DAS VERGESSENE POTENTIAL

Die berufliche Beschäftigung von Frauen der verschiedenen Ausbildungsstufen

Forschungsbericht **8**

DAS VERGESSENE POTENTIAL

Die berufliche Beschäftigung von Frauen der verschiedenen Ausbildungsstufen

(Materialien eines Informationstages)

Beiträge von: Dr. A. Aigner, Hofrat Dr. O. De Longe,
Sektionsrat Dr. D. Gaudart, Dr. E. Hackl,
Dr. F. Miklau, Dr. M. Thum

Wien 1977

Eigentümer, Herausgeber und Verleger: Österreichisches Institut Bildung und Wirtschaft. - Für den Inhalt verantwortlich: Dipl.Phys. Rudolf Richter
Alle: 1010 Wien, Judenplatz 3-4
Druck: Offset-Schnelldruck, Anton Riegelnik, 1180 Wien, Feistmantelstraße 4

Inhalt:

Dr. Elsa Hackl — Seite

Einleitung 1

Sektionsrat Dr. Dorothea Gaudart

Internationale Entwicklungstendenzen der Frauenbeschäftigung, Problemlösungsbeispiele 5

Hofrat Dr. Olga de Longe

Berufswahl der Mädchen 16

Dr. Fritz Miklau

Arbeits- und lohnrechtliche Fragen; Darstellung der Situation und der Probleme 23

Dr. Andreas Aigner

Frauenbeschäftigung aus der Sicht des Unternehmens 31

Statistischer Teil 36

Dr. Elsa Hackl

Einleitung

1975, im "Jahr der Frau", erschienen allein in österreichischen Zeitungen, Illustrierten und Magazinen etwa 7.000 Artikel zu den Themenkreisen Frau in Familie, Gesellschaft, Politik und Beruf.+) Zwei Jahre später werden diese Gebiete noch immer in den Massenmedien behandelt - freilich: jetzt haben sie nicht nur einiges von ihrer ursprünglichen Provokanz eingebüßt, sondern man konstatiert bereits eine Wende gegen die "Emanzipationsidee"; schon beginnen Schilderungen einer nie existenten Frauen-Rolle diskutabel und "in" zu sein.
Trotzdem: im Vergleich zu der allgemein üblichen Kurzlebigkeit von Proklamationen ist für die Deklaration der Vereinten Nationen über die Beseitigung der Diskriminierung der Frau ein nachhaltiges Interesse feststellbar. Dies wohl aus zwei Gründen: erstens erfordern die kundgemachten Zielvorstellungen ein Umdenken und Verhaltensänderungen, die nicht durch einen einmaligen Akt zu verwirklichen sind und zweitens ist die Ausgangssituation, dh die Stellung der Frau in der heutigen Gesellschaft, durch konträre Rollenansprüche und sich wechselseitig verstärkende Emanzipationshindernisse gekennzeichnet; auch diese Mehrschichtigkeit des Problems steht raschen und einfachen Verbesserungen entgegen.
Angesichts dieser Komplexität des Problems Frau - Beruf sollte der vom Österreichischen Institut Bildung und Wirtschaft veranstaltete Informationstag auch weniger einer allumfassenden Diskussion der Frauenbeschäftigung dienen. Es sollten vielmehr Problemkreise abgesteckt, begrenzt und damit Lösungsvorschlägen zugänglich gemacht werden. Vom beruflichen Aspekt ausgehend waren damit drei unterscheidbare Situationen (und daher auch erforderliche Vorgangsweisen) feststellbar:

+) Untersuchung H. Kreuzhuber, H. Fabris (Institut für Publizistik und Kommunikationstheorie der Universität Salzburg) über den Niederschlag des 'Jahres der Frau' in Österreichs Massenmedien, im Auftrag und in Zusammenarbeit mit der Abteilung für Frauenfragen des Bundesministeriums für Soziale Verwaltung.

(1) Weibliche Jugendliche - das besondere Problem der sich gegenseitig bedingenden Wirkungen von traditionellem Rollendenken bei der Berufswahl und der eingeschränkten Chancen auf dem Arbeitsmarkt
(Siehe: Referat Hofrat Dr. De Longe, Arbeitskreis I)

(2) Die angelernte Arbeiterin - Probleme wie geringe Qualifikation und Aufstiegsmöglichkeiten, die sich für diese bei weitem stärkste Gruppe weiblicher Berufstätiger ergeben
(Siehe: Referat Dr. Aigner, Arbeitskreis I)

(3) Die hochqualifizierte Kraft - das Problem, das sich aus der Diskrepanz zwischen individuellem Ausbildungsaufwand und beruflichen Tätigkeitsmöglichkeiten ergibt (Arbeitskreis II)

Eine derartige Problembeschränkung hat zur Folge, daß der allgemeine Grund für die geringeren Möglichkeiten eines beruflich-öffentlichen Engagements der Frau nicht genügend beachtet wird. Die Ursache nämlich ist darin zu sehen, daß die berufstätige Frau durch die Übernahme der häuslichen Pflichten nicht nur diese dem Mann abnimmt, sondern diesem - der ja in der Berufssphäre als Konkurrent auftritt - so schon indirekt zu einem Vorsprung verhilft, weil natürlich ohne häusliche Aufgaben verstärkter beruflicher Einsatz möglich ist. Der Vorteil einer Zurückstellung dieses Diskussionspunktes gegenüber den angeführten drei Bereichen ist aber darin zu sehen, daß so eher konkrete Verbesserungsvorschläge zu erwarten waren.

Die Ergebnisse der Volkszählung 1971[+)] zeigen folgende Verteilung der weiblichen Berufstätigen nach der höchsten abgeschlossenen schulischen Ausbildung:

Pflichtschule	64,1%
Lehrausbildung	17,1%
Mittlere Schule	12,9%
Berufsbildende Höhere Schule	1,3%
Allgemeinbildende Höhere Schule	3,0%
Hochschule und hochschulverwandte Lehranstalten (zB Pädagogische Akademie)	1,6%

+) ÖZSt (Hrsg), Der Bildungsstand der Bevölkerung, Wien 1974

Diese Aufstellung zeigt auch wieviel der berufstätigen Frauen insgesamt gegenwärtig jeweils von den drei behandelten Problemkreisen betroffen sind. Weiters weist der daraus ersichtliche Mangel an berufsorientierter Bildung des überwiegenden Teils der weiblichen Beschäftigten hin auf jene Diskrepanz zwischen familienzentriertem Denken zum Zeitpunkt der Berufswahl und weitgehend beruflich bestimmter Wirklichkeit.

Zwar bewirkten die wirtschaftlich-sozialen Umwälzungen der letzten hundert Jahre, daß in die Erziehung und Ausbildung der Mädchen eine spätere Berufstätigkeit als eventuelle Möglichkeit einbezogen wurde. Doch dieses "eventuell" ist wichtig: es bedeutete für einen Großteil von Mädchen die Wahl von Ausbildungsgängen, die zur Führung eines Haushaltes, zur Betreuung einer Familie nützliche, gleichzeitig aber im Notfall beruflich verwertbare Kenntnisse vermitteln sollten - also eine Ausbildungsart, die den gegenwärtigen Spezialisierungs- und Professionalisierungstendenzen geradezu diametral entgegengesetzt ist. Dies wiederum aber heißt: eine Ausbildung, die eher zu einer Plazierung der Berufstätigen in den unteren Ebenen der beruflichen Positionsskala führt. Diese - damit indirekt sogar die Doppelbelastung Beruf-Haushalt miteinplanende - Berufsorientierung zeigt sich von der Lehr- bis hin zur Universitätsausbildung. Die Folgen sind Beschränkung auf einige wenige Lehrberufe, der Besuch hauptsächlich allgemeinbildender höherer Schulen, die Konzentration auf bestimmte Studienrichtungen. Daß die Verantwortung für diese Situation aber nicht allein bei den Berufssuchenden liegt, sondern auch von den rechtlichen und tatsächlichen Zugangsmöglichkeiten abhängig ist, ist ein Gemeinplatz; interessant ist hier allerdings die Tatsache des langen Nachwirkens vergangener Zugangsbeschränkungen für Mädchen, wie sie sich zB noch heute im Hochschulbereich zeigt:

Jahr der Zulassung von Frauen zur betreffenden Fakultät	Prozentanteil der Fachrichtungen an den Absolventen wiss. Hochschulen +)	
	männlich	weiblich
1897 - Philosophie	16,1	55,3
1900 - Medizin	16,7	19,4
1919 Rechts- und Staatswissenschaften	21,4	10,0
	(Rest auf jeweils 100% aus den Absolventenzahlen anderer Fachrichtungen)	

Ersichtlich ist, daß Verbesserungen, die sich auf einen Bereich (Ausbildung, Beruf, familiäre Aufgaben) beschränken, unwirksam bleiben müssen. Die Zusammenhänge von Berufswahl, beruflichen Anforderungen und Art der Aufgabenteilung innerhalb der Familie verhinderten bisher zufriedenstellende Lösungen: die allgemeine Vorstellung einer primär familienbezogenen Orientierung der Frau bewirkt bei Mädchen anläßlich der Wahl eines Ausbildungsganges eine Vernachlässigung des beruflichen Aspektes, daraus aber folgen geringere berufliche Qualifikationen und Chancen. Dies, zusammen mit der hinzukommenden Belastung durch Haushalt und Kinderbetreuung, verringert aber auch die Bereitschaft und Möglichkeit nachträglicher Ausbildung. Diese Art von "Berufsverlauf", also mangelndes berufliches Interesse, fehlende Karriereabsichten wird nun aber bei Frauen auch erwartet. Dadurch wiederum werden nicht nur Weiterbildungsbereitschaft und berufliches Engagement nicht gefördert, sondern selbst bei Frauen mit qualifizierter Ausbildung bewirkt dieses Denken eine Verstärkung der Unsicherheiten und verhindert so eine zufriedenstellende berufliche Laufbahn. Das Ergebnis dieser Vorgänge ist daher die neuerliche Bestätigung des tradierten Rollendenkens.

Die Klärung dieser Zusammenhänge und das Aufzeigen möglicher Vorgangsweisen war Gegenstand der Diskussionen und der anschließend abgedruckten Referate.

+) Quellen: BMfWuF: Die Hochschulen in Österreich, OECD-Bericht 1975, Band 1, S. 313;

BMfSV: The Status of Women in Austria, Wien 1976, S. 6

Sektionsrat Dr. Dorothea Gaudart

Internationale Entwicklungstendenzen der Frauenbeschäftigung, Problemlösungsbeispiele

Aus internationaler Sicht weist die Frauenbeschäftigung im Lauf der Jahrhunderte und akzeleriert in den letzten Jahrzehnten strukturelle Entwicklungstendenzen auf, die gegenwärtig nahezu in allen Kulturländern der Welt nachzuweisen sind.
Die explizite Befassung mit Themen und Problemen der Frauenbeschäftigung ist relativ jüngeren Datums und setzte mit den geistigen Strömungen des ausgehenden 18. Jahrhunderts ein. Die Frauenbewegung, die anfangs fast ausschließlich durch die Frauenorganisationen getragen wurde, war vom Beginn ihres Wirkens ab stark international verflochten. Weltweite Zusammenschlüsse führten häufig erst zur Gründung nationaler Dachverbände wie auch umgekehrt.[1] Auf internationale Zusammenarbeit war von Anfang an auch die Arbeiterbewegung ausgerichtet.

Die Frauenbewegung in Ö s t e r r e i c h zeigt vom 19. Jahrhundert an bis zur Gegenwart z w e i Strömungen. Die historisch erste war auf den Zugang von Mädchen und Frauen zu allen Ebenen der Erziehung und Ausbildung gerichtet und wurde hauptsächlich von den bürgerlich-liberalen Frauen getragen. Die zweite - zahlenmäßig jedoch stärkere - Bewegung war der Kampf der Arbeiterinnen um die Rechte der Frauen und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die hauptsächlich von den sozial-demokratischen Frauen ausging.[2]

Seit den weltumspannenden Zusammenschlüssen in freien Verbänden spielten nach dem 1. Weltkrieg der Völkerbund und die Internationale Arbeitsorganisation (IAO), die in der Zeit zwischen den beiden Weltkriegen dem ersteren angeschlossen war, die dominierende Rolle.[3] Nach dem 2. Welt-

---

1) Dorothea Frandsen, Ursula Daldrup, Frauenfragen in internationalen Organisationen, Schriftenreihe der Niedersächsischen Landeszentrale für Politische Bildung, 1970

2) The Status of Women in Austria, herg. vom Bundesministerium für soziale Verwaltung, Wien 1976

3) Dorothea Frandsen, Ursula Daldrup, a.a.O.

krieg traten die Vereinten Nationen sowie mehrere ihrer Sonderorganisationen hervor, in deren Arbeit die Frauenfragen besonders berücksichtigt wurden.[4] Dabei setzte sich immer mehr die Erkenntnis durch, daß der Fortschritt der einzelnen Völker ohne eine bessere Integration der Frau nicht erreicht werden könne.

Seit Juni 1946 - einige Monate nach Gründung der Vereinten Nationen in San Franzisko (Inkrafttreten der Charta 24. Oktober 1945) - befaßt sich eine besondere Kommission mit dem "Status der Frau".[5] Diese sogenannte VN-Frauenrechtskommission, die im Herbst 1976 ihre 26. Tagung veranstaltete, ist eine der Kommissionen des Wirtschafts- und Sozialrats (ECOSOC), der sich um wirtschaftliche, soziale und kulturelle Fortschritte bemüht und am 10. Dezember 1948 die "Allgemeine Erklärung der Menschenrechte" verabschiedete, wie sie ähnlich schon in den Verfassungen vieler Länder enthalten sind. Durch mehrere Artikel dieser Erklärung werden der Status der Frau, das Verbot ihrer Diskriminierung, der Unverletzlichkeit der Familie, die Gleichrangigkeit der Frau bei Mitwirkung in Beruf und Gesellschaft sowie ihr Recht auf Bildung angesprochen.

