elektronischen Datenkassen und EDV-gestützten Warenwirtschaftssystemen möglich: Durch die präzise Erfassung des Umsatzvolumens pro qm/Filiale/Abteilung, der Kundenfrequenz, des Arbeitsanfalls und -volumens kann eine längerfristige, exakte Vorausplanung des Personaleinsatzes vorgenommen werden. Auch bei dieser zum Teil datenverarbeitungsunterstützten Personaleinsatzplanung (Davu pep) ist der variable Arbeitseinsatz der Beschäftigten zentrale Voraussetzung, um größtmögliche Rationalisierungseffekte zu erzielen.

#### 7.2.5. JOB-SHARING (ARBEITSPLATZTEILUNG)

Die innerhalb der betrieblich für einen Vollzeitarbeitsplatz zu erbringende Arbeitszeit und -leistung wird auf mindestens zwei Arbeitnehmer verteilt. Die am Job-sharing beteiligten Arbeitnehmer legen innerhalb eines zeitlich und inhaltlich vorgegebenen Rahmens Dauer und Lage ihrer individuellen Arbeitszeiten auf Basis gemeinsamer Absprachen fest. Das Einkommen des einzelnen Arbeitnehmers richtet sich - wie bei Teilzeitarbeit - nach den von ihm pro Abrechnungszeitraum erbrachten Arbeitszeitanteilen.

Job-sharing wurde in den USA entwickelt, das ein anderes sozialversicherungs- und arbeitsrechtliches System als Österreich aufweist (zum Beispiel keinen bezahlten Karenzurlaub, kein gesetzlicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall).

In der Bundesrepublik Deutschland wurde 1980 ein Musterarbeitsvertrag vom Arbeitsring der Arbeitgeberverbände der Deutschen Chemischen Industrie vorgelegt. Nach diesem Vertrag soll ein Vollzeitarbeitsplatz auf zwei Teilzeitbeschäftigte aufgeteilt werden mit der Bedingung, daß die ganztägige Besetzung des Arbeitsplatzes durch jeweils einen Arbeitnehmer gesichert ist. Fällt einer der Beschäftigten wegen Urlaub, Krankheit oder anderen Gründen aus, ist der andere zu seiner Vertretung verpflichtet.

Beim 10. ÖGB-Kongreß 1983 wurde eine deutliche Absage an KAPOVAZ und Job-sharing erteilt:

"Modelle der flexiblen Arbeitszeit können nur unter Bedachtnahme auf ihre sozialpolitischen Auswirkungen kollektivrechtlich geregelt werden. Job-sharing und kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (KAPOVAZ) werden vom ÖGB grundsätzlich abgelehnt. Dabei ist zu berücksichtigen, daß Formen der flexiblen Arbeitszeit keine Alternative zur Arbeitszeitverkürzung als Maßnahme zur Entlastung des Arbeitsmarktes darstellen" (ÖGB-Nachrichtendienst 2204).

#### 7.2.6. TEILDIENST

Teildienst ist eine die betroffenen Arbeitnehmer besonders belastende Form der Arbeitszeit-Flexibilisierung. Insbesondere im Gastgewerbe arbeiten viele vor allem weibliche Arbeitskräfte im Teildienst: Nach der Hauptgeschäftszeit zu Mittag wird die Arbeitszeit für mehrere Stunden unterbrochen, der Dienst beginnt erst wieder am späten Nachmittag und erstreckt sich bis in die späten Abendstunden.

Die negativen sozialen Folgen für die betroffenen Arbeitnehmer sind beachtlich:

- o Der Teildienst verlängert den Arbeitstag ganz erheblich. Viele Teildienstbeschäftigte haben eine arbeitsgebundene Zeit (also Arbeitszeit einschließlich Wegzeiten, Pausen und Unterbrechungszeiten) bis zu 14 Stunden pro Tag.

- Die Unterbrechungszeiten zwischen den Teildiensten können in der Regel nicht sinnvoll genutzt werden: Die Zeit ist oft zu kurz, um nach Hause zu fahren. Der Erholungswert ist dadurch gering.
- Der Teildienst ist für die Beschäftigten besonders belastungsintensiv, weil sie in den Spitzenzeiten arbeiten, die fast immer Höchstleistungen erfordern. Stress und Hektik sind besonders groß.
- Aus diesen Gründen leidet ein großer Teil der Teildienst-Beschäftigten unter arbeitsbedingten Erkrankungen. Dazu gehören vor allem Nervosität, Herz-Kreislauf-Beschwerden, Magen-Darm-Beschwerden und Schlafstörungen.

#### 7.2.7. HEIMARBEIT

Trotz der Verdrängung der "Hausindustrie" durch die industrielle Entwicklung arbeiten auch jetzt noch rund 10.000 Beschäftigte - meist Frauen - in Heimarbeit. Neben der traditionellen Heimarbeit in der Textil- und Bekleidungsindustrie, der Spielwaren- und Schmuckindustrie hat sich die "moderne" Heimarbeit etabliert. Zu dieser modernen Heimarbeit zählen Arbeiten für die chemische und Kunststoffverarbeitende Industrie sowie die Büroheimarbeit. Traditionelle Heimarbeit wird nur noch von ca. einem Drittel der Heimarbeiter ausgeführt.

Niedrigste Löhne und arbeitsrechtliche Unsicherheit kennzeichnen auch heute noch die Situation der hauptsächlich weiblichen Heimarbeiter (vgl. BMS: Berichte zur sozialen Lage 1976 bis 1982).

Mit der Entwicklung und dem Einsatz neuer Informationstechniken wird es möglich, die Heimarbeit über die herkömmlichen Grenzen hinaus auszudehnen und die Tätigkeiten von Disponenten, Sachbearbeitern, Buchhaltern, Sekretärinnen, Daten-

- 242 -

verarbeiten etc. aus den Büros in den Wohnbereich zu verlegen.

Neben den traditionellen Problemen in Zusammenhang mit der Heimarbeit (soziale Isolation, mangelnde Arbeitszeit- und Entgeltregelungen) sind mit der Tele-Heimarbeit neue Probleme verbunden: die umfassende Kontrolle von Leistung, Verhalten und Gewohnheiten der am Computer Beschäftigten.

## 8. INTERESSENVERTRETUNGEN

### 8.1. ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Im Statut des ÖGB heißt es, daß der Gewerkschaftsbund zur "Besorgung gemeinsamer Angelegenheiten und Aufgaben für Gruppen von Mitgliedern, die sich auf mehrere Gewerkschaften verteilen, Abteilungen errichten kann, solche Abteilungen sind insbesondere für die Frauen und für die Lehrlinge und Jugendliche zu bilden".

Im Jahr 1945 wurde auch tatsächlich eine Jugendabteilung und eine Frauenabteilung errichtet. Man schuf damit ein Forum, wo Frauen ihre Probleme diskutieren und Vorschläge für die Verbesserung ihrer wirtschaftlichen und sozialen Lage ausarbeiten können.

Nach und nach entstanden auch Frauengruppen in den einzelnen Gewerkschaften und Bundesländern.

Verfolgt man die Entwicklung der gewerkschaftlichen Organisierung der Frauen (siehe Tab. 8/1) (1), zeigen sich steigende Tendenzen. Seit 1975 ist ein Anstieg des Anteils der Frauen um ca. 2% zu beobachten. Die Anzahl der weiblichen Mitglieder des Österreichischen Gewerkschaftsbundes liegt jedoch deutlich unter jener der männlichen. Im Jahre 1974 waren 27,9% der Gewerkschaftsmitglieder Frauen, während der Anteil der Männer 72,1% betrug. Im Jahre 1983 waren von den 1.660.453 ÖGB-Mitgliedern 507.232 (= 30,5%) Frauen.

#### 8.1.1. FACHGEWERKSCHAFTEN

In den einzelnen Fachgewerkschaften, die die verschiedenen Berufsgruppen vertreten, sind die Anteile der weiblichen Gewerkschaftsmitglieder am Gesamtstand stark unterschiedlich. Mehr als die Hälfte der gewerkschaftlich organi-

-----  
(1) Tabellen finden sich am Schluß dieses Abschnittes S.250.

sierten Frauen entfällt auf drei Fachgewerkschaften (Privatangestellte, Gemeindebedienstete und Öffentlicher Dienst).

Im Jahr 1975 betrug dieser Anteil 54,5%, im Jahr 1983 umfaßte er bereits 60,2% (siehe Tab. 8/2).

Der Anteil der weiblichen Mitglieder am Gesamtmitgliederstand zeigt in den einzelnen Fachgewerkschaften eine unterschiedliche Entwicklung. Den höchsten Prozentsatz an Frauen weisen die Gewerkschaft Textil, Bekleidung, Leder mit 74% und die Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst mit 74,7% Frauen auf (siehe Tab. 8/3).

In der Fachgruppe Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst ist von 1982 auf 1983 ein Anstieg der weiblichen Mitglieder von 32.792 auf 34.969, also um 2.176 zu verzeichnen.

In der Gewerkschaft Kunst, Medien, freie Berufe, der Gewerkschaft der Eisenbahner, der Gewerkschaft der Post und Fernmeldebediensteten kann ebenfalls eine geringfügige Erhöhung der weiblichen Mitgliederzahl festgestellt werden, in allen anderen Fachgewerkschaften fand die international ungünstige wirtschaftliche Situation in einem Mitgliederrückgang ihren Niederschlag.

Frauen sind jedoch nicht nur als "Fußvolk" in den Interessenvertretungen präsent, sie sind in zunehmendem Maße an aktiver Teilnahme am Gewerkschaftsleben interessiert und können auch für die Übernahme von Funktionen im Betriebsrat gewonnen werden.

