

Frauenbarometer 2009

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

Kurzfasit

Nadja Bergmann, Susi Schelepa, Claudia Sorger, Petra Wetzel

IMPRESSUM

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

MedieninhaberIn:

L&R Sozialforschung, Liniengasse 2A, 1060 Wien

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

Wien, August 2010

Das Frauenbarometer 2009

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

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

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

Wahrnehmung von Geschlechterunterschieden am Arbeitsmarkt

- **Die wahrgenommene Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz variiert stark zwischen den Branchen.** Die Ergebnisse hinsichtlich der subjektiv wahrgenommenen Schlechterstellung als Frau in ihrem Betrieb zeigen insgesamt einen starken Zusammenhang mit betriebsstrukturellen Merkmalen wie Branche und Betriebsgröße.
- **Erlebte Benachteiligung insbesondere in den „typischen Frauenbranchen“ wie Handel sowie Tourismus und Gastgewerbe.** In allgemeiner Hinsicht erleben sich Frauen in diesen Branchen schlechter gefördert als ihre männlichen Kollegen. Zudem wird gerade auch in diesen Branchen die geringste Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie erlebt. Andererseits wird von Frauen in den „typischen Männerbranchen“ Industrie, Gewerbe, Bauwesen wiederum eine starke Schlechterstellung in Bezug auf Einkommens- und Aufstiegsfragen wahrgenommen.
- **Öffentlichkeitsnahe Branchen rangieren vor allem hinsichtlich Vereinbarungsfragen besser.** Hinsichtlich der Gestaltung der Elternkarenz und der Rückkehr in den Betrieb, der Förderung der Väterkarenz und der Rücksichtnahme auf Betreuungsaufgaben schneiden öffentlichkeitsnahe Branchen wie Unterricht, Gesundheit und Soziales und öffentliche Verwaltung eher positiv ab, hinsichtlich der wahrgenommenen Geschlechtergerechtigkeit bei Aufstiegsperspektiven ist weniger Unterschied zu anderen Branchen gegeben.
- **Soziostrukturelle Merkmale wie Bildung, Alter oder Einkommen spielen eine geringere Rolle, aber tendenziell lässt sich feststellen: je höher das Alter der Befragten und je höher die berufliche Tätigkeit, desto kritischer fallen die Einschätzungen aus.** Die zunehmend negative Einschätzung im Alter kann damit im Zusammenhang stehen, dass ältere Frauen im Laufe ihrer Berufslauf-

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

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

Unterstützungsstrukturen für Frauen am Arbeitsmarkt

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

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

Vertretung von Fraueninteressen

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

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

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

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

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

Partizipation und Entscheidungspositionen

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

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