Da sich aber immer mehr herausstellte, daß sich nahezu überall in der Welt die tatsächliche Situation der Frau von ihrer durch die nationale Verfassung oder Gesetzgebung inzwischen bereits gesicherten rechtlichen Position unterschied, war die Frauenrechtskommission darum bemüht, die Charta der Menschenrechte im Hinblick auf die Diskriminierung der Frau zu konkretisieren und zu vervollständigen.

---

4) Außer der Internationalen Arbeitsorganisation sind hier vor allem zu nennen: die Organisation für Erziehung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO), die Weltgesundheitsorganisation (WHO) und die Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation (FAO), ferner OECD, Europarat, EG.

5) "Status der Frau" ist gegenüber dem Begriff "Rechte der Frau" der umfassendere und bezeichnet in BRD und Österreich das, was die diesbezüglichen Berichte mit "Situation der Frau in Beruf, Familie und Gesellschaft" umschreiben.

Ö s t e r r e i c h war in zwei Funktionsperioden[6] Mitglied der Frauenrechtskommission und hat daher auch bei den jahrelangen Beratungen mitgewirkt, bis die Generalversammlung der Vereinten Nationen am 7. November 1967 die "Deklaration über die Beseitigung der Diskriminierung der Frau" verabschiedete.[7]
Diese Erklärung enthält Grundsätze für die rechtliche Gleichstellung der Frau mit dem Mann und fordert Maßnahmen, um die Anwendung dieser Grundsätze zu gewährleisten.
Das Bundesministerium für soziale Verwaltung hat aus Anlaß des internationalen Jahres der Frau 1975 diese Deklaration der Vereinten Nationen über die Beseitigung der Diskriminierung der Frau in einer Massenauflage hergestellt und zur Verteilung gebracht.

Der Generalsekretär der Vereinten Nationen, Dr. Kurt Waldheim, wies in seiner Erklärung zu Beginn dieses Jahres darauf hin, daß das Internationale Jahr der Frau eine einzigartige Gelegenheit für die internationale Staatengemeinschaft darstellt, die wahre Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau nicht nur dem Buchstaben des Gesetzes nach, sondern im täglichen Leben zu fördern.

Infolge des wachsenden Interesses der Männer an diesen Entwicklungstendenzen und der zunehmenden Solidarität der Frauen hat sich dieses Jahr tatsächlich zu einem der erfolgreichsten Internationalen Jahre der Vereinten Nationen entwickelt.

Trotz dieser auch in den österreichischen Massenmedien nachzuweisenden Auswirkungen[8] bedarf es längerfristiger Prozesse bis zur Verwirklichung der dreifachen Zielsetzungen des Internationalen Jahres der

---

6) 1965-67, 1970-72

7) In den letzten Tagungen ist die Frauenrechtskommission darum bemüht, von dieser Deklaration zu einem rechtlich-verbindlichen Übereinkommen (Konvention) zu gelangen.

8) Die Berichterstattung österreichischer Druckmedien über die Themen "Internationales Jahr der Frau 1975" und ähnliche, das sind 6.881 Zeitungsausschnitte, wurde im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Verwaltung vom Institut für Publizistik und Kommunikationstheorie der Universität Salzburg untersucht. Die Ergebnisse dieser Studie werden demnächst als Heft 6/1977 der vom Bundesministerium für soziale Verwaltung herausgegebenen Schriftenreihe zur sozialen und beruflichen Stellung der Frau erscheinen.

Frau, nämlich

- Gleichstellung (equality) von Mann und Frau in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens

- Integrierung der Frau in alle Entwicklungs- bzw. Entscheidungsprozesse der Gesellschaft

- Förderung der internationalen Zusammenarbeit und Beitragsleistung der Frau zum Weltfrieden.

Daher wurde die Zeitspanne für die Verwirklichung dieser Zielsetzungen auf eine Dekade (1976 - 1985) erstreckt. Die Generalversammlung der Vereinten Nationen hat hiefür im Dezember 1975 den sogenannten Weltaktionsplan zur Verwirklichung der Ziele in der Dekade 1976 - 1985 beschlossen.

Die heutige Veranstaltung (Informationstagung) stellt somit auch einen Beitrag seitens der österreichischen Arbeitsgeber für diese von nationaler und internationaler Seite getragenen Bemühungen dar. Dieser Verbundenheit Österreichs mit den internationalen Entwicklungstendenzen wird künftig noch mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden, wenn das Zentrum für Soziale Entwicklung und Humanitäre Angelegenheiten in das Amtssitz- und Konferenzzentrum nach Wien übersiedeln wird. Die Leitung dieser UNO-Einheit liegt in den Händen von Helvi Sipilä, die Dr. Kurt Waldheim 1972 als erste Frau zum Stellvertretenden Generalsekretär der Vereinten Nationen ernannt hatte.

Mit Frauenbeschäftigung und dem Beraten und Festsetzen von Normen haben sich in den letzten Jahren u.a. auch die Internationale Arbeitsorganisation mit Erklärung und Aktionsprogramm zum Thema "Chancengleichheit und Gleichbehandlung weiblicher Arbeitnehmer",
das Europarat-Sozialkomitee mit einer Entschließung betreffend die Beschäftigung von Frauen
und die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

(OECD) in einer Arbeitsgruppe mit dem Thema "Die Rolle der Frau in der Wirtschaft" befaßt.[9)]

Für Österreich als Industrieland sind besonders die Beratungen bei der OECD sehr fruchtbringend, weil die OECD-Mitgliedstaaten in ihren Entwicklungstendenzen vergleichbar sind, weiters Experten für die Analyse der von den Mitgliedsländern gelieferten Daten und Fakten herangezogen werden und die Ergebnisse und Schlußfolgerungen sodann als Entscheidungshilfen für Politik dienen können.

Österreich ist seit November 1974 in der Arbeitsgruppe "Die Rolle der Frau in der Wirtschaft" durch die Frauenabteilung des Bundesministeriums für soziale Verwaltung vertreten. Die Beratungen und Arbeiten über die Politik zur Gleichbehandlung sind noch nicht abgeschlossen, aber der Bericht über "Die Rezession 1974-1975 und die Frauenbeschäftigung" ist soeben erschienen.[10)] Die Rezession setzte zu einer Zeit ein, als Frauen in größerer Anzahl eine Beschäftigung aufnahmen und jene OECD-Staaten, die besondere oder legislative Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf gesetzt hatten, Rückschläge befürchteten auf die Auswirkungen ihrer Politik und auf die Eingliederung der Frauen in den Arbeitsprozeß.

---

9) Bisher ist Österreich hinsichtlich der Gleichbehandlung von Frauen durch folgende internationale Instrumente gebunden:

UNO-Übereinkommen über die politischen Rechte der Frau, BGBl.Nr. 256/1969;

ILO-Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, BGBl.Nr.39/1954;

ILO-Übereinkommen Nr. 103 über den Mutterschutz, BGBl.Nr. 31/1970 und

ILO-Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, BGBl.Nr. 11/1973.

10) The 1974-1975 recession and the employment of women, published (in english and french) by OECD; 1976;
ISBN 92-64-11587-0 (₰ 2.00), Director of Information, OECD, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16, France

In dieser Studie werden für 16 OECD-Mitgliedsländer - darunter auch Österreich - die statistischen Daten betreffend die Arbeitslosenraten, die Beschäftigtenzahlen und die Aktivitätsraten (Zivilbeschäftigte[11]) bezogen auf die Wohnbevölkerung im Erwerbsalter) verglichen und zwar jeweils die rezenteste Periode mit der geringsten Arbeitslosigkeit (zumeist 1974) mit der rezentesten Periode mit der höchsten Arbeitslosigkeit (zumeist 1975). Die Auswahl der Vergleichsperioden war den einzelnen Mitgliedsländern - von ihrem Konjunkturzyklus abhängig - freigestellt. Zum Erhebungszeitpunkt der Studie wurden dem OECD-Sekretariat aus Österreich die Vergleichsdaten von Juli 1974 (Periode mit geringster Arbeitslosigkeit) und von Juli 1975 (Periode mit der rezentesten höchsten Arbeitslosigkeit) für die Analyse zur Verfügung gestellt.

Entgegen der allgemeinen Erwartung traf das Schwergewicht der Rezession nicht disproportional die Frauen. Während der wirtschaftlichen Rezession (1974-1975) waren - relativ gesehen - die Veränderungen in der Beschäftigungssituation bei Frauen günstiger als bei Männern. In sieben Ländern (darunter in Österreich, Italien, Norwegen, Spanien, Schweden, Vereinigtes Königreich und USA) stieg die Frauenbeschäftigung, während die Männerbeschäftigung abnahm; in zwei Ländern (Kanada und Neuseeland) nahm sowohl die Männer- als auch die Frauenbeschäftigung zu, proportional stieg jedoch die Frauenbeschäftigung mehr an. In fünf Ländern (Australien, Dänemark, Finnland, BRD und Niederlande) nahm sowohl die Männer- als auch die Frauenbeschäftigung ab, aber in jedem Fall war sowohl die absolute als auch die relative Abnahme bei Frauen geringer als bei Männern.

Infolge der disproportionalen Konzentration der beschäftigten Frauen im Dienstleistungssektor waren sie von den schwersten Auswirkungen der Rezession, die vor allem im Industriesektor zu verzeichnen waren, abgesondert. Jedoch waren Frauen, die Arbeitsplätze in der Industrie hatten,

---

11) Da die Original-Datenanalyse von Dr. June O'Neill, U.S. Council of Economic Advisers, und Dr. Ralph Smith, Urban Institute, durchgeführt wurde, hat man besonderen Wert auf die Nichteinbeziehung von Militärpersonen gelegt. Für Österreich war dies nicht möglich, allerdings auch nicht bedeutend, weil nach der Volkszählung 1971 bei den 1,9 Mio berufstätigen Männern (Selbständige, Unselbständige und Arbeitslose) 8.767 Militärpersonen, das sind 0,4% der 15-65-jährigen, sowie 22.221 Präsenzdiener, das sind 1%, enthalten sind.

von der Rezession stärker betroffen als vergleichsweise Männer. In dem Ausmaß als diese Industriearbeitsplätze bessere Lohnstrukturen aufweisen und damit solche Beschäftigungsgebiete repräsentieren, in die die Frauen einzudringen versuchten, hat die Rezession diese Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen eingeschränkt. Auch wenn Frauen entsprechend der Praxis, die zuletzt aufgenommenen als erste zu entlassen (last in, first out), ihre Arbeitsplätze verloren haben, zeigte sich in den meisten OECD-Ländern, daß der Beschäftigungszuwachs bei den Frauen genügend stark war, um eine solche Benachteiligung - die Frauen als Gruppe infolge ihrer kürzeren Beschäftigungsdauer erfahren - auszugleichen.

Zusammenfassend zeigte sich in den meisten OECD-Ländern, daß im allgemeinen während der Rezessionsphase (1974-1975) die Beschäftigungsmöglichkeiten für die Frauen "als Gruppe" weniger stark betroffen waren als vergleichsweise jene für Männer. Der Effekt der Rezession auf die Frauenbeschäftigung war eine Verlangsamung der Zunahme der Frauenbeschäftigung in jenen Industrien, in denen sie traditionellerweise unterrepräsentiert waren.
Auch wenn es noch viele Berufe gibt, in welchen das Geschlecht des Arbeitnehmers mit der Ausführung und mit den Funktionen am entsprechenden Arbeitsplatz verbunden zu sein scheint und weiters Männer wie Frauen verschiedene berufliche Bevorzugungen aufweisen, wird nach den Ergebnissen der Studie angenommen, daß die Zielvorstellungen hinsichtlich der Gleichheitspolitik in vielen OECD-Ländern - auch wenn oft nur implizit - wirksam werden. Dazu kommen noch strukturelle Bestimmungsgründe, wie einerseits Umschichtungen nach Wirtschaftssektoren bzw. Berufen und daher Veränderungen in der Nachfrage nach Arbeitskräften und andererseits Trend zu kleineren Familien und kontinuierlicher Anstieg von verheirateten Frauen am Arbeitsmarkt, steigende Zahlen von weiblichen Haushaltsvorständen mit hohen Beschäftigungsraten, Verbesserung der vorschulischen Erziehung und der Ausbildung der weiblichen Jugend, Einstellungsänderungen gegenüber der Berufstätigkeit von Frauen im allgemeinen und letztlich daher auch Verhaltensänderungen der Frauen selbst am Arbeitsmarkt.

Wenn sich diese Entwicklungstendenzen weiterhin fortsetzen sollten, dürften die Auswirkungen der Rezession auf die Frauenbeschäftigung in der Industrie nur ein kurzfristiges Phänomen darstellen. Die aggregierten Daten der OECD-Studie zeigen, daß die Aktivitätsraten der Frauen noch weiter wachsen und es daher zu erwarten ist, daß - sobald die Wirtschaften der OECD-Länder in den Nachrezessionsphasen wieder expandieren - sich erneute Nachfrage nach Frauen am Arbeitsmarkt ergeben wird.

Über die strukturellen Merkmale der Frauenbeschäftigung in Österreich haben Dr. Elsa Hackl und Dr. Monika Thum-Kraft Grunddaten nicht nur in der Interpretation, sondern auch optisch sehr prägnant zusammengestellt. Probleme in der Frauenbeschäftigung ergeben sich aus der D i s k r e p a n z zwischen diesen empirischen Daten (über Bildung, Weiterbildung, berufliche Position, beruflichen Aufstieg etc.) und den eingangs erwähnten Normen, wie sie z.B. in den verschiedenen internationalen Instrumenten postuliert werden.