Der Anteil der weiblichen Betriebsräte betrug 1981 in der Gewerkschaft Textil, Bekleidung, Leder 67%, der Anteil der weiblichen Mitglieder dieser Fachgewerkschaft betrug in diesem Zeitraum 73,3%.

Die zweite weiblich dominierte Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst, umfaßte 1981 71,8% weibliche Mitglieder und war durch 54% weibliche Betriebsräte vertreten.

Besonders krass ist das Mißverhältnis in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, wo 39,2% weibliche Mitglieder durch nur 7,3% weibliche Personalvertreter vertreten werden.

Fast alle Gewerkschaften haben eigene Frauenreferate gegründet, deren Aufgabe es ist, spezielle Frauenprobleme aufzuzeigen und in die Gesamtorganisation einzubringen.

Eine besonders wichtige Tätigkeit der Frauenabteilungen ist die Mitwirkung bei Kollektivvertragsverhandlungen. Bei fast allen Fachgewerkschaften ist mindestens eine Frau in den Kollektivvertragsverhandlungskomitees vertreten. Die Betreuung der weiblichen Betriebsräte ist eine wesentliche Aufgabe der Frauenabteilungen. In den Bundesländern werden regelmäßig Informationsveranstaltungen und Schulungskurse veranstaltet. In Wochen- und Wochenendschulungen werden für die Betriebsratstätigkeit wichtige Gesetze und aktuelle Gewerkschaftsinformationen vermittelt.

Da sich die Übernahme einer Betriebsratsfunktion nicht nur auf die Aktion im Betrieb beschränkt, sondern auch die Teilnahme an Schulungen in Wochen- und Wochenendseminaren umfaßt, können sich besonders für berufstätige Mütter durch die Kollision des gewerkschaftlichen Engagements und familiärer Pflichten Probleme ergeben. Aktive gewerkschaftliche Mitarbeit der Frau bedarf einer Partnerschaft, in der Gleichberechtigung mehr ist als nur Theorie. Dies gilt verstärkt für die höheren gewerkschaftlichen Funktionen.

#### 8.1.2. HÖHERE GEWERKSCHAFTLICHE FUNKTIONEN

Die Zahl der weiblichen Betriebsratsvorsitzenden entspricht nicht annähernd dem Anteil der weiblichen Betriebsräte. So sind in der Fachgewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst im Jahre 1981 nur 17,8% der Betriebsratsvorsitzenden Frauen. In dieser Fachgewerkschaft sind jedoch 54% der Betriebsräte Frauen, aber auch in den anderen Fachgewerkschaften sind die Frauen bei den Betriebs-

ratsvorsitzenden unterrepräsentiert.

Dasselbe gilt für die Vertretung der Frauen in den Landesleitungen (siehe Tab. 8/4). Je höher die gewerkschaftliche Position, desto geringer ist die Repräsentation der Frauen (siehe Tab. 8/5).

Im Bundesvorstand des Österreichischen Gewerkschaftsbundes ist bei 53 Mitgliedern nur eine Frau vertreten (Frauenanteil: 1,9%). Im erweiterten Bundesvorstand sind von 79 Mitgliedern 5 Frauen (= 6%). Seit dem 9. Bundeskongreß (1979) wird die Funktion des Vizepräsidenten von einer Frau bekleidet.

In der Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst ist die Repräsentation der Frauen besser: drei Frauen bei 5 Präsidiumsmitgliedern (= 60%), 9 Frauen im Zentralvorstand (= 37,5% der Vorstandsmitglieder).

Gemessen an der hohen Mitgliederzahl der Frauen sind jedoch auch hier die Frauen in den Entscheidungsgremien unterrepräsentiert.

Aufschlußreich für die Situation der Frau als Funktionärin ist die Zusammensetzung der Delegierten zum 10. Bundeskongreß 1983 (siehe Tab. 8/6).

Der Bundeskongreß als höchstes Organ des Österreichischen Gewerkschaftsbundes wird alle vier Jahre einberufen. Die einzelnen Fachgewerkschaften entsenden zu diesem höchsten Entscheidungsgremium aufgrund ihrer Mitgliederstärke eine entsprechende Anzahl Delegierter.

Von 589 Delegierten waren 1983 rund 10% Frauen. Dies bedeutet bereits eine erfreuliche Aufwärtsentwicklung, denn beim 9. Bundeskongreß 1979 betrug der Anteil der weiblichen Delegierten nur 7,6%. Es besteht aber eine eklatante Diskrepanz zwischen dem 30,5% Anteil der Frauen an den ÖGB-Mitgliedern, die im höchsten Entscheidungsgremium nur von 10% aller Delegierten repräsentiert werden.

In den Fachgewerkschaften Textil, Bekleidung, Leder und

Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst ist das Mißverhältnis noch größer. In der Gewerkschaft Textil, Bekleidung, Leder stellen die Frauen 74% der Mitglieder. Es wurden jedoch nur 12,5% weibliche Delegierte entsandt.

Ähnlich ist die Situation bei der Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst. Dem hohen Anteil der weiblichen Mitglieder (74,7%) wird bei der Delegation mit nur 23,1% weiblicher Mitglieder nicht Rechnung getragen.

## 8.2. ARBEITERKAMMER

Als gesetzliche Interessenvertretung der unselbständigen Erwerbstätigen sind die Arbeiterkammern berufen, die sozialen, kulturellen, beruflichen und wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter und Angestellten Österreichs wahrzunehmen.

Die Arbeiterkammerfunktionäre werden jeweils für eine fünfjährige Wahlperiode bestellt und vertreten in drei Wahlkörpern die Interessen der Angestellten, Arbeiter und der Verkehrsbediensteten.

Trotz einer positiven Entwicklung im Laufe der letzten zehn Jahre, entspricht die Repräsentation der Frauen in dieser gesetzlichen Körperschaft nicht annähernd der Stellung der Frau in der Arbeitswelt.

### 8.2.1. DIE FRAU ALS KAMMERRÄTIN

Wie die Ergebnisse der Arbeiterkammerwahlen seit 1974 zeigen, besteht ein allgemeiner Trend zu einem absoluten wie auch relativen Anstieg der Zahl der Kammerrätinnen (siehe Tab. 8/7 und 8/8).

Waren im Burgenland in den Jahren 1974 bis 1979 10% aller Kammerräte Frauen, so stieg dieser Prozentsatz 1984 auf 14%. In diesem Bundesland waren 1974 im Wahlkörper der An-

gestellten keine weiblichen Kammerräte vertreten, 1984 betrug der Anteil bereits 17,64%.

In Niederösterreich verlief die Entwicklung ähnlich. Zu Beginn des Vergleichszeitraumes waren 4,55% der Kammerräte Frauen. 1984 waren bereits 10% weibliche Kammerräte vertreten.

Auch in den anderen Bundesländern zeigt sich: Als Funktionärinnen in der Arbeiterkammer gewinnen die Frauen an Bedeutung.

Eine Ausnahme bildet Oberösterreich. Hier waren in der Periode 1974 bis 1979 von 110 Kammerräten nur 6 Frauen (= 5,45%). Bei den Arbeiterkammerwahlen 1984 wurden nur drei Kammerätinnen gewählt (= 2,72%), die alle auf den Wahlkörper der Angestellten konzentriert sind - die Arbeiter und Verkehrsbediensteten sind ausschließlich durch männliche Kammerräte vertreten.

Um die Interessen der berufstätigen Frauen besser wahrnehmen zu können, Beschäftigungslage und Arbeitsbedingungen aufzuzeigen und in die Gesamtorganisation einzubringen, wurden zwar in vielen Länderkammern Frauenreferate gegründet. Für eine effiziente Vertretung der Frauen ist jedoch eine aktive Mitsprache der Frauen in allen Gremien unerlässlich.

#### 8.2.2. FRAUENANTEIL IN HÖHEREN GREMIEN

Ähnlich wie bei der freiwilligen Interessenvertretung der Arbeitnehmer, gilt auch auf Kammerebene, daß zwar eine Tendenz zur besseren Repräsentation an der Basis sichtbar wird, die Mitarbeit der Frauen in höheren Gremien hinter dieser Entwicklung jedoch nachhinkt (siehe Tab. 8/9). Das gilt im Prinzip auch für alle anderen gesetzlichen Interessenvertretungen (vgl. Tab. 8/11).

In den Präsidien der einzelnen Länderkammern war 1979 bis 1984 keine einzige Frau zu finden.

Der Grund dafür ist sicher nicht der Mangel an qualifizierten Frauen, die für diese Funktionen in Frage kämen. Zwar ist auch in den höheren Gremien der Arbeiterkammer eine Zunahme der weiblichen Repräsentation feststellbar, sie ist jedoch bei weitem nicht ausreichend.

Dies zeigt sich auch bei der Mitarbeit der Frauen in den Ausschüssen (siehe Tab. 8/10), wo die Anzahl der vertretenen Frauen im Steigen begriffen ist.