Die Probleme der Frauenbeschäftigung haben in den letzten Jahren einige Regierungen dazu veranlaßt, Maßnahmen zu ergreifen, um ständige oder befristete Einrichtungen zur

- Untersuchung der Stellung der Frau und

- zur Planung ihres Fortschritts und ihrer Integration in die gesamten Entwicklungsbemühungen

auf langfristiger Grundlage zu schaffen.

So gibt es z.B. seit 1968 entsprechende Einrichtungen in Form von internationalen Kommissionen, Beratungsgremien, Sondersekretariaten und -räten in verschiedenen Ländern (z.B. in Kanada seit 1973, in Ägypten und Indien seit 1971, in Schweden seit 1972 und im Vereinigten Königreich seit 1969). In den vorangegangenen zwei Jahrzehnten gab es hauptsächlich Frauenreferate, die den Ministerien oder Sektionen für Arbeitsfragen angegliedert waren.

In Österreich wurde 1966 vom ersten weiblichen Regierungsmitglied in Österreich, Bundesminister a.D. Grete Rehor, eine Abteilung für Frauenfragen im Bundesministerium für soziale Verwaltung eingerichtet. Mit Inkrafttreten des Arbeitsmarktförderungsgesetzes wurde in Österreich gesetzlich auch ein Beirat für Arbeitsmarktpolitik beim Sozialressort verankert. Ein Ausschuß dieses beratenden Gremiums, dessen Vorsitz bei der Leiterin der erwähnten Fachabteilung für Frauenfragen liegt, befaßt sich mit arbeitsmarktpolitischen Angelegenheiten der Frauen. Während zu Beginn der 70er Jahre der Schwerpunkt der Aktivitäten auf der Gewinnung zusätzlicher weiblicher Arbeitskraftreserven gelegen ist, wurde in den nachfolgenden Jahren das Ziel der Höherqualifizierung der berufstätigen Frauen verfolgt. Frauen sollten demnach nicht nur angelernt, sondern auch ihrem ausbildungsmäßigen Nachholbedarf entsprechend in verstärktem Maß in die kurs- und lehrgangsmäßigen Arbeitsmarktschulungen einbezogen werden. Zwischen 1971 und 1975 waren die Anteile der Frauen an den Arbeitsmarktschulungen immer höher als ihre Anteile am Gesamtbeschäftigtenstand.

Das Ressort unterstützte diese arbeitsmarktpolitischen Bemühungen durch Grundlagenforschung, die manche Vorurteile sukzessive abbauen half, wie z.B. in der Studie über Begabungsreserven bei jugendlichen Hilfsarbeiterinnen, oder die Berufslaufbahnen von Frauen u.ä. Seit 1972 gibt das Bundesministerium für soziale Verwaltung eine eigene Schriftenreihe zur sozialen und beruflichen Stellung der Frau sowie fallweise Informationsmaterial für Frauen heraus.

1975 hat Frau Staatssekretär Elfriede Karl den vom Bundeskanzleramt herausgegebenen "Bericht über die Situation der Frau in Österreich" dem Nationalrat vorgelegt.

Österreich nimmt im internationalen Vergleich einen sehr guten Rangplatz ein, nicht nur wegen seiner fortschrittlichen Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, sondern auch hinsichtlich der fundierten Datenerhebung über Frauenthemen und vor allem hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Aufbereitung des Datenmaterials. Was die Verwirklichung der Zielsetzungen des Internationalen Jahres der Frau, z.B. Gleichstellung der Geschlechter oder Integration der Frauen in alle gesellschaftlichen Ent-

wicklungsprozesse anbetrifft, nimmt Österreich keinen vordersten Rangplatz ein. In dieser Hinsicht sind der sehr durchstrukturierten österreichischen manche junge Gesellschaften in neu errichteten Staaten überlegen, denen es oft rascher gelingt, ihre Frauen zu integrieren. In sozialen und ökonomischen Bereichen werden z.B. in Österreich nationale Entscheidungsprozesse strategisch von den Interessenverbänden beeinflußt, in denen erstens Frauen noch sehr selten vertreten sind und zweitens sehr selten Frauenprobleme behandelt werden.

Unabhängig von den jeweiligen politisch-ökonomischen Strukturen wurde in einem wissenschaftlichen Symposium über Frauen in Entscheidungspositionen[12] auf die Erfahrungstatsache hingewiesen, daß besonders Männer in führenden Positionen mit zweitrangigen Qualifikationen (die sogenannten second range men) den Verlust ihrer Machtstellung befürchten und daher den meisten Widerstand gegen eine höhere Beteiligung der Frauen in Entscheidungspositionen leisten. Da es im Einzelfall zur schweren Desintegrationserscheinungen in den Persönlichkeitsstrukturen kommen kann, wird es um so notwendiger sein, die Männer mehr als bisher in die Aktivitäten zur Förderung von Frauen miteinzubeziehen, damit ihre Ängste vor Majoritäts- und bei niedriger Bildungsschicht auch vor Identitätsverlust vermieden werden.

Zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in Beruf und Betrieb setzen nordische Länder bereits umgekehrte Diskriminierungsmaßnahmen, die manchmal auch als aktiv oder positiv bezeichnet werden. Darunter fallen beispielsweise Änderungen der Anstellungserfordernisse für das in der Minderheit vertretene Geschlecht (in Lehrberufen das männliche), aber auch finanzielle Anreize für Betriebe, wenn sie in ihrer Arbeiterschaft das in der Minderheit vertretene Geschlecht auf 40% aufstocken. Zielvorstellungen anderer europäischer Staaten sind multidimensionale Programme für Frauen. Andere Ländern versuchen die Gleichbehandlung von Mann und Frau in Beschäftigung und Beruf durch legislative Maßnahmen

---

12) "Women and Decision-Making: A Social Policy Priority", veranstaltet vom Internationalen Institut für Arbeitsstudien bei der Internationalen Arbeitsorganisation in Genf, 17.-19. November 1975; veröffentlicht in der vom International Institute for Labour Studies, Case postale 6, 1211 Geneva 22, herausgegebenen Research Serie No. 19-23.

durchzusetzen, z.B. im Vereinigten Königreich und in USA.[13)]

Im allgemeinen wird eine radikale Vorgangsweise abgelehnt, jedoch eine klare politische Entscheidung als notwendig erachtet. Diese Entscheidung wird auch von der österreichischen Arbeitsgeberseite, von Unternehmern, Betriebsinhabern und Managern sowie Personalleitern usw. erwartet.

---

13) In USA hat sich besonders durch den Equal Pay Act of 1963 (29 US Code, section 206, 77 Stat. 56 (1963)) und den Absatz VII des Civil Rights Act of 1964 (42 US Code, section 2000 (e), 78 Stat. 253 (1964)) die Situation der Frauen am Arbeitsmarkt verbessert, obgleich diese Maßnahmen primär für rassische Minoritäten initiiert worden waren. (Beispielsweise wurde ein Unternehmen zu Entgeltnachzahlungen von 15 Mio $ an 13.000 Frauen und 2.000 männliche Mitglieder von Minoritätengruppen verurteilt.)
Weiters schließt in USA der Staat nach der Executive Order 11246, ergänzt durch die Executive Order 11375 (3 CFR 320 (Comp. 1967)) keinen Vertrag mit Firmen, die aufgrund von "Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion oder nationaler Herkunft" diskriminieren.
Auch erhalten Bildungsprogramme bzw. -einrichtungen nach Absatz IX der Education Amendments aus dem Jahr 1972 (20 US Code, sections 1681 et seq., 86 Stat. 235, 236 (1972)) keine finanziellen Unterstützungen, wenn sie diskriminieren.

Die in den letzten Jahren in USA angewachsene Zahl von anhängigen Verfahren von Diskriminierungen nach dem Geschlecht und die seit Inkrafttreten einschlägiger Gesetze zu erwartende Entwicklung im Vereinigten Königreich (seit 1.1.1976: Equal Pay Act 1970 sowie Sex Discrimination Act 1975) führte u.a. dazu, daß Betriebsberatungsfirmen entsprechende Aktionsprogramme zur Förderung der Gleichbehandlung für Unternehmen entwickeln oder daß Betriebe in dieser Hinsicht selbst aktiv werden.
Ein solches positives Aktionsprogramm beginnt zumeist mit der datenmäßigen Feststellung der Verteilung von Männern und Frauen in den einzelnen Betriebsebenen und -positionen unter Einbeziehung ihrer Verantwortungsbereiche und Entgelte; es führt sodann eine Ursachenforschung betreffend die festgestellten Unterschiede durch, die im historischen, physischen oder Bildungsbereich etc. liegen; sodann werden mit entsprechender Zielsetzung (die von der Betriebsspitze auch öffentlich vertreten und auf allen Betriebsebenen diskutiert werden muß) die Einstellungs-, Bewerbungs- und Ausleseverfahren geändert; weiters wird die unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen beim betrieblichen Aufstieg und den betrieblichen Schulungsmaßnahmen (auch beim Managementtraining für Führungskräfte) geändert und letztlich werden auch die Prämienzahlungen und Arbeitsbedingungen von Männern und Frauen angepaßt.

Hofrat Dr. Olga de Longe

Berufswahl der Mädchen

Der Berufswahl, die Jugendliche vor Abschluß einer allgemeinbildenden Schule zu treffen haben, kommt auch heute eine entscheidende Bedeutung zu, da durch sie in der Regel die berufliche Qualifikationsebene und das Berufsfeld vorbestimmt werden. Darin ändert auch nichts die Tatsache, daß jeder Mensch heute damit rechnen muß, sich laufend neuen Anforderungen im Berufsleben anzupassen oder sogar den Beruf wechseln zu müssen. Zum überwiegenden Teil vollzieht sich dieser Anpassungsprozeß bzw. der Wechsel innerhalb des gewählten oder eines verwandten Berufsbereiches.

Die Berufswahl wird für den einzelnen immer schwieriger, da nicht nur eine Vielzahl von Ausbildungs- und insbesondere von Berufsmöglichkeiten gegeben sind, sondern komplexe und komplizierte Vorgänge und Fakten, oft in wechselseitiger Abhängigkeit verändernd auf die Berufswelt wirken. Darunter sind z.B. Strukturveränderungen in der Wirtschaft, in Betrieben, neue technische Verfahren, neue Kunststoffe und das Konsumverhalten der Bevölkerung, um nur einige zu nennen, zu verstehen. Als Folge verändern sich permanent mehr oder weniger rasch Berufsstrukturen, Berufsinhalte und Berufsanforderungen. Auch die Bedarfssituation unterliegt dauernden Schwankungen.
Diese Bewegungen in den Berufsbereichen aber auch in Einzelberufen in ihren Tendenzen möglichst frühzeitig zu erfassen, bedarf es laufend gezielter, umfangreicher Untersuchungen, um einerseits rechtzeitig entsprechende Maßnahmen setzen zu können, andererseits auch die Öffentlichkeit, insbesondere jene Personen, die mit ihrer Berufswahl konfrontiert sind, im Sinne einer Entscheidungshilfe zu informieren.

Die Berufswahl der Mädchen wird noch zusätzlich durch die für sie spezifische Situation belastet:

1. Die beruflichen Möglichkeiten am Arbeitsmarkt sind für Mädchen von vornherein eingeschränkt. Es steht ihnen zwar gesetzlich das ganze Spektrum der Ausbildungsmöglichkeiten und fast zur Gänze jenes der Berufsmöglichkeiten zur Auswahl zur Verfügung, doch die Realität stimmt mit dem Gesetz nicht überein.

2. Die Interesseneinstellungen und Erwartungen der Mädchen können sich, durch traditionelles Denken vorgeprägt, nicht frei entfalten.

Beide Faktoren bedingen bzw. verstärken sich gegenseitig.

Zu Punkt 1., der mangelnden Chancengleichheit, soll zur näheren Erläuterung folgendes angeführt werden:
Betrachtet man die Verteilung der berufstätigen Frauen auf die drei Berufssektoren, springt sofort ins Auge die Konzentration auf den Tertiärsektor und innerhalb dieses Sektors eine weitere Konzentration auf wenige Berufsbereiche, insbesondere aber auf wenig- und mittelqualifizierte Tätigkeiten im Bürobereich bzw. Handel.

Im Sekundärbereich, in den Produktionsberufen, die vorwiegend handwerklich-technisch orientiert sind, finden wird nur 19% der Frauen beschäftigt, obwohl in diesem Bereich durch geänderte körperliche Arbeitsbedingungen eine Vielzahl von Berufen durch Frauen ausübbar wurden. Besonders kraß ist die Situation auf der Facharbeiterebene, während der Anteil der Frauen am Gesamtstand der Erwerbstätigen bei ca. 39% liegt, beträgt der Anteil der Facharbeiterinnen nur 12% am Gesamtfacharbeiterstand, aber bei 42% der sonstigen Arbeiter in den Produktionsberufen, d.h. in Hilfsarbeiter- und einfachen Anlerntätigkeiten. Es handelt sich dabei, wie sie alle wissen, sehr häufg nicht nur um unangenehmste und niedrigst entlohnte Arbeiten, denkt man z.B. an Tätigkeiten in der Textil- und Bekleidungsindustrie, sondern auch um jene, die am ehesten durch Rationalisierung und strukturelle Änderungen eine Bedarfsverringerung erfahren werden.

Während für die männliche Jugend der Lehrausbildung nach wie vor eine dominante Rolle im Ausbildungswesen zukommt - 70% der männlichen Jugendlichen erfahren ihre Berufsausbildung über eine Lehre - beträgt der Anteil bei der weiblichen Jugend nur ca. 40%. Nicht zuletzt bedingt durch den Umstand, daß für sie handwerkliche, handwerklich-technische Lehrberufe bzw. Ausbildungen nur in äußerst beschränktem Umfang zur Verfügung stehen.

So z.B. im Gewerbe

77.000 männliche Lehrlinge (63,5% der männlichen Lehrlinge), aber nur
13.000 weibliche Lehrlinge (25,-% der weiblichen Lehrlinge);

in der Industrie

23.000 männliche Lehrlinge (19,-% der männlichen Lehrlinge) und
4.100 weibliche Lehrlinge (8,-% der weiblichen Lehrlinge).

(Zu bemerken ist, daß die 8% Mädchen in der Industrie fast ausschließlich zum Industriekaufmann ausgebildet werden.)

Die Ausbildungsmöglichkeiten im Gewerbe sind für Mädchen rückläufig, denn gerade jene handwerklichen Lehrberufe, die für Mädchen in Frage kommen, verlieren durch den fortschreitenden Industrialisierungsprozeß an quantitativer Bedeutung. Sie splittern sich in Detailtätigkeiten maschineller Art bis zur Fließbandarbeit auf und sinken damit bestenfalls zu Anlerntätigkeiten ab.
Am Rande sei vermerkt, daß auch die Lehrberufe im Handel für Mädchen rückläufig sind (ca. 54% der weiblichen Lehrlinge erlernen einen Handelsberuf).

Gerade am Beispiel der Lehrberufe läßt sich anschaulich demonstrieren, wie eingeengt die Berufs- bzw. Ausbildungsmöglichkeiten für Mädchen sind. Ca. 90% der weiblichen Lehrlinge befinden sich in 10 Lehrberufen, darunter sind nur 2 den Produktionsberufen zuzuordnen, 5 davon den kaufmännischen Berufen, worunter sich 3 Büroberufe befinden. Ca. 75% der Mädchen finden wir in 5 Lehrberufen. Die Vergleichszahlen für männliche Lehrlinge lauten: ca. 53% bzw. 38%.

Man kann es aber auch so verdeutlichen: 95% der männlichen Lehrlinge werden in 67 Lehrberufen, 95% der weiblichen Lehrlinge in 16 Lehrberufen ausgebildet. Unter diesen 16 Lehrberufen befinden sich allerdings 5 sich wenig unterscheidende Büroberufe.

Die geringe berufliche Streuung bzw. Qualifizierung bahnt sich auch durch die Schulausbildung an. Die kaufmännisch orientierten Fachrichtungen der mittleren Schulen weisen eine 3/4-Majorität der Mädchen auf, während in technisch orientierten mittleren und höheren Schulen die männliche Jugend eindeutig dominiert, die Mädchen nur 3% der Besucher stellen. Auf die Verteilung der Geschlechter auf die Studienrichtungen an den Universitäten möchte ich hier nicht näher eingehen. Es soll erwähnt sein, daß auch hier eine Konzentration auf wenige Richtungen feststellbar ist.

Die weibliche Berufsstruktur ist eben durch eine Reihe von psychischen und sozialen Faktoren geprägt, um nicht zu sagen belastet. Dort, wo man eher an Helfen und Pflegen denkt, wird nach wie vor die Frau als prädestinierteste Berufsträgerin erwartet; es besteht noch immer die Assoziation Technik gleich männlich, Technik gleich unweiblich. Diese Einstellung, diese Art zu beurteilen, diese Vorurteile sind in unserer Gesellschaft noch so fixiert, daß sie weitgehendst die Entwicklung von technischen Interessen und Leistungen in einschlägigen Gegenständen verhindern, eine Vorbedingung aber für eine entsprechende Berufswahl. Wenn Ansätze in dieser Richtung bei Mädchen vorhanden sind, werden sie aus Angst vor dem Urteil der Umwelt, aus Angst aus der Reihe zu tanzen, unterdrückt bzw. die Eltern sind gegen deren Verwirklichung. Nur wenn die Fortführung eines Betriebes von der Realisierung eines solchen Berufswunsches abhängt, ist eine Einstellungsänderung bei allen Beteiligten zu erreichen. Mit Verwunderung und Anerkennung nimmt man dann die gleichwertige Leistung zur Kenntnis.

So starke Fixierungen an traditionelle Einstellungen, an traditionelles Verhalten - beides noch dazu vielfach von Emotionen überlagert - lassen sich nur schwer und allmählich abbauen. Ansätze, wenn auch sehr zaghafte und noch von geringem Ausmaß, sind allerdings schon zu verzeichnen. Einige wenige Berufe, z.B. technische Zeichner, Schriftenmaler, Optiker, Transportkaufmann, um nur einige zu nennen, weisen in den letzten Jahren steigende Zahlen an weiblichen Lehrlingen auf.

Was müßte geschehen, um diese Bahn breiter zu machen?

1. Schon im Kindergarten, aber insbesondere in der Schule müßten bewußter und intensiver technische Interessen und Begabung entwickelt und gefördert werden. Auch auf die Eltern wäre entsprechend einzuwirken. Die Berufsvorbereitung sollte ausgebaut werden und schon in der 6. Schulstufe einsetzen.

2. In den Polytechnischen Lehrgängen sollten Mädchen verpflichtet sein, gemeinsam mit den Buben den Werkunterricht zu absolvieren.

3. Praktische Berufsvorbereitung in Werkstätten von längerer Dauer sollte speziell für Mädchen, die zu technisch-handwerklichen Berufen tendieren, eingerichtet werden.

4. Die Informationstätigkeit der Arbeitsmarktverwaltung, der Kammern bzw. Interessenvertretungen müßte insbesondere mit Hilfe der Massenmedien intensiviert werden.

5. Nicht nur die Interessen und Begabungen der Mädchen sind zu fördern, sondern auch Einstellungsänderungen bei den Facharbeitern und Unternehmern sind anzustreben, damit nach der Ausbildung die spätere Berufstätigkeit sichergestellt ist. In kleinen Betrieben wird diese Änderung eher gelingen als in Großbetrieben, da in einer kleinen Gruppe leichter ein "Fremdkörper" integrierbar ist. Man wird zur Zeit nur solche Mädchen ermuntern, von Traditionen abzuweichen, die auch vital genug sind, mit Schwierigkeiten fertig zu werden.

6. Eine Arbeitsgemeinschaft sollte gebildet werden, um festzustellen, welche technischen Berufe zunächst am günstigsten für Mädchen zu öffnen wären. Die Öffnung sollte sich zunächst auf solche Berufe erstrecken, die versprechen, Mädchen eher anzusprechen als dies z.B. ein großer Teil der Metallberufe tun dürfte.+)

   Die Information nur auf einige technische Berufe zu konzentrieren, könnte wahrscheinlich schneller das gewünschte Ergebnis zeigen.

7. Eine gezielte Förderung jener Betriebe (AMFG), die Mädchen in technischen Berufen ausbilden, aber auch Förderung der Mädchen, die sich in solchen Berufen ausbilden lassen, sollte Platz greifen.

Sie werden vielleicht fragen, ob es denn wirklich so notwendig sei, sich für dieses Problem zu engagieren. Es ist von besonderer Dringlichkeit, da in einem von Jahr zu Jahr steigendem Ausmaß Mädchen, die eine Berufsausbildung in einem Lehrberuf anstreben, davon Abstand nehmen müssen. Im Gegensatz zur männlichen Jugend, für welche das Lehrstellenangebot in Anpassung an die starken Geburtsjahrgänge entsprechend ausgeweitet werden konnte, gelang dies für die weibliche Jugend nicht; nach einem leichten Anstieg stagniert das Angebot. Die Mädchen sind daher gezwungen, in Anlern- oder Hilfsarbeiterstellen ihre Berufstätigkeit aufzunehmen und das trotz einer nachgewiesenen besseren Schulbildung.

Eine Folge dieser negativen Entwicklung ist, daß der geistige Entwicklungsprozeß bei ca. 20% der Mädchen schon nach dem 15. Lebensjahr, also unmittelbar nach Erfüllung der Schulfplicht beendet ist und vielfach eine Rückbildung einsetzt. Zum Vergleich dazu ist zu erwähnen, daß der analoge Prozentsatz - zumindest soweit es Oberösterreich betrifft - bei den Buben mit ca. 6% anzusetzen ist.

+) (z.B. Feinmechaniker, Büromaschinenmechaniker, Lithograph, Elektromechaniker u.ä.)

Männliche und weibliche Leitbilder entwickeln sich in gegenseitiger Abhängigkeit und sollen sich ergänzen. Nur wenn die Rollen der beiden Geschlechter aufeinander abgestimmt sind, können die Aufgaben einer Gesellschaft positiv gemeistert werden. Es gibt Anzeichen dafür, daß sich ein Wandel der Leitbilder anbahnt. Von den männlichen Jugendlichen werden zunehmend Berufswünsche geäußert, die im Bereich der Sozialarbeit, der Krankenpflege, ja sogar des Kindergartens liegen. Es ist also zu hoffen, daß sich im objektiv-sachlichen Gebiet der Berufswelt bisher fixierte Einstellungen lockern bzw. abbauen werden im Sinne einer echten Partnerschaft.

Dr. Fritz Miklau

Arbeits- und lohnrechtliche Fragen; Darstellung der Situation und der Probleme

Die österreichische Rechtsordnung hat in Art. 7 der Österreichischen Bundesverfassung den Gleichbehandlungsgrundsatz der Geschlechter verankert. Diesem verfassungsrechtlich gewährleisteten Grundsatz wird auch von Vollziehung und Rechtssprechung vollinhaltlich Rechnung getragen. Die Normen des Arbeitsrechtes beinhalten grundsätzlich keine differenzierte Behandlung von Männern und Frauen, es gibt jedoch eine Reihe von Gesetzen und Verordnungen, die arbeitsrechtliche Sonderbestimmungen für Frauen enthalten.

I. Darstellung der arbeitsrechtlichen Situation:

1.) Das wichtigste von den in diesem Zusammenhang anzuführenden Gesetzen ist das Mutterschutzgesetz vom 13.3.1957/BGBl. 76.
Dieses Gesetz enthält eine Reihe von Beschäftigungsverboten für Frauen vor und nach der Entbindung (§§ 3 - 5), ein Verbot der Nachtarbeit für werdende und stillende Mütter zwischen 20 Uhr und 6 Uhr (wobei Ausnahmen für bestimmte Tätigkeiten wie Musikaufführungen bis 22 Uhr möglich sind), ein grundsätzliches Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit (jedoch mit einer Reihe von Ausnahmebestimmungen vor allem in den Betrieben mit erlaubter Sonn- und Feiertagsarbeit). Zu diesen Beschäftigungsbeschränkungen kommt noch ein Verbot der Leistung von Überstunden (§ 8 MuSchG) sowie die Gewährung von Stillzeiten bis zu 2 x 45 min. pro Tag hinzu.

Einen wesentlichen Kern des Mutterschutzgesetzes bilden die Kündigungs- und Entlassungsschutzbestimmungen der §§ 10 - 12. Danach darf eine schwangere Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nicht gekündigt

werden, es sei denn, daß dem Arbeitgeber die Schwangerschaft bzw. die Entbindung nicht bekannt war. Der mit dieser Bestimmung verfolgte Kündigungsschutz ist so weitgehend, daß auch die erst nachträgliche Bekanntgabe der Schwangerschaft (innerhalb von 5 Arbeitstagen nach Ausspruch einer Kündigung) unter Vorlage einer ärztlichen Bestätigung die Kündigung unwirksam werden läßt. Aber nicht nur die nachträgliche Bekanntgabe der tatsächlichen Schwangerschaft, sondern auch die Mitteilung einer scheinbaren Schwangerschaft läßt - so eine Entscheidung des Landesgerichtes Feldkirch vom 8.7.75, Arb.Sammlung 9357 - den Kündigungsschutz entstehen. Wird dennoch eine Kündigung angestrebt, so kann diese nur mit Zustimmung des Einigungsamtes erfolgen, wobei jedoch nur wegen bestimmter, taxativ aufgezählter Kündigungsgründe - die bewußt sehr eingeschränkt wurden - eine Zustimmung möglich ist.

Ähnlich weitgehend ist der im § 12 MuSchG normierte Entlassungsschutz weiblicher Arbeitnehmerinnen. Eine Entlassung ist nur bei Vorliegen bestimmter gravierender Gründe möglich, dazu kommt, daß bei den Entlassungstatbeständen des unbefugten Verlassens, der beharrlichen Pflichtverletzung sowie bei Tätlichkeiten und erheblichen Ehrverletzungen gegenüber dem Arbeitgeber, der durch die Schwangerschaft bedingte außerordentliche Gemütszustand zu berücksichtigen ist, in dem sich Arbeitnehmerinnen in dieser Zeit befinden können.

Um den weiblichen Arbeitnehmer so rasch als möglich in den umfassenden Kündigungs- und Entlassungsschutz gelangen zu lassen, verpflichtet das MuSchG den Arbeitgeber, die Tatsache der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin unverzüglich dem jeweiligen Arbeitsinspektorat mitzuteilen.

Eine weitere wichtige Sonderbestimmung für weibliche Arbeitnehmer ist jene über den Karenzurlaub (§ 15 MuSchG): Im Anschluß an das Beschäftigungsverbot kann ein weiblicher Arbeitnehmer Karenzurlaub bis zum Ablauf eines Jahres nach der Entbindung in Anspruch nehmen. In diesem Fall erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz bis 4 Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes.

2.) Das Arbeitnehmerschutzgesetz vom 30.5.1972, BGBl. Nr. 234/72, enthält den Grundsatz, daß bei der Beschäftigung weiblicher Arbeitnehmer auf die besonderen Erfordernisse des Schutzes des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit bedacht zu nehmen ist und fordert überdies, daß weibliche Arbeitnehmer über 18 Jahren nicht oder nur unter bestimmten Bedingungen zu Arbeiten, die mit einer erhöhten Gefährdung verbunden sind, herangezogen werden.