T A B E L L E 8/1:

## Mitgliederstand des ÖGB per 31. Dezember 1983

Jahr	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
1946	227.997	24,7	696.277	75,3	924.274
1949	335.943	26,3	943.577	73,7	1.279.520
1954	353.177	26,2	994.462	73,8	1.347.639
1959	409.006	27,8	1.065.923	72,2	1.474.929
1964	434.064	28,2	1.105.522	71,8	1.539.586
1969	423.749	27,9	1.093.375	72,1	1.517.124
1974	441.593	27,9	1.138.764	72,1	1.580.357
1975	450.870	28,4	1.136.630	71,6	1.587.500
1976	464.871	29,0	1.139.797	71,0	1.604.668
1977	474.027	29,3	1.145.076	70,7	1.619.103
1978	480.494	29,5	1.148.309	70,5	1.628.803
1979	489.901	29,8	1.151.574	70,2	1.641.475
1980	498.772	30,0	1.162.213	70,0	1.660.985
1981	506.093	30,2	1.171.172	69,8	1.677.265
1982	507.568	30,3	1.164.941	69,7	1.672.509
1983	507.232	30,5	1.153.221	69,5	1.660.453

Quelle: ÖGB Bericht 1983 - Frauenarbeit in den Gewerkschaften

T A B E L L E 3/2:

## Anteil der Fachgewerkschaften am Gesamtstand der weiblichen Mitglieder

1 - weibliche Mitglieder absolut

2 - Anteil an der Gesamtzahl der weiblichen Mitglieder

Gewerkschaften (der)	1975		1979		1982		1983	
	abs.	% 2						
Privatangestellten	125.381	27,8	140.407	28,7	150.340	29,5	148.237	29,2
Gemeindebediensteten	63.380	14,1	67.048	13,7	69.496	15,6	71.577	14,1
Öffentlicher Dienst	56.792	12,6	72.139	14,7	82.141	13,2	85.794	16,9
Metall-Bergbau-Energie	45.712	10,1	47.810	9,7	46.563	9,2	45.225	8,9
Textil, Bekleidung, Leder	45.645	10,1	45.120	9,2	40.370	7,9	37.584	7,4
Chemiearbeiter	15.741	3,5	14.670	3,0	13.728	2,7	13.008	2,6
Lebens- und Genüß- mittellarbeiter	15.204	3,4	14.831	3,0	14.704	2,9	13.993	2,8
Post- und Fernmelde- bediensteten	13.860	3,1	14.511	3,0	15.593	3,1	15.867	3,1
Hotel, Gastgewerbe	11.502	2,5	31.392	6,4	32.793	6,5	34.969	6,9
Persönlicher Dienst	19.819	4,4	31.392	6,4	32.793	6,5	34.969	6,9
Handel, Transport, Verkehr	9.705	2,1	11.437	2,3	13.096	2,6	13.061	2,6
Bau- u. Holzarbeiter	6.676	1,5	7.555	1,5	7.597	1,5	6.943	1,4
Eisenbahner	6.615	1,5	8.220	1,8	6.827	1,3	6.884	1,3
Druck u. Papier	6.211	1,4	6.103	1,2	6.191	1,2	5.943	1,2
Kunst, Medien, freie Berufe	4.679	1,0	4.956	1,0	5.253	1,0	5.322	1,0
Land-Forst-Garten	3.948	0,9	3.702	0,8	2.876	0,6	2.825	0,6

Quelle: ÖGB Berichte 1975, 1979, 1983 - Frauenarbeit in den Gewerkschaften

## T A B E L L E 8/3:

## Anteil der weiblichen Mitglieder am Gesamtmitgliederstand

1 - weibliche Mitglieder

2 - Anteil am Gesamtmitgliederstand

- 252 -

Gewerkschaft (der)	1975		1979		1982		1983	
	abs. 1	% 2						
Privatangestellten	125.381	41,8	140.407	42,5	150.340	43,1	148.237	42,9
Öffentlicher Dienst	56.792	35,4	72.139	38,2	82.141	39,4	85.794	39,9
Gemeindebediensteten	63.380	42,3	67.048	42,7	69.469	42,4	71.577	42,9
Kunst, Medien, freie Berufe	4.679	31,3	4.956	31,2	5.253	31,4	5.322	31,3
Bau- u. Holzarbeiter	6.676	3,5	7.555	3,9	7.597	3,9	6.943	3,7
Chemiearbeiter	15.741	23,3	14.670	22,7	13.728	22,0	13.008	21,6
Eisenbahner	6.615	5,4	8.220	7,0	6.827	5,8	6.884	5,8
Druck u. Papier	6.211	25,0	6.103	25,7	6.191	25,9	5.943	25,7
Handel, Transport, Verkehr	9.705	31,8	11.437	33,3	13.096	34,9	13.061	35,0
Hotel, Gastgewerbe	11.502	57,5	31.392	72,8	32.793	71,9	34.969	74,7
Persönlicher Dienst	19.819	90,6	31.392	72,8	32.793	71,9	34.969	74,7
Land-Forst-Garten	3.948	17,3	3.702	17,9	2.876	14,2	2.825	14,1
Lebens- und Genuss- mittellarbeiter	15.204	32,1	14.831	32,7	14.707	31,9	13.993	31,5
Metall-Bergbau-Energie	45.712	16,2	47.810	17,6	46.563	17,9	45.225	18,0
Textil, Bekleidung, Leder	45.645	68,5	45.120	71,6	40.370	74,3	37.584	74,0
Post- und Fernmelde- bedienstete	13.860	20,9	14.511	21,0	15.593	21,5	15.867	21,6

Quelle: ÖGB Berichte 1975, 1979, 1983 - Frauenarbeit in den Gewerkschaften

- 253 -

T A B E L L E 8/4:

## Prozentueller Anteil der Frauen an der Vertretung in den Landesleitungen

Gewerkschaft (der)	W	NÖ	ÖÖ	S	Stmk	Bgld	K	T	V
Privatangestellten	15,4	25,0	12,5	24,0	7,4	20,0	12,9	15,4	11,5
Öffentlicher Dienst	-	7,7	10,0	4,6	16,7	12,5	15,8	7,1	6,7
Gemeindebediensteten	14,0	10,8	5,9	13,3	12,0	11,1	3,3	6,5	12,1
Kunst, Medien, freie Berufe	16,8	-	13,7	17,8	22,2	-	-	-	-
Bau- u. Holzarbeiter	2,5	2,0	2,6	3,8	-	3,1	-	-	-
Chemiearbeiter	36,8	28,6	27,3	41,2	37,5	-	15,8	37,5	33,4
Eisenbahner	3,7	-	-	-	-	-	-	-	-
Handel, Transport, Verkehr	-	18,2	-	6,7	9,1	-	9,1	18,2	-
Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst	-	37,5	54,5	12,0	26,3	-	46,2	23,5	-
Land-Forst-Garten	-	6,3	-	-	14,3	-	8,3	-	-
Lebens- und Genussmittelarbeiter	-	-	13,3	6,3	5,7	-	7,7	-	16,7
Metall-Bergbau-Energie									
Textil, Bekleidung, Leder	60,0	40,7	35,0	42,9	25,0	62,5	46,7	50,0	5,6
Post- u. Fernmeldebedienstete	14,3	-	5,6	8,3	7,7	-	9,1	4,8	-

Quelle: ÖGB Bericht 1982 - Frauenarbeit in den Gewerkschaften

T A B E L L E 8/5:

## Vertretung der Frauen in Entscheidungsgremien

Gewerkschaft (der)	Präsidium			Zentralvorstand			Erweiterter ZV		
	M	F	F %	M	F	F %	M	F	F %
ÖGB	6	1	14,3	53	1	1,9	79	5	6,0
Privatangestellten	10	2	16,7	76	12	13,6	218	33	13,1
Öffentlicher Dienst	5	-	-	135	5	3,6			
Gemeindebediensteten	12	2	14,3	73	3	3,9			
Kunst, Medien, freie Berufe	9	-	-	50	7	12,3			
Bau- u. Holzarbeiter	13	-	-	57	1	1,7			
Chemiearbeiter	4	-	-	31	3	8,8	47	4	7,8
Eisenbahner	10	1	9,0	43	1	2,3	78	2	2,5
Handel, Transport, Verkehr	4	-	-	43	2	4,4			
Hotel, Gastgewerbe, Pers.Dienst	5	3	60,0	15	9	37,5			
Land-Forst-Garten	3	1	25,0	23	1	4,2			
Lebens- u. Genussmittelarbeiter	7	-	-	25	2	8,0			
Metall-Bergbau-Energie	11	1	8,3	57	4	6,6			
Textil, Bekleidung, Leder	5	-	-	43	14	24,5			
Post- u. Fernmeldebediensteten	5	-	-	39	2	4,9			

Quelle: ÖGB Bericht 1982 - Frauenarbeit in den Gewerkschaften

T A B E L L E 8/6:**Zahl der Delegierten am 10. Bundeskongreß 1983**

Gewerkschaft (der)	Ordent- liche Dele- gierte		Gast- delegierte		Dele- gierte		Frauen in Prozent	Anteil weiblicher Mitglieder in Prozent	0. Bundeskongreß 1979 Dele- gierte	0. Bundeskongreß 1979		Anteil weiblicher Mitglieder in Prozent
	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen				Gesamt	davon Frauen	in Prozent
Privatangestellten .....	56	10	28	5	84	15	17,9	42,9	80	12	15,0	42,5
Öffentlicher Dienst .....	42	3	21	2	63	5	7,9	39,9	59	2	3,4	38,2
Gemeindebediensteten .....	39	2	20	1	59	3	5,1	42,9	57	3	5,3	42,7
Kunst, Medien, freie Berufe ..	11	1	6	3	17	4	23,5	31,3	15	2	13,3	31,2
Bau- und Holzarbeiter .....	36	2	18	1	54	3	5,6	3,7	57	3	5,3	3,9
Chemiearbeiter .....	19	1	10	1	29	2	6,9	21,6	30	2	6,7	22,7
Eisenbahner .....	31	1	16	1	47	2	4,3	5,8	47	2	4,3	7,0
Druck und Papier .....	12	1	6	-	18	1	5,6	25,7	18	1	5,6	25,7
Handel, Transport, Verkehr ..	15	1	8	-	23	1	4,3	35,0	21	2	9,5	33,3
Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst .....	17	6	9	-	26	6	23,1	74,7	34	8	23,5	72,8
Land - Forst - Garten .....	11	1	6	1	17	2	11,8	14,1	17	1	5,9	17,0
Lebens- und Genussmittelarbeiter .....	16	1	8	1	24	2	8,3	31,5	26	2	7,7	32,7
Metall - Bergbau - Energie ..	47	6	24	2	71	8	11,3	18,0	71	3	4,2	17,6
Textil, Bekleidung, Leder ..	16	1	8	2	24	3	12,5	74,0	26	2	7,7	71,6
Post- und Fernmelde- bediensteten .....	22	1	11	1	33	2	6,1	21,6	32	-	-	21,0
<b>Zusammen .....</b>	<b>390</b>	<b>38</b>	<b>199</b>	<b>21</b>	<b>589</b>	<b>59</b>	<b>10,0</b>	<b>30,5</b>	<b>590</b>	<b>45</b>	<b>7,6</b>	<b>29,8</b>

- 256 -

T A B E L L E 8/7:

## Vertretung der Frauen in der Kammer für Arbeiter und Angestellte nach Wahlkörper, absolute Werte

Bgld.	M	1974 - 1979			1979 - 1984			1984		
		Arb.	Ang.	V.	Arb.	Ang.	V.	Arb.	Ang.	V.
K	M	24	9	3	36	23	10	3	36	27
	F	4	-	-	4	3	1	-	4	4
	Ges.	28	9	3	40	26	11	3	40	31
W	M	40	17	7	64	38	20	7	65	38
	F	3	3	-	6	2	3	-	5	2
	Ges.	43	20	7	70	40	23	7	70	40
NÖ	M	30	14	2	46	25	18	2	45	33
	F	2	2	-	4	3	2	-	5	6
	Ges.	32	16	2	40	28	20	2	50	39
ÖÖ	M	75	20	10	105	66	26	10	102	61
	F	3	2	-	5	5	3	-	8	6
	Ges.	78	22	10	110	71	29	10	110	67
S	M	67	28	9	104	62	34	8	104	62
	F	2	4	-	6	1	4	-	5	-
	Ges.	69	32	9	110	63	38	8	109	41
Stmk.	M	40	20	6	66	37	23	5	65	34
	F	2	2	-	4	2	3	-	5	2
	Ges.	42	22	6	70	39	26	5	70	36
T	M	70	23	9	102	68	26	9	103	60
	F	5	3	-	8	5	2	-	7	6
	Ges.	75	26	9	110	73	28	9	110	66
Wien	M				159			155		69
	F				21			25		7
	Ges.				180			180		76

T A B E L L E 8/8:

**Vertretung der Frauen in der Kammer für Arbeiter und Angestellte nach Wahlkörper  
Prozentueller Anteil der Frauen an der Anzahl der Kammerräte**

	1974 - 1979				1979 - 1984				1984				- 257 -
	Arb.	Ang.	V	Ges.	Arb.	Ang.	V	Ges.	Arb.	Ang.	V	Ges.	
<b>Burgenland</b>	14,29	-	-	10,00	11,54	9,09	-	10,00	12,90	17,64	-	14,00	
<b>Kärnten</b>	6,97	15,00	-	8,57	5,00	13,04	-	7,14	5,00	16,66	-	8,57	
<b>Vorarlberg</b>	6,25	12,50	-	10,00	10,71	10,00	-	10,00	15,38	10,71	-	12,85	
<b>Niederösterr.</b>	3,84	9,09	-	4,54	7,04	10,34	-	7,27	8,95	14,70	-	10,00	
<b>Oberösterreich</b>	2,98	12,50	-	5,45	1,58	10,52	-	4,58	7,31	-	-	2,72	
<b>Salzburg</b>	4,76	9,09	-	5,71	5,12	11,53	-	7,14	5,55	20,68	-	11,42	
<b>Steiermark</b>	6,66	11,53	-	7,27	6,84	7,14	-	6,36	9,09	11,11	-	9,09	
<b>Tirol</b>	-	9,52	-	2,85	5,12	8,00	-	5,71	5,26	7,69	-	5,71	
<b>Wien</b>	-	-	-	11,66	-	-	-	13,88	9,21	20,45	-	13,88	

T A B E L L E 8/9:

## Repräsentation der Frauen in höheren Gremien der Kammer für Arbeiter und Angestellte

	1974 - 1979								1979 - 1984							
	Präsidium				Vorstand				Präsidium				Vorstand			
	Ges.	M	F	F %	Ges.	M	F	F %	Ges.	M	F	F %	Ges.	M	F	F %
Burgenland	4	4	-	-	9	8	1	11,11	4	4	-	-	9	8	1	11,11
Niederösterreich	5	5	-	-	15	15	-	-	5	5	-	-	15	15	-	-
Oberösterreich	5	5	-	-	12	12	-	-	5	5	-	-	13	12	1	7,69
Salzburg	4	4	-	-	11	11	-	-	4	4	-	-	11	11	-	-
Steiermark	5	5	-	-	15	15	-	-	5	5	-	-	14	14	-	-
Tirol	4	4	-	-	11	11	-	-	4	4	-	-	11	11	-	-
Vorarlberg	5	4	1	20,0	7	7	-	-	4	4	-	-	15	14	1	6,66
Kärnten	5	5	-	-	11	11	-	-	5	5	-	-	11	11	-	-
Wien	5	5	-	-	15	14	2	13,33	5	5	-	-	19	17	2	10,52

- 258 -

T A B E L L E 8/10:

## Repräsentation der Frauen in den Ausschüssen der Kammer für Arbeiter und Angestellte

	Ausschüsse insges.	Ausschußfunk- tionen insges.	davon Frauen	Frauen %	Ausschüsse m. weibl. Mitglieder	
<b>Burgenland</b>						
1974 - 1979	5	29	3	10,34	Sozial- u. wirtschaftspolit. Ausschuß, Bildung u. Jugend (Obmann-Stv.)	
1979 - 1984	5	29	3	10,34		
<b>Niederösterr.</b>						
1974 - 1979	11	108	4 +1Rech- nungsprü- ferin	3,7	Volkswirtschaftlicher Ausschuß, 1. Stv. sozialpolitischer A., Bildung, Kultur, Schulungsausschuß 1 Rechnungsprüferin	- 259 -
1979 - 1984	12	126	7	4,76	Sozialpolitischer A., Bildungsausschuß, arbeitsrechtl. Ausschuß	
<b>Oberösterr.</b>						
1974 - 1979	8	78	2 +1Rech- nungsprüf.	2,56	A. f. Rechtsangelegenheiten, sozialpolit.A., 1 Rechnungsprüferin	
1979 - 1984	8	80	3 +1Rech- nungsprüf.	3,75	A. f. Rechtsangelegenheiten, Betriebssport, wirtschaftspolit.A., 1 Rechnungsprüferin	
<b>Salzburg</b>						
1974 - 1979	7	91	4	4,4	Sozialpolit.A., Bildung, Jugend, Siedlungsausschuß (Obmann-Stv.)	
1979 - 1984	8	103	6	5,82	Sozialpolit.A. (Obmann-Stv.), Bildungsausschuß (Obmann-Stv.), Siedlungsausschuß (Obmann-Stv.), Konsumenten (Obmann-Stv.)	

Tabelle 8/10 (Fortsetzung):

	Ausschüsse insges.	Ausschußfunk- tionen insges.	davon Frauen	Frauen %	Ausschüsse m. weibl. Mitglieder
<b>Steiermark</b>					
1974 - 1979	4	45	2	4,44	Kultur- und Bildungsausschuß
1979 - 1984	4	45	4	8,88	Kultur- und Bildungsausschuß, Sozialpolit.A.
<b>Tirol</b>					
1974 - 1979	4	44	1	2,27	Lehrlings- u. Jugendausschuß
1979 - 1984	5	55	3	5,45	Arbeitsrechtsausschuß, Konsumenten- u. Umweltausschuß, Lehrlings- u. Jugendausschuß, 1 Rechnungsprüferin
<b>Vorarlberg</b>					
1974 - 1979	6	49	3	6,12	Sozialpolitischer Ausschuß, Bildungsausschuß, Gastarbeiterausschuß
1979 - 1984	6	63	7	11,11	Sozialpolitischer A. (Obmann-Stv.), wirt- schaftspolitischer A. (Obmann-Stv.), Bildungs- ausschuß, Verkehrsausschuß, Gastarbeiterausschuß, 1 Rechnungsprüferin

- 260 -

- 261 -

Tabelle 8/11:

- (1) Gesamtzahl
- (2) davon Männer
- (3) davon Frauen
- (4) Anteil der Frauen in %

INTERESSENVERTRETUNGEN

	(1)	(2)	(3)	(4)
<u>Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft</u>				
Präsident.....	1	1	-	-
Vizepräsident.....	4	4	-	-
Generalsekretär.....	1	1	-	-
Stellvertreter.....	1	1	-	-
Leiter der Fachabteilungen.....	15	15	-	-
Kammertag.....	131	128	3	2,29
Bundessektionen (Gewerbe, Industrie, Handel, Geld- Kredit- und Ver- sicherungswesen, Fremdenverkehr, Verkehr				
Obmänner.....	6	6	-	-
Stellvertreter.....	13	13	-	-
Syndici.....	6	6	-	-
<u>Landeskammern der gewerblichen Wirtschaft</u>				
Kammerräte.....	849	825	24	2,83
davon				
Präsidenten.....	9	9	-	-
Vizepräsidenten.....	26	26	-	-
Kammeramtsdirektoren.....	9	9	-	-
Leiter der Fachabteilungen .....	108	104	4	3,7
Sktionen				
Obmänner .....	54	54	-	-
Stellvertreter .....	120	119	1	0,83
Geschäftsführer .....	54	54	-	-

Quellen: Amtskalender 1984/85, Auskunft der einzelnen Kammern

- 262 -

(1) (2) (3) (4)

Kammern für Land- und Forstwirtschaft

## Präsidentenkonferenz

Präsident.....	1	1	-	-
Vizepräsidenten.....	2	2	-	-
Generalsekretär.....	1	1	-	-
Fachreferenten.....	24	24	-	-
Vollversammlung.....	20	20	-	-

## Ausschüsse und Arbeitsgemeinschaften:

Vorsitzende.....	16	15	1	6,25
Arbeitsgemeinschaft für Landfrauen.....		nur Frauen		
Arbeitsgemeinschaft für Landjugendfragen.....		etwa 50% Frauen		

## Landeskammern:

Präsidenten.....	9	9	-	-
Vizepräsidenten.....	18	18	-	-
Kammerräte.....	251	235	16	6,37
Kammeramtsdirektoren.....	9	9	-	-
Leiter der Fachabteilungen.....	113	102	11	9,73

Kammern für Arbeiter und Angestellte

## Österreichischer Arbeiterkammertag

Hauptversammlung.....	65	62	3	4,6*)
davon				
Präsidenten.....	9	9	-	-
Landeskammern				
Kammerräte.....	840	757	83	9,98
davon				
Wahlkörper				
Arbeiter.....	455	420	35	7,69
Angestellte.....	323	275	48	14,86
Verkehrsbedienstete.....	62	62	-	-

\*) Die Zahlen beziehen sich auf die 88. Haupversammlung (20.11.1984). Der Frauenanteil bei den zweimal jährlich stattfindenden Hauptversammlungen variiert je nach den von den Landeskammern vorgenommenen Delegierungen.