3.) Das Arbeitszeitgesetz vom 11.12.1969, BGBl. Nr. 461/69, enthält eine Reihe von Schutzbestimmungen für weibliche Arbeitnehmer, die besonders aus den den weiblichen Arbeitnehmern obliegenden Familienpflichten erklärbar sind. So darf z.B. nur für Männer die tägliche Arbeitszeit über 9 Stunden verlängert werden (§ 4 Abs. 10 Arbeitszeitgesetz), soweit dies bei Arbeiten, die Werktags und Sonntags einen ununterbrochenen Fortgang erfordern, für den Schichtwechsel notwendig ist. Auch darf in Fällen, wo in die Arbeitszeit in größerem Umfang Zeiten der Arbeitsbereitschaft fallen, die Tagesarbeit für Frauen 10 Stunden nicht überschreiten, während für Männer eine 12-stündige Tagesarbeitszeit gestattet ist. Weiblichen Arbeitnehmern ist überdies zur Ermöglichung einer ausreichenden Erholung eine 11-stündige Ruhezeit zu gewähren, während diese für Männer durch Kollektivvertrag auch auf 10 Stunden begrenzt werden kann.

4.) Eine weitere, für die arbeitsrechtliche Behandlung der weiblichen Arbeitnehmerinnen wesentliche Norm ist das Bundesgesetz vom 25.6.1969, BGBl. Nr. 237/69 über die Nachtarbeit der Frauen. Die Beschäftigung von Frauen ist nach diesem Gesetz in der Nacht (das ist zwischen 20 und 6 Uhr) grundsätzlich verboten. Da sich eine konsequente Durchführung dieses Grundsatzes als undurchführbar erwies, mußte ein umfangreicher Katalog an Ausnahmen vom Geltungsbereich dieses Gesetzes geschaffen werden, in dem taxativ aufgezählt wird, in welchen Tätigkeitssparten Nachtarbeit für Frauen noch möglich ist.

5.) Eine in ihren Auswirkungen völlig unabsehbare Schutzbestimmung für weibliche Arbeitnehmer stellt die Verordnung des Bundesministeriums für soziale Verwaltung vom 29.11.1976 (BGBl. Nr. 696/76) über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für weibliche Arbeitnehmer dar.

Diese Verordnung wird mit 1.5.1977 in Kraft treten. Künftig dürfen Frauen zu Arbeiten, die unter bestimmten Einwirkungen von Blei und seinen Legierungen, Benzol, Nitro-Aminoverbindungen des Benzols, Tetrachlorkohlenstoff, Schwefelkohlenstoff und Tetrachloräthan schon dann nicht mehr herangezogen werden, wenn für männliche Arbeitnehmer nur eine gesundheitliche Eignungsuntersuchung vorzunehmen ist. Weibliche Arbeitnehmer dürfen künftig auch zu Arbeiten, die unter besonderen physischen Belastungen zu verrichten sind dann nicht mehr herangezogen werden, wenn damit eine unzuträgliche Beanspruchung des weiblichen Organismus verbunden ist. Die Verordnung überläßt es noch zu schaffenden neuen Richtlinien, Grenzen für diese "unzuträgliche Beanspruchung des weiblichen Organismus" festzulegen (im Zuge der Verhandlungen über diese Verordnung bestanden größte Differenzen unter den Teilnehmern über den Wert und Unwert derartig festgelegter Begrenzungen, weshalb man sich einer entsprechenden Festlegung in der Verordnung enthielt).

Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, daß man mit der Schaffung dieser Verordnung sehr wohl bemüht war, eine Reihe von älteren Vorschriften außer Kraft zu setzen, die die Beschäftigung weiblicher Arbeitnehmer in den verschiedensten Wirtschaftssparten beschränkte.

Zusammenfassend kann gesagt werden, daß das Arbeitsrecht wohl Sonderregelungen für weibliche Arbeitnehmer enthält, diese jedoch ausschließlich aus sozialen Erwägungen geschaffen wurden.

II. Darstellung der lohnrechtlichen Situation:

Die weitaus überwiegende Zahl von Kollektivverträgen kennt keine Unterscheidung zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmern. Es gibt zwar noch einige Kollektivverträge, in denen Differenzierungen zwischen den Geschlechtern vorkommen, diese Differenzierungen sind jedoch - wie ich darzulegen versuche -

a.) sachlich gerechtfertigt und
b.) überdies im Schwinden begriffen, sodaß sich schon in naher Zukunft auch auf dem lohnrechtlichen Sektor eine völlige Gleichbehandlung weiblicher und männlicher Arbeitnehmer ergeben wird.

Anhand einiger ausgewählter Kollektivverträge die noch Differenzierungen zwischen den Geschlechtern enthalten, versuche ich im Folgenden die oben aufgestellten Thesen zu untermauern.

1.) Kollektivvertrag für Handelsarbeiter:

Dieser Kollektivvertrag kennt in den Lohngruppen eine Unterscheidung zwischen männlichen und weiblichen Handelsarbeitern. Dies beruht darauf, daß die in die Kategorie "Handelsarbeiter" eingestuften Männer grundsätzlich zu schweren Arbeiten und dies überdies nur in bestimmten Branchen (wie Eisen- und Metallwarenhandel bzw. Kohlenhandel) herangezogen werden, während die in der geringer entlohnten Kategorie 7 eingestuften Handelsarbeiterinnen durchwegs mit geringer belastenden Arbeiten wie z.B. Verpackungsarbeiten in Warenhäusern beschäftigt werden. Zur Illustration ist anzuführen, daß ab 1.1.1977 jene weiblichen Arbeitnehmerinnen, die bisher in die Kategorie der "Bedienerinnen" eingestuft wurden, in die Kategorie "Handelsarbeiterinnen" eingegliedert werden.

In den übrigen Lohnkategorien die eine gewisse fachliche Vorbildung voraussetzen, gibt es keine wie immer geartete Differenzierung zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmern. (In den letzten Kollektivvertragsverhandlungen wurden die Löhne der weiblichen Hilfsarbeiter gegenüber den männlichen Hilfsarbeitern relativ stärker angehoben, sodaß in absehbarer Zeit eine völlige Gleichstellung - soweit nicht qualitative Unterschiede bestehen - erreicht sein wird.)

2.) Kollektivvertrag für die Arbeiter der glasbe- und -verarbeitenden Industrie:

In diesem Kollektivvertrag wählte man eine differenzierte Entlohnung von qualifizierten und angelernten männlichen und weiblichen Arbeitnehmern

deshalb, um sich die Aufzählung der völlig unterschiedlichen Tätigkeiten zu ersparen, zu denen in der Glasindustrie männliche und weibliche Arbeitnehmer herangezogen werden. Durch die unterschiedlichen Lohnsätze sollten vor allem die für die männlichen Arbeitnehmer besonders schwierigen Arbeitsbedingungen (wie der ständige Wechsel von Hitze und Kälte oder die ständige Näasse in der Glasschleiferei) abgegolten werden.

3.) Kollektivvertrag für Arbeiter der Textilindustrie:

Dieser Kollektivvertrag enthält in den einzelnen Lohngruppeneinteilungen Tätigkeitsbezeichnungen, die nur auf weibliche Arbeitnehmer abgestellt sind. Bei der Erstellung dieser Einteilungen beabsichtigte man jedoch keine Diskriminierung weiblicher Arbeitnehmer, sondern man trug den Gegebenheiten Rechnung, daß zu bestimmten Tätigkeiten - jedoch keineswegs minderwertigen Tätigkeiten - ausschließlich Frauen herangezogen werden. Das vergleichsweise niedrige Lohnniveau in der Textilindustrie ist vor allem auf den außerordentlich niedrigen Anteil an Facharbeitern (kaum 5%) zurückzuführen.

4.) Kollektivvertrag für Angestellte der Sparkassen:

Dieser Kollektivvertrag kennt eine Sonderregelung in der Definitivstellung für verheiratete Frauen, die gegenüber ihren männlichen Kollegen eine längere Wartezeit zu absolvieren haben. Diese Sonderregelung läßt sich historisch erklären, da erstmalig durch den Kollektivvertrag vom 3o.11.1961 überhaupt eine Definitivstellung für verheiratete Frauen möglich wurde. Die ursprüngliche Wartefrist von 25 Dienstjahren wurde in der Zwischenzeit auf 2O Dienstjahre verkürzt (gegenüber 1O Dienstjahren für männliche Arbeitnehmer).

Anläßlich der letzten Kollektivvertragsverhandlungen wurde von Arbeitgeberseite die prinzipielle Zusage zu einer schrittweisen Angleichung zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern gegeben.

III. Arbeitsrechtliche Probleme der Frauenbeschäftigung:

Aus der Darstellung der arbeitsrechtlichen Situation der weiblichen Arbeitnehmerinnen sehe ich Beschäftigungsprobleme einerseits darin, daß die Schutzbestimmungen im Kündigungs- und Entlassungsrecht von den Gerichten allzu großzügig gehandhabt werden und man andererseits im Streben nach gesundheitlichem Schutz das Beschäftigungsverbot für Frauen immer weiter ausdehnt, sodaß diese in immer weniger Beschäftigungssparten beschäftigt werden können. Ich halte auch den Weg, wie er durch die Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für weibliche Arbeitnehmer gegangen wird, für höchst problematisch, da die Verordnung nach Erscheinen der Richtlinien die Beschäftigung von Frauen zu bestimmten Tätigkeiten generell verbietet, ohne die unterschiedliche individuelle Leistungsfähigkeit der einzelnen Arbeitnehmerinnen zu berücksichtigen.

Die Praxis zeigt, daß die Frauen den Männern im Berufsleben nicht wirklich gleichgestellt sind. Aus den verschiedensten Untersuchungen geht hervor, daß Frauen kaum in höhere Positionen aufsteigen können und zumeist in niedriger qualifizierten Berufen bis maximal in mittleren Berufen tätig sind. Ich kann keine erschöpfende Antwort darüber geben, warum das so ist, es drängen sich aber dafür mehrere Gründe auf:

a) Der generell schlechtere Ausbildungsstand der Frauen:

Aus allen vorliegenden Untersuchungen geht die Tatsache des schlechteren Ausbildungsstandes der Frauen eindeutig hervor. Dies scheint sich in letzter Zeit etwas zu verbessern - wie man z.B. den letzten Hochschulstatistiken entnehmen kann, es liegen aber noch keine konkreten Angaben über die Auswirkungen dieser "Bildungsexplosion" auch im Berufsleben vor.

b) Die einseitige Ausbildung der Frauen:

Die weitaus größte Zahl an weiblichen Schulabgängern strömt in relativ wenige Lehrberufe ("Feminisierung bestimmter Wirtschaftszweige"), in denen sie einander naturgemäß konkurrenzieren; darauf dürfte auch das relativ niedrige Entlohnungsniveau in diesen Berufen zurückzuführen sein.

c) Die Unterbrechung der Berufstätigkeit:

Die Geburt von Kindern und die meist bis zum Eintritt dieser Kinder in die Schule dauernde Berufsunterbrechung hindert die betroffenen Frauen, ähnlich lange Verwendungszeiten wie ihre männlichen Kollegen zu erwerben.

d) Geringerer Zeitaufwand für den Beruf:

Arbeitnehmerinnen, die neben ihrem Beruf auch noch Kinder und Haushalt zu versorgen haben, werden in der Regel naturgemäß weniger zur Leistung von Überstunden, zusätzlicher Berufsausbildung, Engagement in beruflichen Organisationen usw. in der Lage sein als Männer, denen diese Familienpflichten meist von ihren Frauen abgenommen werden.

Über die Lösung dieser Probleme gehen die Meinungen weit auseinander und es würde den Rahmen dieser Arbeit bei weitem sprengen, sollten auch nur annäherungsweise Lösungsansätze aufgezeigt werden.

Dr. Andreas Aigner

Frauenbeschäftigung aus der Sicht des Unternehmens

Eingangs einige Daten aus dem Betrieb:
rund 400 angelernte Arbeiterinnen, höchste Abwanderung in den ersten 2 Jahren der Betriebszugehörigkeit, eine Fluktuation, die bei 30% liegt, ältere Arbeiterinnen, die in den Betrieb zurückkommen, weil sie nicht zu Hause bleiben wollen.

Dies sind einige Grunddaten zu den folgenden Überlegungen.
Ein ursprünglicher Berufswunsch, in einer Fabrik als Arbeiterin tätig zu sein, ist bei Mädchen in den wenigsten Fällen vorhanden. Diese Ansicht gewinnt man bei den Betriebsführungen mit Schulabgängern des 9. Schuljahres. Die Meinungen der 15jährigen Mädchen sind immer die gleichen: "Wie halten das Menschen ihr Leben lang aus? Dieser Lärm, dieser Geruch, immer sitzen, immer stehen!"

Dennoch bewerben sich immer wieder junge Mädchen um eine Stelle als angelernte Arbeiterin. Gegen ihren eigenen Berufswunsch ziehen es Mädchen vor, nach möglichst kurzer Einschulungszeit gut zu verdienen. Andere Mädchen wollten zwar einen Beruf erlernen, erhielten jedoch aufgrund ihres Schulerfolges keinen Lehrplatz, andere wiederum haben eine Lehre nach kurzer Zeit aufgegeben. Ein nicht unerheblicher Teil der Bewerberinnen hat einen gewerblichen Beruf erlernt, geben aber ihre Tätigkeit auf, da sie besser verdienen möchten oder eine günstigere Arbeitszeit haben wollen.