- 263 -

	(1)	(2)	(3)	(4)
Vorstandsmitglieder.....	118	113	5	4,25

davon

Präsidenten.....	9	9	-	-
Vizepräsidenten.....	32	32	-	-

Kammeramtsdirektoren.....	9	9	-	-
---------------------------	---	---	---	---

### Landarbeiterkammern

#### Österreichischer Landarbeiterkammertag

Vollversammlung.....	37	35	2	5,4
Vorstand.....	6	6	-	-
davon				
Präsident.....	1	1	-	-
Vizepräsidenten.....	2	2	-	-
Leitender Sekretär.....	1	1	-	-
Kammerräte.....	187	177	10	5,3

(Detaillierte Angaben aus den Landeskammern standen nicht zur Verfügung)

### Ärztekammer

#### Österreichische Ärztekammer

Vorstand.....	14	14	-	-
Präsident.....	1	1	-	-
Vizepräsidenten.....	3	3	-	-
Kammeramtsdirektor.....	1	1	-	-
Ärztekammertag.....	27	27	-	-

#### Landeskammern

Kammerräte.....	361	348	13	3,74
Präsidenten.....	9	9	-	-
Vizepräsidenten.....	18	18	-	-
Kammeramtsdirektoren.....	9	9	-	-

- 264 -

	(1)	(2)	(3)	(4)
<b><u>Österreichische Apothekerkammer</u></b>				
Vorstand.....	34	29	5	14, 71
Präsident.....	1	1	-	-
Vizepräsidenten.....	2	2	-	-
Kammeramtsdirektor.....	1	1	-	-
Stellvertreter.....	1	1	-	-
Delegiertenversammlung.....	72	53	19	26, 39
<b><u>Österreichische Dentistenkammer</u></b>				
Vorstand.....	14	14	-	-
Präsident.....	1	1	-	-
Vizepräsident.....	1	1	-	-
Kammeramtsdirektor.....	1	1	-	-
<b><u>Bundeskammer der Tierärzte Österreichs</u></b>				
Vorstand.....	15	15	-	-
Präsident.....	1	1	-	-
Vizepräsidenten.....	2	2	-	-
Sekretär.....	1	1	-	-
Hauptversammlung.....	67	67	-	-
<b><u>Kammer der Wirtschaftstreuhänder</u></b>				
Vorstand.....	8	8	-	-
Präsident.....	1	1	-	-
Vizepräsidenten.....	2	2	-	-
Kammerdirektor (in).....	1	-	1	100
Kammersekretär.....	1	1	-	-
Kammertag.....	66	64	2	3, 03
<b><u>Bundeskonferenz der Kammern der Freien Berufe Österreichs</u></b>				
Präsident.....	1	1	-	-
Vizepräsidenten.....	3	3	-	-
Präsidialmitglieder.....	5	5	-	-
Vorstandsmitglieder.....	11	11	-	-
Generalsekretär (in).....	1	-	-	100
Delegiertentag.....	45	43	2	4, 44

	(1)	(2)	(3)	(4)
--	-----	-----	-----	-----

Österreichischer Rechtsanwaltskammertag

Präsident.....	1	1	-	-
Vizepräsidenten.....	2	2	-	-
Vertreterversammlung.....	23	23	-	-

Österreichische Notariatskammer

Präsident.....	1	1	-	-
Stellvertreter.....	2	2	-	-

Vorstände der Länderkammern

Wien, Niederösterreich und Burgenland.....	19	19	-	-
Oberösterreich.....	10	10	-	-
Steiermark.....	10	10	-	-
Tirol und Vorarlberg.....	10	10	-	-
Kärnten.....	10	10	-	-
Salzburg.....	10	10	-	-

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Präsident des Hauptverbandes, Präsident der Versicherungsanstalt des österr. Notariats, Obmänner der Versicherungsträger und Vorsitzende der Landes(geschäfts)stellen.....	62	61	1	1,6
1. Stellvertreter.....	62	62	-	-
2. Stellvertreter.....	52	51	1	1,9

Vorsitzende der Über- wachungsausschüsse.....	29	29	-	-
Stellvertreter.....	29	27	2	6,9
Leitende Angestellte.....	29	29	-	-
Stellvertreter.....	57	54	3	5,3
Leitende Angestellte der Landes(geschäfts)stellen.....	33	33	-	-
Stellvertreter.....	44	44	-	-

Österreichische Hochschülerschaft

Mandate.....	65	55	10	15,38
Vorsitzender.....	1	1	-	-
Stellvertreter.....	2	2	-	-
Generalsekretär.....	1	1	-	-

ANHANGForschungsprojekte und Studien des Bundesministeriums für soziale Verwaltung

Auswahl unter dem Aspekt der geschlechtsspezifischen Diskriminierung und der Lebens- und Arbeitssituation der Frauen.

(Zitiert wird: Titel. Durchführende bzw. Auftragnehmer; Zeitpunkt des Abschlusses; eventuell Publikation).

Mädchen in Bau-Holz-Berufen. ÖIBF; abgeschlossen Ende 1981.

Erhebungs- und Erfahrungsberichte über die Ausbildung von Mädchen in nicht-traditionellen Berufen. Gratzer, L.; abgeschlossen 1982.

Jugendbeschäftigung. Institut für empirische Sozialforschung; abgeschlossen Ende 1982.

Situation jugendlicher Arbeitnehmer im Gastgewerbe in Oberösterreich. Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften Linz; abgeschlossen Dezember 1982 (Jugendliche im Gastgewerbe Oberösterreichs, Schriftenreihe des Frauenreferates, Nr. 5).

Zur Situation von Arbeitnehmerinnen in der metallverarbeitenden Industrie. H. Steiner, G. Strohmeier; abgeschlossen 1982 (Akkordarbeit, Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 5).

Arbeitsbelastungen. Sonderauswertung des Mikrozensus Arbeitsbedingungen. Carl Czasny; abgeschlossen 1982 (Akkordarbeit, Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 5).

Evaluation der Maßnahmen der Berufswahlvorbereitung. Univ. Prof. Dr. Seifert; abgeschlossen 1982.

Longitudinalstudie generatives Verhalten. Österreichische Akademie der Wissenschaften; abgeschlossen 1983.

Berufs- und Karrierechancen von Studienabbrechern in Österreich. Institut für angewandte Sozialforschung; abgeschlossen Jänner 1983.

Klassenbildung und soziale Schichtung in Österreich. Max Haller; abgeschlossen Jänner 1983.

Die Einstellung oberösterreichischer Betriebe und Lehrlingsausbildner zum Problem von Mädchen in traditionellen Männerberufen. Institut für berufsbezogene Erwachsenenbildung, Universität Linz; abgeschlossen Dezember 1983.

Arbeitsmarktgesetzmäßigkeiten der Angestellten. IFES; abgeschlossen Dezember 1983.

Beurteilungskriterien von Frauen- und Männerarbeitsplätzen, Literaturstudie. Ulrike Moser; abgeschlossen Anfang 1983. (Arbeitsbewertung: Frauenarbeit - Männerarbeit, Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 7).

Beschreibung von Frauen- und Männerarbeitsplätzen in zwei Betrieben. Arthur Baier, Andreas Balog; abgeschlossen Jänner 1983 (Arbeitsbewertung: Frauenarbeit - Männerarbeit, Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 7).

Frauen auf dem Tiroler Arbeitsmarkt. Sieglinde Rosenberger, Anton Pelinka; abgeschlossen 1983.

Frau und Familie in Vorarlberg. Unter besonderer Berücksichtigung der Frau als Arbeitnehmerin. Eva Köckeis-Stangl, Projektteam; abgeschlossen 1983.

Berufswünsche junger Pflichtschulabgänger, Befragung in Tirol und Oberösterreich. IFES; Februar 1983.

Facharbeiterkurzausbildung für arbeitslose Frauen - ein empirischer Beitrag zur Akzeptanz. Soref G.m.b.H.; abgeschlossen 1983.

Effizienz der Arbeitsmarktausbildung. IHS; abgeschlossen Ende 1984.

Psychologische Auswirkungen der Arbeitslosigkeit.

Hermann Brandstätter; abgeschlossen Februar 1984.

Modellentwicklung in der Arbeitslosenbetreuung von Jugendlichen im Bereich der Arbeitsmarktverwaltung und des Sozialamtes. Europäisches Zentrum für Ausbildung und Forschung auf dem Gebiet der sozialen Wohlfahrt; abgeschlossen Dezember 1984.

Untersuchung über die ausländischen Arbeitskräfte in Österreich - sozialwissenschaftlicher Teil. IHS; abgeschlossen Mai 1984.

Entwicklung des Bestandes und der Struktur von Beziehern von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe im Jahr 1983. Michael Wagner; abgeschlossen September 1984.

Aufbau, Erprobung und Bewertung eines den bäuerlichen Verhältnissen angepaßten Systems der Mutterschaftshilfe in Modellregionen Österreichs, Kurztitel "Bäuerliche Mutterschaftshilfe". Bergland-Aktionsfonds; abgeschlossen Dezember 1984.

Die Lebens- und Arbeitssituation der Frau in der Forstwirtschaft. Maria Hofstätter; abgeschlossen 1984.

Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Josef Christl; abgeschlossen Anfang 1984.

Begleitende Untersuchung zur Entscheidungsfindung über die Änderung oder Abschaffung einer Prämienlohnvereinbarung in der Abteilung Werkzeugmacher eines metallverarbeitenden Betriebes. Josef Weidenholzer, Werner Penn; abgeschlossen 1984 (Akkordarbeit, Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 5).

Flexible Arbeitszeiten. IHS; abgeschlossen 1984 (Flexible Arbeitszeiten, Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 8).

Flexible Arbeitszeiten - Erfahrungen mit verschiedenen Formen der Gleitzeit. Arthur Baier, Andreas Balog; abgeschlossen 1984 (Flexible Arbeitszeiten, Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 8).

Untersuchung über arbeitnehmerähnliche Personengruppen (Heimangestellte). Institut für Gesellschaftspolitik, Universität Linz; abgeschlossen 1984.

Entwicklung der Heimarbeit in Österreich. F. Tanzer; abgeschlossen 1982, aktualisierte Fassung 1984.

Untersuchung über die Situation der in Heimarbeit Beschäftigten in Österreich. Bundesministerium für soziale Verwaltung; abgeschlossen 1985.

Geschlechtsspezifische Segregation auf dem österreichischen Arbeitsmarkt (Datenanalyse für OECD-Vergleichsstudie); A. Eder u.a.; abgeschlossen 1983.

Jugendliche ohne Lehrstelle in Wien. ÖIBF;

Berufseintritt von Sozialwissenschaftlern. Österreichische Gesellschaft für Politikwissenschaft; abgeschlossen 1984.

Arbeitslos im südlichen Burgenland. Verein der burgenländischen Kulturzentren; Abschluß 1985.

Prognosesystem für die Struktur der Arbeitslosigkeit in Österreich (Basismodell). Michael Wagner; abgeschlossen 1985.

Jugendarbeitslosigkeit in den Bundesländern Kärnten, Oberösterreich und der Steiermark, Befragung von Arbeitslosen. IFES; Abschluß 1985.

Struktur der Arbeitslosigkeit bei unter 25-jährigen Arbeitslosen in Oberösterreich. Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften Linz; Abschluß 1985.

Betriebliche Individualförderungsmaßnahmen im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Jugendprogramme. Institut für Höhere Studien; Abschluß 1985.

Perspektiven und Entwürfe für die Bildungsarbeit mit arbeitslosen Jugendlichen. Europäisches Zentrum für Ausbildung und Forschung auf dem Gebiet der sozialen Wohlfahrt; Abschluß 1985.

Begleitprojekt zum Modell Teilzeitservice des Arbeitsamtes Salzburg. Institut für Alltagskultur; Abschluß 1985.

Durchführung und Effizienz der Schulungsmaßnahmen; Praktische Berufsvorbereitung für Jungakademiker. Wolfgang Ybsmiller, Abschluß 1985.

Frauenarbeitslosigkeit und Öffentlichkeitsarbeit. Institut für Alltagskultur; Abschluß 1986.

Auswirkungen der Rationalisierung durch integrierte Textverarbeitungssysteme auf die Qualifikation der Angestellten im Bürobereich. Michaela Moritz; Abschluß 1985.

Aktualisierung der Untersuchung 1978 über differenzierende Bestimmungen für Männer- und Frauenarbeit in den österreichischen Kollektivverträgen. Michaela Moritz; Abschluß 1985.

Sekundärauswertung des Mikrozensus-Sonderprogramms September 1981 "Tagesablauf". Anselm Eder; Abschluß 1985.

Mädchen in nicht-traditionellen Berufen. Monika Pelz, Christine Spitz, Ina Wagner; Abschluß 1985. (Mit technischem Verstand: Mädchen in nicht-traditionellen Berufen, Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 4).

Frauenarbeit im automatisierten Büro - eine empirische Untersuchung der Einführung neuer Bürotechnologien und der Einflußmöglichkeiten auf Arbeitsorganisation und Qualifikationsstrukturen. Ina Wagner; Abschluß 1985.

Familie und Arbeitswelt. Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften Linz; Abschluß 1985.

Publikationen (Auswahl)

Bericht über die soziale Lage (zuletzt für 1983).

Soziale Struktur Österreichs. Soziale Schichten - Arbeitswelt - soziale Sicherheit. 1982 (vergriffen).

Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik:

Nr. 1

Soziale Problemgruppen

Nr. 4

Mit technischem Verstand: Mädchen in nicht-traditionellen Berufen.

Nr. 5

Akkordarbeit

Nr. 7

Arbeitsbewertung: Frauenarbeit - Männerarbeit

Nr. 8

Flexible Arbeitszeiten

Broschürenreihe des Frauenreferates der Grundsatzabteilung "Gleichbehandlung ist das Ziel":

Nr. 1

Gleichbehandlungskommission (vergriffen)

Nr. 2

Einkommensunterschiede 1953 - 1979 (vergriffen)

Nr. 3

Akkordarbeit in der Elektroindustrie

Nr. 4

Beruf alternativ

Nr. 5

Jugendliche im Gastgewerbe Oberösterreichs

Nr. 6

Müssen Männer wirklich kürzer leben?

Nr. 7

Seminarleitfaden "Frauen in der Arbeitswelt"

Nr. 8

Mädchen in nicht-traditionellen Berufen sind keine Pionierinnen

Schriftenreihe Arbeit und Arbeitsbeziehungen:

Nr. 2/1981

Ingo Schmoranz, Die Entwicklung der Arbeitskräfte-  
nachfrage bei alternativen Wirtschaftsstrukturen.

Nr. 3/1982

E. Bartunek, Daten über Entwicklung und Sonderformen  
der Arbeitszeit.

Schriftenreihe zur sozialen und beruflichen Stellung  
der Frau:

Nr. 1/1972

Lebens- und Erwerbsverhältnisse der weiblichen Bevölke-  
rung in Österreich. Mikrozensus - Sondererhebung März  
1969 des Österreichischen Statistischen Zentralamtes.

Nr. 2/1973

Leopold Rosenmayr, Max Haller, Maximiliane Szinovácz,  
Barrieren im beruflichen Aufstieg - Studien über die  
junge Arbeitnehmerin im Spannungsfeld von Beruf, Haus-  
halt und Familie.

Nr. 3/1974

Kurt Klein, Ewald Bartunek, Wilhelm Janik, Berufslauf-  
bahnen von Frauen - Ergebnisse des Mikrozensus Sep-  
tember 1972

Nr. 4/1974

Erich Mittenecker, Bildungsreserven bei jungen Industrie-  
arbeitern - Eine empirische Erkundungsstudie zur Leistungs-  
fähigkeit und Bildungsbereitschaft weiblicher und männlicher  
Jugendlicher.

Nr. 5/1976

Wolfgang Schulz, Werthaltung und Einstellungen von Frauen-,  
Familien- und Jugendorganisationen zum Wandel in der  
Situation der Frau - Ergänzende Analyse zu einer Projekt-  
studie für den Frauenbericht 1975.

Nr. 6/1976

**Hans Heinz Fabris, Herta Kreuzhuber, Das Internationale Jahr der Frau 1975 und die Darstellung von Frauenthemen in den österreichischen Massenmedien.**

Nr. 7/1977

**Ewald Bartunek, Arbeitsplatzwechsel und berufliche Zufriedenheit von Frauen - Ergebnisse des Mikrozensus Juni 1975.**

Nr. 8/1978

**Dorothea Gaudart, Rose Marie Greve, Die Frau in den Arbeitsbeziehungen - Rahmenpapier und analytische Zusammenfassung der Diskussionen eines Internationalen Symposiums, Wien September 1978.**

Nr. 9/1979

**Maximiliane Szinovácz, Lebensverhältnisse der weiblichen Bevölkerung in Österreich - Teilnahme am Erwerbsleben und familiäre Situation. Ergebnisse der Mikrozensus-Sondererhebung September 1977 des Österreichischen Statistischen Zentralamtes.**

Nr. 10/1979

**Peter Meusburger, Die regionale Verbreitung von Arbeitsplätzen für weibliche und männliche Berufstätige nach dem Ausbildungsniveau.**

Nr. 11/1979

**Rosemarie Dorrer, Die Situation der Frau im Bundesdienst - Historische Entwicklung und empirische Standortbestimmung.**

Nr. 12/1980

**Ingrid Lamel, Managementkarrieren im gesellschaftlichen Umbruch.**

Nr. 13/1980

**Maria Madlener, Grete Starzer, Josef Weidenholzer, Die Situation der Fabriksarbeiterin in Oberösterreich.**

Nr. 14/1973

**Christine Leinfellner, Frau und Berufswelt im österreichischen Fernsehen.**

Die wirtschaftliche Rolle der Frau in Österreich.

Statistische Daten, bearbeitet von Ewald Bartunek,  
Christian Böhm, Inge Groß, 1984.