Es ist interessant zu beobachten, daß diese jungen Mädchen und Frauen, obwohl sie die Arbeit an und für sich nicht zufriedenstellt, einen starken Ehrgeiz entwicklen und hohe Leistungen erbringen. Beobachtungen haben ergeben, daß junge Menschen vielfach das Bedürfnis haben, gleich viel zu leisten als Erwachsene und es ihnen nicht nur bei der Arbeit, sondern auch im Freizeit- und Konsumverhalten gleichzutun.

Es tritt eine Situation ein, die sich auf junge Arbeiterinnen schädigendend auswirkt: Sie sind geneigt, die eigenen Kräfte in jeder Weise zu überschätzen. Es ist gerade in einer solchen Anfangsphase, in der sie einer ihnen fremden Arbeitswelt ausgesetzt sind, von großer Bedeutung, daß ein Meister, Ausbilder, oder eine erfahrene verständige Mitarbeiterin, die Betreuung und Einführung der jungen Mitarbeiterinnen übernimmt, um diese vor physischen und psychischen Schäden zu bewahren.

Findet nämlich eine persönliche Betreuung nicht statt, so kommt es sehr häufig zu schockartigen Erlebnissen und in der Folge zu Frustrationserscheinungen, die sich auf das gesamte weitere Leben dieser Mädchen auswirken können.

Als eine weitere Tatsache soll herausgehoben werden, daß verheiratete Frauen mit Kindern im Schulalter, aber auch ältere Frauen in den gleichen Betrieb zurückkehren wollen, in dem sie als junge Mädchen bereits gearbeitet haben. Eine Reihe von Einstellungsinterviews ergab folgende Motivation: Während es bei jüngeren Frauen Geldprobleme sind, die sie in den Betrieb zurückführen, ist es bei den meisten Fällen jedoch das Problem des Alleinseins. So sagte eine 48jährige Frau: "Ich habe es finanziell nicht unbedingt notwendig, wieder arbeiten zu gehen. Aber was soll ich zu Hause tun? Die Kinder sind in der Schule, teils schon erwachsen, mein Mann ist den ganzen Tag bei der Arbeit. Ich halte das Alleinsein nicht mehr aus und sehne mich nach meinen ehemaligen Kolleginnen". Diese und ähnliche Aussagen bestätigen, daß ein Betrieb nicht nur die Möglichkeit des Geldverdienens bietet, sondern auch eine Fülle mitmenschlicher Interaktionen. Es kann der Wunsch nach Kommunikation, sozialer Anerkennung, das Gefühl des Gebrauchtwerdens, der Sicherheit und Geborgenheit sowie eine Reihe anderer sozialpsychologischer Bedürfnisse abgedeckt werden. Es steht also nicht sosehr die Arbeit im Vordergrund, sondern die Gruppe und die Menschen.

Wenn also häufig davon gesprochen wird, daß Frauen einer doppelten Belastung, nämlich der beruflichen und der häuslichen, ausgesetzt sind und daher zu bedauern wären, so stimmt dies eben nur zum Teil. Sehr

viele Frauen nämlich, die in einem eigenen Haus oder irgendwo in einem Wohnblock am Stadtrand als "Grüne Witwen" wohnen, können das Alleinsein nicht ertragen und zeigen alle Formen psychischer Erkrankung, die bis zu schweren Depressionen führen können. Für alle diese Frauen gewinnt ein Betrieb in jeder Weise eine sehr große Bedeutung. Es ist darauf zu achten, daß ein Betrieb durch seine Organisation und durch seinen Führungsstil dafür sorgt, daß Arbeiterinnen ihre stillen Wünsche und Bedürfnisse befriedigen können.

Betrachtet man die Unfallgefahren, denen Arbeiterinnen ausgesetzt sind, so ist es erfreulich, daß in vielen Branchen die Unfallhäufigkeit gering und die Verletzungen nicht gravierend sind. Es wurde hier in den letzten Jahren von allen Seiten, die damit befaßt sind, ausgezeichnetes geleistet.

Viel komplizierter und schwerer zu erfassen sind Umstände am Arbeitsplatz, die zu körperlichen Langzeitschäden und im Verlauf von Jahren zu geistigen und psychischen Schäden führen. Mit dieser Problematik sollten sich alle jene beschäftigen, denen es um eine Humanisierung des Arbeitsplatzes geht. Der forcierte Einsatz von ergonomischen Methoden allein wird sicher nicht genügen. Vielmehr wird eine psychologische und soziologische Durchleuchtung von Arbeitsplätzen, Abteilungen und Betrieben notwendig sein, um zugunsten von Arbeiterinnen eine Änderung herbeiführen zu können.

Eine besondere Gefahr für die Arbeiterin im Betrieb sei herausgegriffen, nämlich die Monotonie. Beim Besuch von verschiedenen Betrieben und wenn es sich auch um verschiedene Branchen handelt, kann jeder feststellen, daß Arbeiterinnen mit sogenannten leichten Arbeiten beschäftigt sind, die aber eine ständige, schnelle und gleiche Repetition von Bewegungs- und Aufmerksamkeitsabläufen verlangen. Solche Tätigkeiten werden vielfach als typisch weiblich bezeichnet. Es herrscht allgemein die Meinung, daß Frauen in ihren Bewegungsabläufen, vor allem in ihrer Fingerfertigkeit, viel geschickter seien als Männer und daß ihnen auch psychisch eine sich wiederholende Arbeit besser erträglich erscheine. Demnach

werden Mädchen und Frauen weit häufiger mit monotonen Arbeiten beschäftigt. Bei einem Besuch eines englischen Großbetriebes konnte beobachtet werden, daß eine Reihe sogenannter typischer weiblicher Arbeitsplätze von jungen Männern besetzt waren, wobei eine Leistung erbracht wurde, die über der von Arbeiterinnen lag. Damit soll aufgezeigt werden, daß gängige Einteilungen nach sogenannten männlichen und weiblichen Arbeiten nicht unkritisch zu übernehmen sind.

Langjährige eigene Beobachtungen und psychologische Untersuchungen haben ergeben, daß sowohl bei Männern als auch bei Frauen nach jahrelanger monotoner Arbeit der Interessenshorizont als auch die geistige rasche Umstellfähigkeit herabgesetzt waren. Neueste Untersuchungen haben ergeben, daß bereits die jüngeren angelernten Arbeiterinnen im Betrieb kein Interesse mehr für Fortbildungskurse zeigen, obwohl zahlreiche Möglichkeiten gegeben sind. Wie vielfach angenommen wird, basiert das geringe Interesse der Frauen an beruflicher Weiterentwicklung auf der traditionellen Rollenerwartung als Ehefrau und Mutter sowie auf der mit der Doppelbelastung zusammenhängenden zeitlichen Überforderung und auch nicht genügend Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf. Das ist aber nur ein Teil der Ursachen. Vielmehr ist anzunehmen, daß durch eine tagtägliche und jahrelange monotone Arbeit die psychischen und intelektuellen Fähigkeiten geschädigt werden können. Monotonie ist also nicht nur ein Grund erhöhter Unfallhäufigkeit, sondern auch verschiedener Verhaltensstörungen.

Nach dieser Darstellung müßte es demnach eine sehr hohe Anzahl von gestörten Arbeiterinnen geben. Wenn dem nicht so ist, so steckt bereits sehr viel betriebliche Mühe dahinter, Arbeiterinnen gesund zu erhalten:

Wenn es gilt, daß sich ein Vorgesetzter um eine Mitarbeiter zu sorgen hat, so gilt dies im besonderen Ausmaß für die Frau im Betrieb.

Frauen brauchen deshalb besonders geschulte und erfahrene Vorgesetzte, welche die spezifischen Bedürfnisse kennen und dafür Verständnis zeigen. Berufliches und Privates ist bei einem engagierten Vorgesetzten nicht immer ganz zu trennen. Sowohl die junge als auch die ältere Mitarbeiterin

braucht die Sorge ihres Vorgesetzten. Eine Humanisierung im technischen Bereich nützt kaum etwas, wenn Empfindungslosigkeit, Hemmung, oder nur Gedankenlosigkeit kein persönliches Gespräch mehr ermöglicht.

Braucht die jugendliche Arbeiterin sehr viel Hilfe und Verständnis, die verheiratete Frau mit Kindern oftmals betriebliches Entgegenkommen und Betreuung, so braucht die langjährige Mitarbeiterin die Unterstützung der Jüngeren und das Gefühl, daß sie gebraucht wird.

Die Ausbildung von Arbeiterinnen muß ernst genommen werden. Oftmals gegen den Willen sind Arbeiterinnen an verschiedenen Arbeitsplätzen anzulernen um den Monotoniefaktor zu reduzieren. Sowohl im Interesse der persönlichen und beruflichen Entwicklung der Frauen wird sich ein Betrieb bemühen, das Ausbildungsspektrum der Mädchen und Frauen zu erweitern. Vor allem bei jungen Mädchen wird man bemüht sein, das Interesse und den Willen zur Weiterbildung zu wecken.

Eine weitere Grundlage, die Frau im Betrieb psychisch und physisch gesund zu erhalten, ist ein gutes Betriebsklima, durch das sich jene guten menschlichen Beziehungen entwickeln können, die sowohl die junge Arbeiterin als auch die langjährige Mitarbeiterin im Betrieb sucht.

Statistischer Teil [1)]

Die folgende Darstellung bezweckt, in möglichst übersichtlicher Form Grunddaten zur Frauenerwerbstätigkeit zur Verfügung zu stellen. Daher werden weder Zielvorstellungen noch Rollenbild und -erwartungen diskutiert. Es wird vielmehr der Versuch unternommen für eben solche Diskussionen sachliche Grundlagen zu bieten. Statistiken zu Dauer der Berufstätigkeit, Berufswechsel, Krankenstand, Begabung etwa sollen zum Überdenken diesbezüglicher Meinungen anregen und bei Problemlösungen als fundierte Entscheidungshilfen herangezogen werden können.

---

1) Diese Zusammenstellung diente als Unterlage für den Informationstag.

FRAUENERWERBSQUOTE - Internationaler Vergleich

Anteil der berufstätigen Frauen an der weiblichen Wohnbevölkerung des entsprechenden Staates - in %

	Jahr	Frauen-anteil	Frauen-erwerbsquote
		in Prozent	
Westliche Industriestaaten			
Österreich	1971	38,7	30,3
Belgien	1970	32,3	25,6
Dänemark	1970	38,5	37,1
BRD	1970	35,8	30,2
Finnland	1968	42,8	39,2
Frankreich	1971	35,8	29,4
Großbritannien u.Nordirland	1969	35,7	32,3
Italien	1970	27,0	19,3
Niederlande	1960	22,3	16,1
Norwegen	1969	29,7	23,6
Schweden	1969	38,7	37,8
Schweiz	1960	30,1	27,5
USA	1970	36,7	30,2
Oststaaten			
Bulgarien	1965	44,0	45,7
DDR	1964	44,2	39,8
Polen	1960	44,3	40,1
Rumänien	1966	45,3	48,1
Sowjetunion ***)	1959	51,9	49,3
Tschechoslowakei ***)	1968	46,1	42,9
Ungarn ***)	1970	41,1	38,7
Jugoslawien	1961	35,4	31,1

*) Der Vergleich von Frauenanteilen und Frauenerwerbsquoten in westlichen Industriestaaten und osteuropäischen Ländern ist dem Kapitel "Frauenarbeit in West und Ost" der Beiratsstudie "Frauenbeschäftigung in Österreich" (Wien 1974) entnommen. Es handelt sich um die jeweils letzten verfügbaren Daten.

***) Schätzung (1)

Zum Vergleich:

Frauenerwerbsquote in Österreich seit 1910

1910	41,2	
1934	36,7	
1951	35,0	
1961	36,0	
1971	30,3	(1)

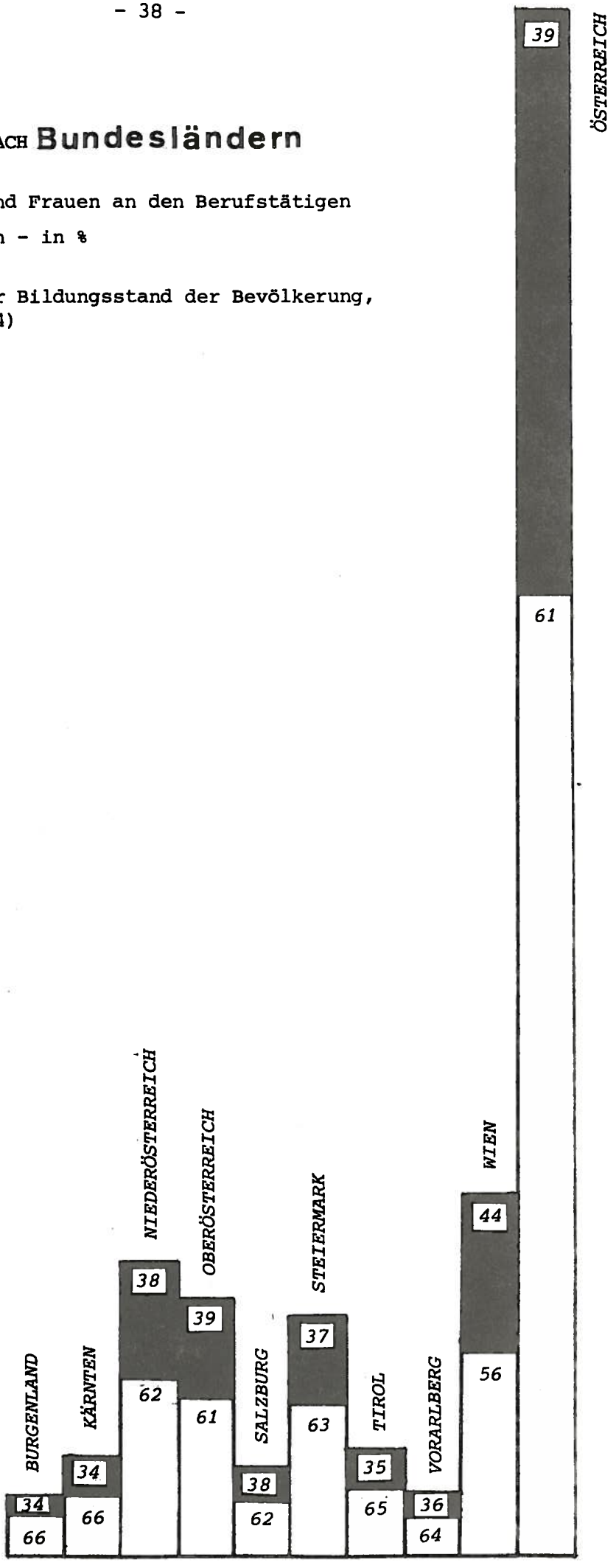
(1) Quelle: Bericht über die Situation der Frau in Österreich, Heft 5, S 85

Die hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen in Österreich ist demnach kein Phänomen der letzten Jahre.