LITERATURVERZEICHNIS:

Aichholzer, Georg/ Peter Kowalski, Burkart Lutz/ Gerd Schienstock: Das Berufsbildungssystem Österreichs. Struktur, Tendenzen und Probleme. Forschungsarbeit des Instituts für Höhere Studien Nr.162. Wien 1982.

Aichholzer, Georg/ Josef Christl/ Lorenz Lassnig / Gerd Schienstock: Berufliche Mobilitätsförderung in Österreich. Zur Effizienz der 'Arbeitsmarktausbildung'. Die Struktur der kurzmäßigen Schulungsförderungen. Studie des Instituts für Höhere Studien im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Verwaltung. 2. Zwischenbericht. Wien 1983. (Unveröffentlicht).

Aichholzer, Georg/ Lorenz Lassnig/ Gerd Schienstock: Chancenverbesserung durch Qualifizierung. Zur Effizienz der Arbeitsmarktausbildung. Studie des Instituts für Höhere Studien im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Verwaltung. Wien 1984. (Unveröffentlicht).

Aichholzer, Georg/ Gerd Schienstock: Welche Bedeutung haben staatlich geförderte Qualifizierungsmaßnahmen für die Berufschancen von Frauen. Diskussionsunterlage auf Grundlage der IHS-Studie von Aichholzer u.a. 1984 zur Enquête der Gewerkschaft der Privatangestellten 'Weiterbildung für Frauen - Ein Vorteil für wen?' am 11.10.1984 Wien.

Bartunek, Ewald: Arbeitsplatzwechsel und berufliche Zufriedenheit von Frauen. Ergebnisse des Mikrozensus Juni 1975. Hrsg. vom Bundesministerium für soziale Verwaltung. Wien 1977. (= Schriftenreihe zur sozialen und beruflichen Stellung der Frau Nr.7).

Bartunek, Ewald: Daten über Entwicklung und Sonderformen der Arbeitszeit in Österreich. Hrsg. vom Bundesministerium für soziale Verwaltung. Wien 1982. (= Schriftenreihe 'Arbeit und Arbeitsbeziehungen' Nr.3).

Bartunek, Ewald/ Christian Böhm/ Inge Gross: Die wirtschaftliche Rolle der Frau in Österreich. Hrsg. vom Bundesministerium für soziale Verwaltung. Wien 1984.

Batelle-Institut: Frauenbeschäftigung und neue Technologien. Oldenburg 1983. (= Sozialwissenschaftliche Reihe, Band 9).

Beck-Gernsheim, Elisabeth: Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zu Ideologie und Realität von Frauenberufen. Frankfurt/Main 1976. (= Arbeiten aus dem Sonderforschungsbereich 101 der Universität München).

Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen: Studie zur Arbeitszeitverkürzung und -flexibilisierung. Wien 1984.

Bertölke, K. u.a.: Konfliktfeld Arbeitsbewertung. Frankfurt/New York 1981.

BFI - Berufsförderungsinstitut: Programmkkataloge. Exemplarische Auswahl nach Bundesländern und Jahrgängen.

Biffi, Gudrun: Kurzfristige Arbeitsmarktvorschau 1985. Hrsg. vom Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung. Wien 1984.

Blumberger, Walter/ Christian Hinterberger/ Joachim Nemella/ Friedrich Wagner: Berufliche Bildung und exemplarisches Lernen: Arbeitsschutz, Gesundheit und neue Techniken am Bau. Begleituntersuchung zu einem Modellkurs des BFI Oberösterreich. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Verwaltung, hrsg. vom Institut für berufsbezogene Erwachsenenbildung an der Johann-Kepler-Universität Linz. Linz 1984.

BMS - Bundesministerium für soziale Verwaltung (Hrsg.): Differenzierende Bestimmungen bezüglich Männer- und Frauenarbeit in den österreichischen Kollektivverträgen. Wien 1978.

BMS - Bundesministerium für soziale Verwaltung (Hrsg.): Akkordarbeit. Wien o.J. (= Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 5).

BMS - Bundesministerium für soziale Verwaltung (Hrsg.): Soziale Struktur Österreichs. Wien 1982.

BMS - Bundesministerium für soziale Verwaltung (Hrsg.): Berichte zur sozialen Lage 1976 bis 1983.

BMS - Bundesministerium für soziale Verwaltung: Arbeitsmarktförderung. Berichtsjahr 1983. Wien.

BMS - Bundesministerium für soziale Verwaltung: Arbeitsmarktvorschau 1983 und 1984. Wien.

BMS - Bundesministerium für soziale Verwaltung: Die Situation der Frauen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt. Beteiligung der Frauen an den Förderungsmaßnahmen aus Mitteln der Arbeitsmarktförderung. Analyse 1971 bis 1982. Wien 1983.

BMS - Bundesministerium für soziale Verwaltung: Kurse zur Vorbereitung auf die Lehrabschlußprüfung. Stand: Oktober 1983. Wien 1983.

BMS - Bundesministerium für soziale Verwaltung: Programm-budget der Arbeitsmarktverwaltung. Aufgabenstellung, Planung und Leistungen der Arbeitsmarktverwaltung in textlicher Darstellung und Zahlen. Wien 1984a.

BMS - Bundesministerium für soziale Verwaltung (Hrsg.): Jugendliche im Gastgewerbe Oberösterreichs. Wien 1984b.

BMS - Bundesministerium für soziale Verwaltung: Überstunden, Analyse und Strategien. Wien 1984c. (Unveröffentlichtes Manuskript).

BMU - Bundesministerium für Unterricht und Kunst: Wegweiser in die Erwachsenenbildung. Wien 1980.

BMW - Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung: Mikroelektronik. Anwendung, Verbreitung und Auswirkungen am Beispiel Österreichs. Wien 1981.

Brandstaller, Trautl: Frauen in Österreich. Bilanz und Ausblick. Hrsg. vom Bundeskanzleramt. Wien 1981.

Bundeskanzleramt (Hrsg.): Mehr tun für die Frauen im Bundesdienst. Förderungsprogramm für Frauen im Bundesdienst. Wien 1981.

Bundeskanzleramt (Hrsg.): Förderungsprogramm für Frauen im Bundesdienst. Quantitative und qualitative Analyse über die Ergebnisse von zwei Jahren Frauenförderungsprogramm. Wien 1984. (Hektografierte Bericht).

Christl, Josef/ Michael Wagner: Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede. Österreich 1953 - 1983. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Verwaltung. Wien 1984.

Cyba, Eva/ Arthur Baier/ Andreas Balog: Frauenarbeit - Männerarbeit. Die betriebliche Praxis der Bewertung von Frauen - 2 Fallstudien. In: Bundesministerium für soziale Verwaltung (Hrsg.): Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr.7. Wien 1985.

Czasny, Carl: Akkordarbeit in Österreich. In: Bundesministerium für soziale Verwaltung (Hrsg.) Wien o.J. Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr.5).

Dorrer, Rosemarie: Die Situation der Frau im Bundesdienst. Historische Entwicklung und Standortbestimmung. Hrsg. vom Bundesministerium für soziale Verwaltung. Wien 1979. (= Schriftenreihe zur sozialen und beruflichen Stellung der Frau Nr.11)).

Eckardt, Christiane: Zutritt verboten? In: Karin Roth u.a. (Hrsg.): Träumen verboten. Hamburg 1984.

Enquete der Gewerkschaft der Privatangestellten 'Innerbetriebliche Bildungsmaßnahmen'. Wien 1983.

Freese, Michael (Hrsg.): Streß im Büro. Bern 1981.

Gaudart, Dorothea: Problems of girls and women in vocational training and in the world of work. Measures and programmes. In: UNESCO (Hrsg.): The situation in Austria. Frankfurt/Main 1980.

Gleichbehandlung ist das Ziel. Broschüre des Staatssekretariats im Bundesministerium für soziale Verwaltung. Wien o.J.

Göhring, Walter: Frau und Bildung. Diskussionsunterlage zur Enquête der GPA 'Weiterbildung für Frauen - Ein Vorteil für wen?' am 11.10.1984. Wien.

GPA - Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe: Bericht zur 9. Hauptversammlung. Wien 1982.

Graf, Andrea: Diskussionsunterlage des Berufsförderungsinstitutes zur Enquête der GPA 'Weiterbildung für Frauen - Ein Vorteil für wen?' am 11.10.1984. Wien.

Hahn, Georg/ Angelica und Friedrich Götz/ Brigitte Marcher: Kinder, Küche, Kleider.... Historische Texte zur Mädchenerziehung. Wien 1982.

Haider, Manfred u.a.: Arbeitsbeanspruchung und Augenbelastung an Bildschirmgeräten. Wien 1975.

Haider, Manfred u.a.: Beanspruchung bei Bildschirmarbeit. Richtlinien zur Gestaltung von Bildschirmarbeit. Wien 1981.

Hartl, Georg/ Klaus Schedler/ Monika Thum-Kraft: Betriebliche Bildungsarbeit. Hrsg. vom Österreichischen Institut für Bildung und Wirtschaft. Wien 1981. (= Forschungsbericht 26).

IFES: Teilzeitarbeit bei unselbständigen erwerbstätigen Frauen in Österreich. Umfrage Nr.6012. Wien 1984. (Unveröffentlichter Bericht).

ILO - Internationale Arbeitsorganisation: Yearbook 1979. Genf 1979.

Informationskonferenz des ÖGB-Frauenreferates am 17.4.1982 in Linz. (Unveröffentlichtes Manuskript).

Jedina-Palombini, Auguste/ Georg Piskaty: Die Rolle der Österreichischen Betriebe auf dem Sektor der Aus- und Weiterbildung Erwachsener. In: Hans Altenhuber (Hrsg.): Situation und Trends der Erwachsenenbildung in Österreich. Wien 1975. S.153 bis 158.