ERWERBSPERSONEN - NACH **Bundesländern**

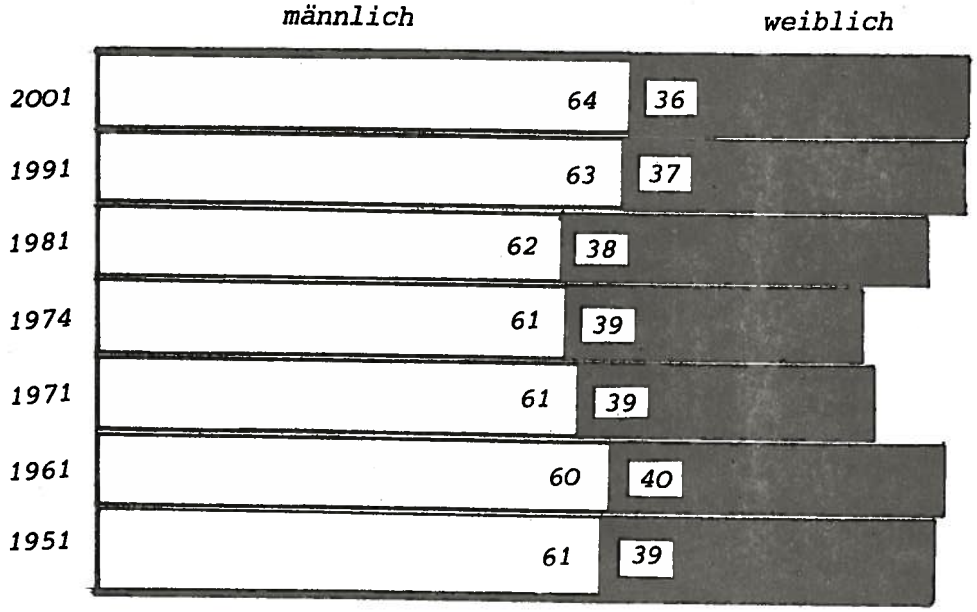
Anteil der Männer und Frauen an den Berufstätigen
in den Bundesländern - in %

(Quelle: ÖStZ: Der Bildungsstand der Bevölkerung,
Wien 1974)



ERWERBSPERSONEN -Entwicklung (Schätzung)

Anteil der Männer und Frauen an den Berufstätigen 1951 - 2001 - in %



Quelle: Statistisches Handbuch für die Republik Österreich 1975, S 31

1951 bis 1971 Volkszählungsergebnisse; 1974 Ergebnisse des Mikrozensus; 1981 bis 2001 Schätzung des ÖStZ ohne Berücksichtigung der Wanderung, jeweils für den Jahresanfang.

ERWERBSPERSONEN - Ausgeübter Beruf

Erwerbstätige nach ausgeübten Beruf - in %

	Männer			Frauen		
	1961	1971	Veränder. 1961-1971	1961	1971	Veränder. 1961-1971
Land-u.forstwirtschaftliche Berufe	18,1	12,1	-0,6	30,0	16,4	-13,6
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie, Gewerbe	46,8	44,6	-2,6	20,0	19,3	- 0,7
Handels-u.Verkehrsberufe	13,9	15,8	+1,9	11,0	14,1	+ 3,1
Dienstleistungsberufe	3,4	4,3	+0,9	17,3	19,5	+ 2,2
Technische Berufe	2,9	4,4	+1,5	0,4	0,9	+ 0,5
Mandatare, Rechts-, Verwaltungs-, Büroberufe	10,5	12,5	+2,0	13,4	18,3	+ 4,9
Gesundheits-, Lehr-, Kulturberufe	3,2	4,0	+0,8	6,3	9,0	+ 2,7
Unbestimmte Berufe	0,6	1,8	+1,2	1,6	2,4	+ 0,8
Berufsmilitärpersonen	0,5	0,5	-	-	-	-
Insgesamt	100	100		100	100	

Quelle: Bericht über die Situation der Frau in Österreich, Heft 5, S 88

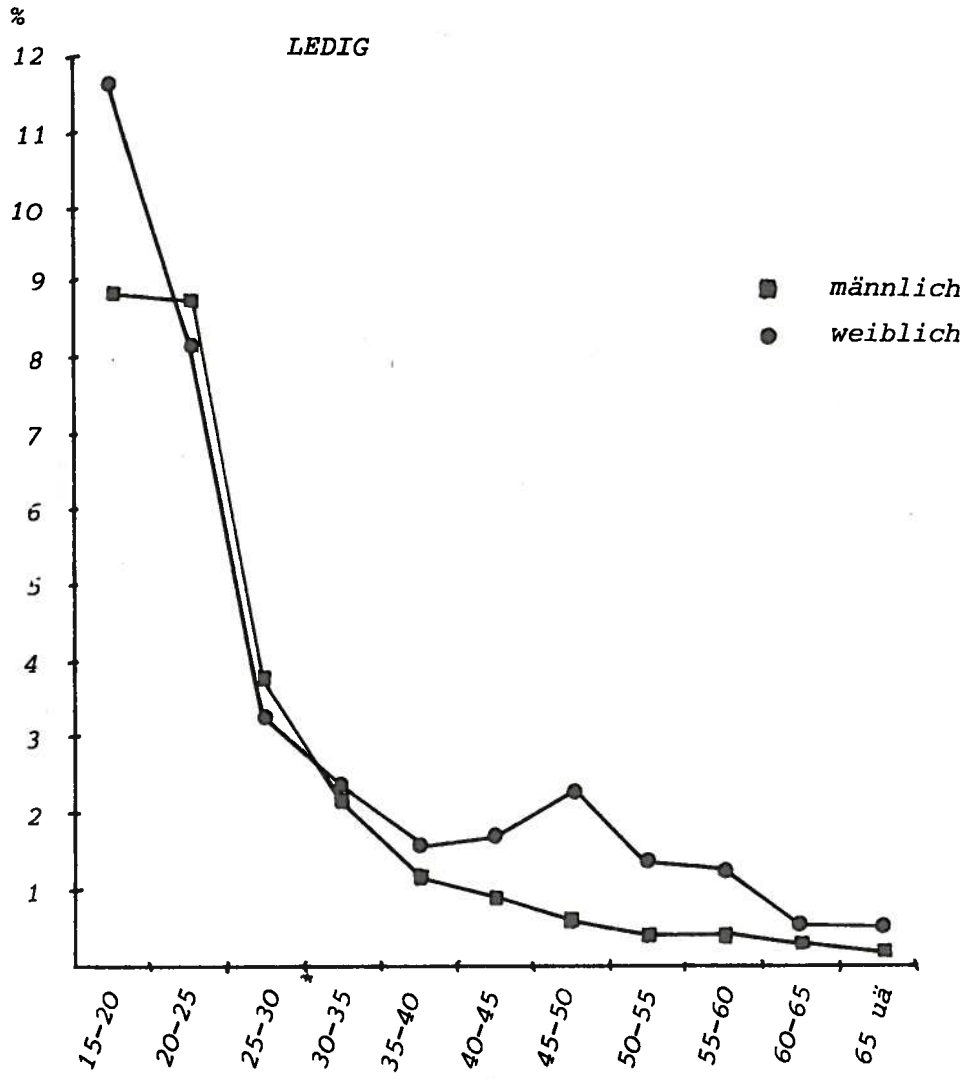
ANTEIL DER WIRTSCHAFTSABTEILUNGEN AN DER FRAUENBESCHÄFTIGUNG - in %

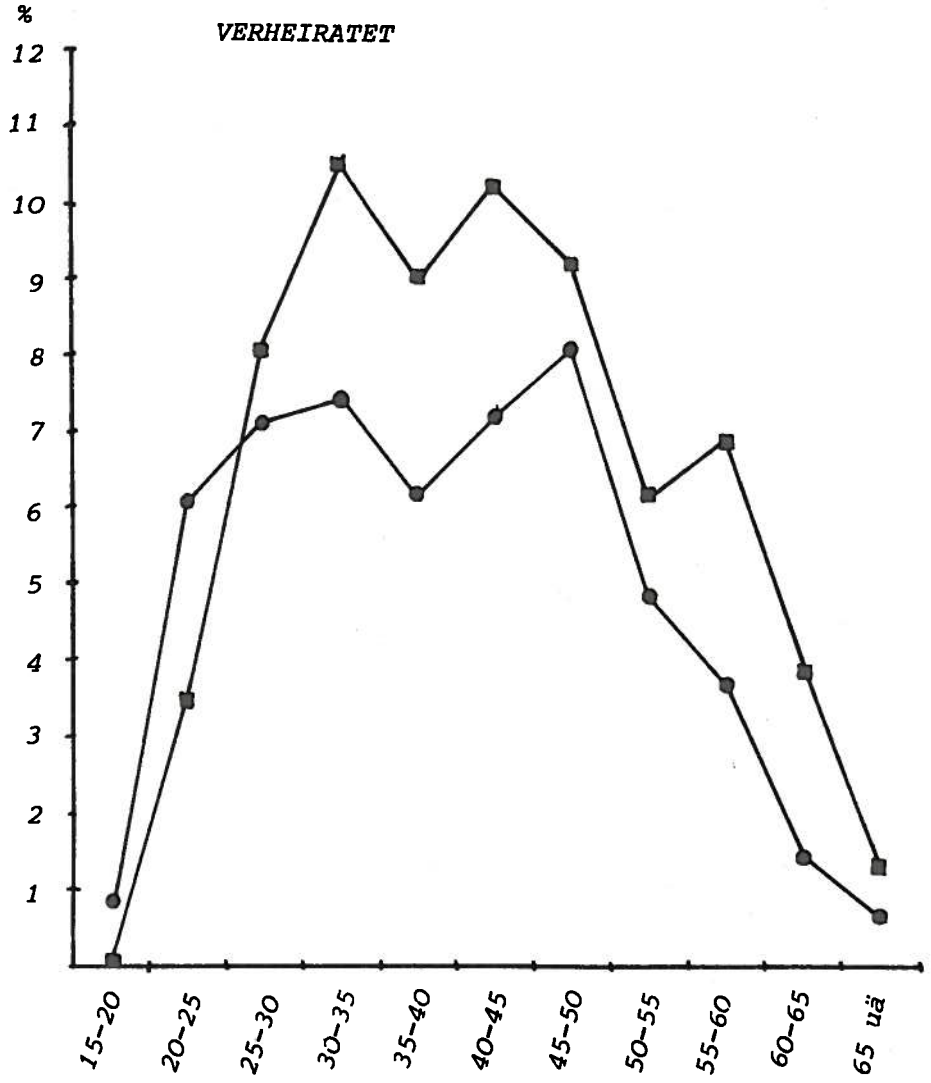
(80% der Frauen waren in den einzelnen Jahren in folgenden Wirtschaftsbereichen tätig)