Jordan, Daniela: Arbeitsplätze selber schaffen - Perspektiven zur Schaffung neuer Arbeitsplätze für Frauen in nichtkonventionellen Betrieben. Internationale Erfahrungen mit Frauenprojekten. Arbeitsunterlage zur Enquête '... unseren Arbeitsplatz schaffen wir uns selbst!' Neue Wege der Arbeitsmarktpolitik' am 23.3.1984 Wien.

Kammer für Arbeiter und Angestellte (Hrsg.): Wirtschafts- und Sozialstatistisches Taschenbuch. Jahrgang 1976 bis 1984. Wien 1976 bis 1984.

Karmaus, W. u.a.: Streß in der Arbeitswelt. Köln 1979.

Kirchmayer, Heidemarie/Monika Thum-Kraft: Mädchen vor der Berufswahl. Hrsg. vom Österreichischen Institut für Bildung und Wirtschaft. Wien 1977.

Klein, Kurt/ Ewald Bartunek/ Wilhelm Janik: Berufslaufbahnen von Frauen. Ergebnisse des Mikrozensus 1972. Hrsg. vom Bundesministerium für soziale Verwaltung. Wien 1974. (= Schriftenreihe zur sozialen und beruflichen Stellung der Frau Nr.3).

Klein, Kurt: Frauenkarrieren im gesamtberuflichen Zusammenhang in Österreich. In: Ingrid Lamel: Managementkarrieren im gesellschaftlichen Umbruch. Schriftenreihe zur sozialen und beruflichen Stellung der Frau Nr.12. Hrsg. vom Bundesministerium für soziale Verwaltung. Wien 1980. S.7 bis 22.

Knapp, Ilan/ Friedrich Verzetsnitsch: Lehrling 1981. Wien 1982.

Kramer, Josef/ Günter Scheer (Hrsg.): Das Österreichische Agrarsystem. Band 2. Wien 1978.

Kriseninterventionszentrum: Tätigkeitsbericht. Wien 1982.

LFI - Ländliches Fortbildungsinstitut: Programmataloge. Exemplarische Auswahl nach Bundesländern und Jahrgängen.

Madlener, Maria/Grete Starzer/ Josef Weidenholzer: Die Situation der Fabriksarbeiterin in Oberösterreich. Hrsg. vom Bundesministerium für soziale Verwaltung. Wien 1980. (= Schriftenreihe zur sozialen und beruflichen Stellung der Frau Nr.13).

Meggeneder, Oskar/ Joachim Nemella: Karenzurlaub, Teilzeitarbeit und Heimarbeit in Österreich. In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaft 3/1984.

Meinhard-Schiebel, Birgit/ Michaela Moritz/ Brigitte Schramm/ Eva Tepperberg/ Renate Zimmel: Vermittlung von Zusatzqualifikationen für Absolventinnen der Handelsschulen und Handelsakademien. Studie im Auftrag des Staatssekretariats für allgemeine Frauenfragen. Wien 1984.

Moser, Ulrike: Frauenarbeit - Männerarbeit. Eine Literaturstudie über Arbeitsbewertungen. Hrsg. vom Bundesministerium für soziale Verwaltung. Wien 1985. (Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr.7).

Moritz, Michaela/ H. Peter/ D. Grünwald/ G. Rathpoller: Materialien zur Arbeitszeitflexibilisierung. Herausgegeben von der Gewerkschaft für Privatangestellte. Wien 1984.

Moritz, Michaela/ Eva Tepperberg: Auswirkungen der Rationalisierung im Bereich der Textverarbeitung auf die Angestellten im Bürobereich. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Verwaltung. Wien 1984. (Unveröffentlicht).

Müller, W.C.: Issue Transfer an Symbolic Legislation. The Austrian Equal Treatment Act. Salzburg 1984.

Nagel, Reinhart/ Karl Zehetner: Lokale Beschäftigungsinitiativen in Österreich. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Verwaltung. Wien 1984.

OECD: Employment Outlook. Paris 1984.

ÖIBF - Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung: Berufsbildung von Mädchen in Metallberufen. Wien 1976.

ÖIBF - Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung: Berufslaufbahn von Handelsakademikern und Handelsakademikerinnen. Vorstudie im Auftrag des Jubiläumsfonds der Österreichischen Nationalbank und der Gewerkschaft der Privatangestellten. Wien 1982a.

ÖIBF - Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung: Wissenschaftliche Jahrestagung 1982 'Ausbildung im Betrieb - Arbeitsmarkt, Kosten, Effizienz und zukünftige Entwicklung'. Wien 1982b.

ÖIBF - Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung: Berufsverlauf von Absolventinnen der Handelsakademie und der Höheren Lehranstalt für wirtschaftliche Frauenberufe. Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte. Wien 1983a.

ÖIBF - Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung: Facharbeiter in Österreich. Prognose 1998. Wien 1983b.

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung/ Österreichische Akademie für Wissenschaften (Hrsg.): Mikroelektronik, Anwendung und Auswirkungen am Beispiel Österreichs. Wien/New York 1981.

ÖStZA - Österreichisches Statistisches Zentralamt: Mikrozensus 'Arbeitsbedingungen' vom September 1980. Wien 1980.

ÖStZA - Österreichisches Statistisches Zentralamt: Mikrozensus 'Berufliche Fortbildung und Umschulung'. Sonderprogramm. Wien 1982.

ÖStZA - Österreichisches Statistisches Zentralamt: Mikrozensus-Jahresergebnisse 1975 bis 1983. Beiträge zur Österreichischen Statistik. Wien 1976 bis 1984.

Pelz, Monika/ Christine Spitz/ Ina Wagner: Mädchen in Metallberufen. Hrsg. vom Bundesministerium für soziale Verwaltung. Wien 1982.

Pircher, E.: Gesetzwerdung und Fraueninteressen am Beispiel des Gleichbehandlungsgesetzes. In: ÖZP 1984/4.

Pressedienst der Industrie: Mikroelektronik verbessert Arbeitsbedingungen. 18.6.1982.

Reithmayr, Kurt: Diskussionsunterlage des Wirtschaftsförderungsinstituts Wien zur Enquête der GPA 'Weiterbildung für Frauen - Ein Vorteil für wen?' am 11.10.1984. Wien.

Richter, Rudolf: Berufliche Weiterbildung. Leistungen österreichischer Betriebe. Kurzfassung. Hrsg. vom Österreichischen Institut für Bildung und Wirtschaft. Wien 1982.

Rohmert, R./ Joseph Rutenfranz: Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen. Hrsg. vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung. Bonn 1975.

Rutenfranz, Joseph: Überlegungen zur arbeitsmedizinischen Bewertung sogenannter 'leichter' Frauenarbeiten 1970. (= Schriftenreihe der IG Metall Nr.54).

Sengenberger, Werner: Beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitische Anforderungen an betriebliche Weiterbildung. Beitrag zum Seminar des IAB und des BiBB zur Berufsbildungsforschung. München 1981.

Siemens aktuell. Mai 1981.

Siemens AG: Büro 1990.O.O. 1976. (Unveröffentlichte Studie).

Statistische Nachrichten betreffend Berufslaufbahnen. 38. Jahrgang 1983 (Neue Folge), Heft 3 (S.134 - 139), Heft 4 (S.190 - 194), Heft 5 (S.257 - 262), Heft 6 (S.326 - 329), Heft 7 (S.388 - 393), Heft 8 (S.463 - 468), Heft 9 (S.496 - 500), Heft 10 (S.590 - 594), Heft 12 (S.711 - 715).

Statistische Nachrichten betreffend Berufliche Fortbildung oder Umschulung 1981 und 1982, 38. Jahrgang 1983 (Neue Folge), Heft 7 (S.393 - 395), Heft 10 (S.594 - 599), Heft 11 (S.668 - 671), Heft 12 (S.716 - 719); 39. Jahrgang 1984 (Neue Folge), Heft 1 (S.20 - 23), Heft 4 (S.215 - 217).

Stemberger, Gerhard: Betriebliche Regelungen flexibler Arbeitszeiten. Eine kritische Bestandsaufnahme von Betriebsvereinbarungen und anderen Arbeitszeitregelungen. Hrsg. von der Kammer für Arbeiter und Angestellte. Wien 1984.

Sützl-Klein, Hedda: Theoretische Ansätze und empirische Befunde zur Einkommens- und Beschäftigungsdiskriminierung von Frauen. Wien, Wirtschaftsuniv., Diss. 1984.

Vocelka-Zeidler, Sylvia: Diskussionsunterlage der Statistischen Zentralamtes (auf Grundlage des Mikrozensus 'Berufliche Fortbildung und Umschulung 1982') zur Enquête der GPA 'Weiterbildung für Frauen - Ein Vorteil für wen?' am 11.10.1984. Wien.

Weber, M.: Probleme der Frauen - Probleme der Gesellschaft. Arbeitschancen, Lohngleichheit, Vorurteile. Köln/Frankfurt/Main 1976.

Weltz, Friedrich/ Angelika Dietzinger/ Veronika Lullies/ Regine Marquardt: Junge Frauen zwischen Beruf und Familie. Frankfurt/Main 1979.

Wernisch, Annemarie: Wieviel arbeitet die bäuerliche Familie? In: Der Förderungsdienst. 26 (1976) Heft 2.

Wiesner, Herbert: Rationalisierung: Problem- und Konfliktfeld unserer Zeit. Köln 1976.

WIFI - Wirtschaftsförderungsinstitut: Programmataloge Wien 1983/84 und 1984/85.

Wösendorfer, Johann: Beurteilungskriterien für das Arbeitsmarktförderungsgesetz. Veröffentlichung des Österreichischen Instituts für Arbeitsmarktpolitik. Heft XXVII. Linz 1980.