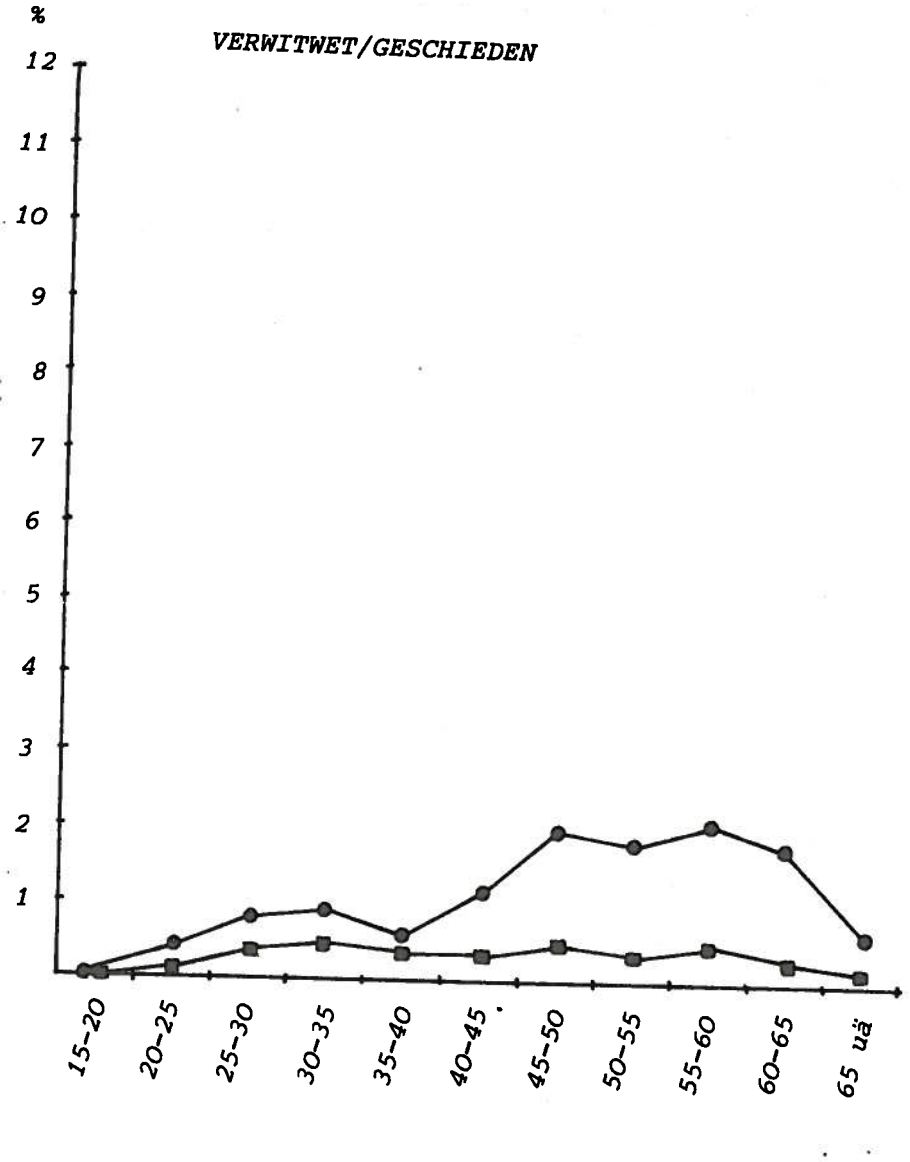
Wirtschaftsbereiche	1934	1951	1961	1971
Land- und Forstwirtschaft	44,2	43,6	29,9	16,6
Soziale, öffentliche, persönliche und häusliche Dienste	21,5	19,1	19,4	22,6
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	18,4	20,5	25,4	26,9
Handel, Lagerung			11,9	15,5

Quelle: Bericht über die Situation der Frau in Österreich, Heft 5: Die Frau im Beruf, Seite 9

ERWERBSTÄTIGE NACH **Alter u. Familienstand**




%
VERHEIRATET
12
11
10
9
8
7
6
5
4
3
2
1
15-20
20-25
25-30
30-35
35-40
40-45
45-50
50-55
55-60
60-65
65 uä

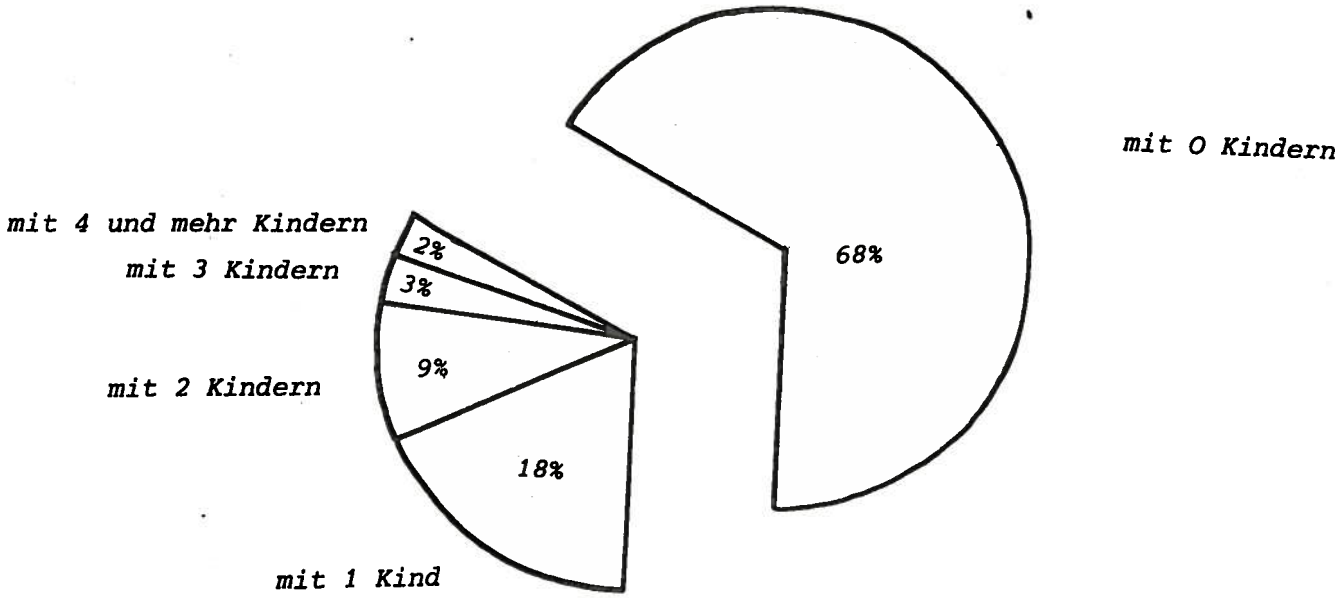


Zum Vergleich:

Anteile der ledigen, geschiedenen oder verwitweten Frauen an der weiblichen Bevölkerung - in %
(nach Volkszählung 1971)

Alter	
20 - 29	35,8%
30 - 39	17,3%
40 - 49	22,3%
50 - 59	37,0%

WEIBLICHE BESCHÄFTIGTE NACH **Kinderzahl**

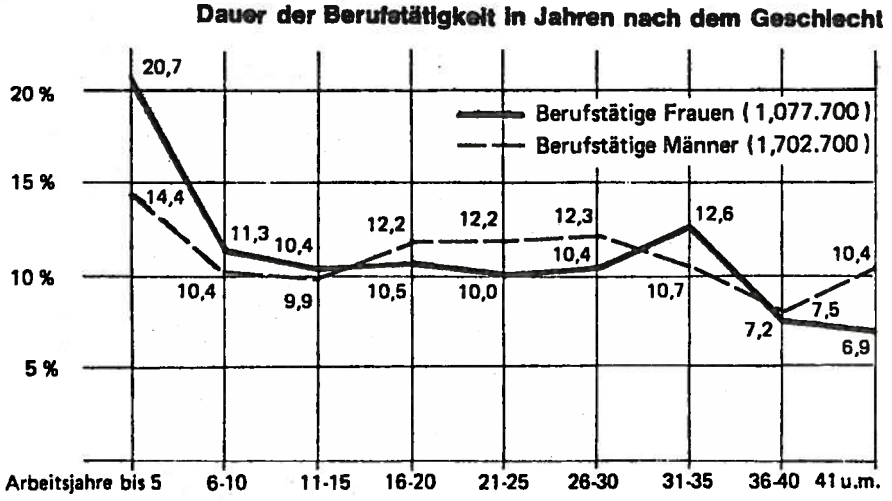


Zum Vergleich:

Fruchtbarkeit (Bruttoreproduktionsziffer)	
1900	2,00
1934	0,78
1951	0,99
1961	1,35
1971	1,08

(aus: Gaudart/Niegl: Die Frau in der Wirtschaft. Aktuelle Unterlagen zum Wirtschafts- und Sozialkundeunterricht Nr. 15/1975, S 3)

Dauer der Berufstätigkeit



(aus: Gaudart/Niegl: Die Frau in der Wirtschaft, Wien 1975, S 5)

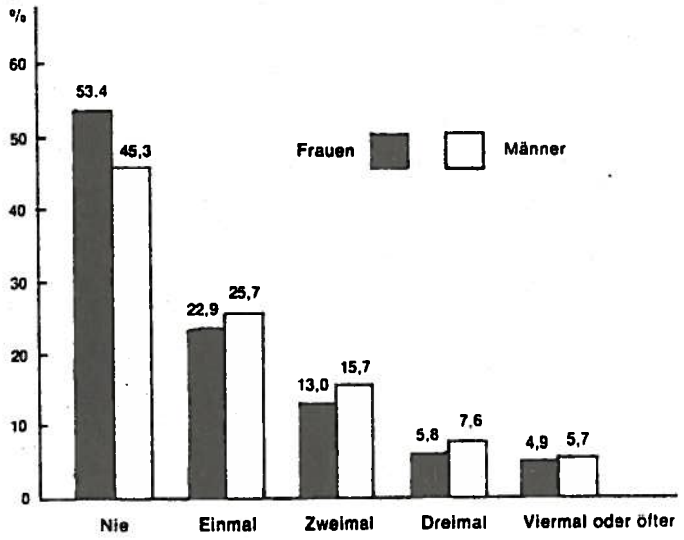
Zum Vergleich:

Eventuelle Auswirkungen auf die Einschätzung der Berufstätigkeit der Frau durch das Bundesgesetz vom 1. Juli 1975 über die Neuordnung der persönlichen Rechtswirkungen der Ehe.

Häufigkeit des Berufswechsel

Der im Vergleich zu männlichen Erwerbspersonen weniger häufige Berufswechsel der Frauen und auch der längere Verbleib in einer Qualifikationsstufe (vgl die folgende Darstellung, S.11), dürfte seinen Grund nicht - wie oft vermutet - in einer kürzeren Erwerbstätigkeitsphase haben, da diese bei Frauen und Männern nicht sehr unterschiedlich ist (S.9). Nicht die tatsächliche Dauer der Berufstätigkeit dürfte daher für ein anderes Verhalten der Frauen hinsichtlich Berufswechsel, Karriereverlauf ausschlaggebend sein, sondern die fälschliche Erwartung einer nur kurzen Zeit der Berufstätigkeit.

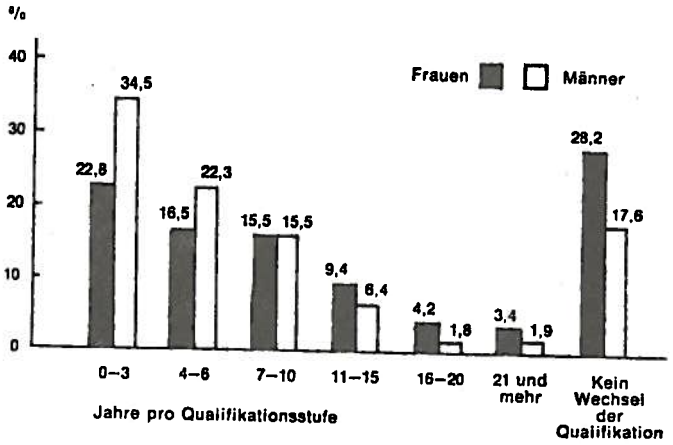
Häufigkeit des Berufswechsels nach dem Geschlecht



aus: Klein, Bartunek, Janik: Berufslaufbahnen von Frauen, Ergebnisse des Mikrozensus September 1972, Wien 1974, S 23

Karriereverlauf

Jahre pro Qualifikationsstufe nach dem Geschlecht



aus: Klein, Bartunek, Janik: Berufslaufbahnen von Frauen, Ergebnisse des Mikrozensus September 1972, Wien 1974, S 37

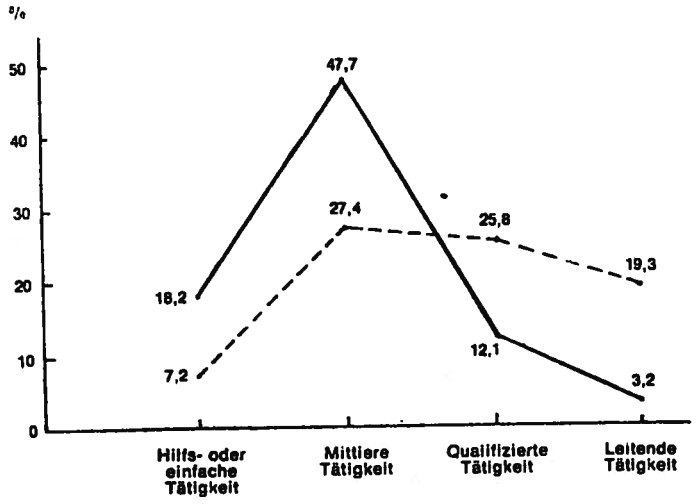
Zum Vergleich:

Die beiden vorhergehenden Darstellungen (Dauer der Berufstätigkeit, Häufigkeit des Berufswechsels).
Da die Dauer der Berufstätigkeit der Frauen bei der Wahl der Ausbildung vermutlich unterschätzt wird, ist zu überlegen, inwieweit durch vermehrte Möglichkeiten im Rahmen der Erwachsenenbildung die beruflichen Qualifikationen der Frauen zufriedenstellender verbessert werden können.

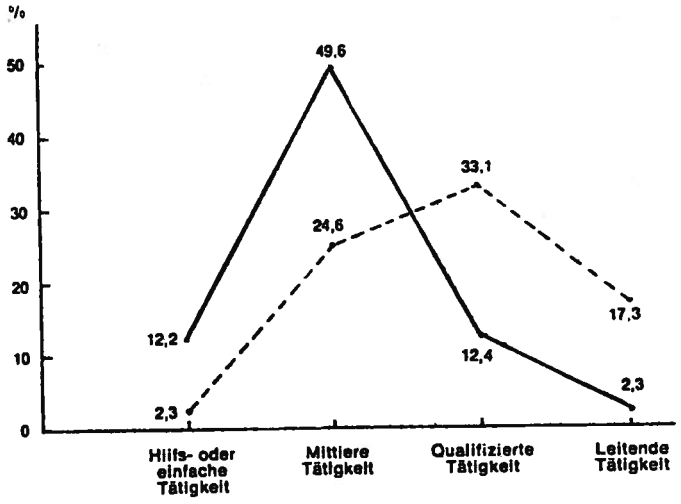
Berufliche Stellung

Angestellte nach Schulbildung, Qualifikation der beruflichen Tätigkeit und Geschlecht

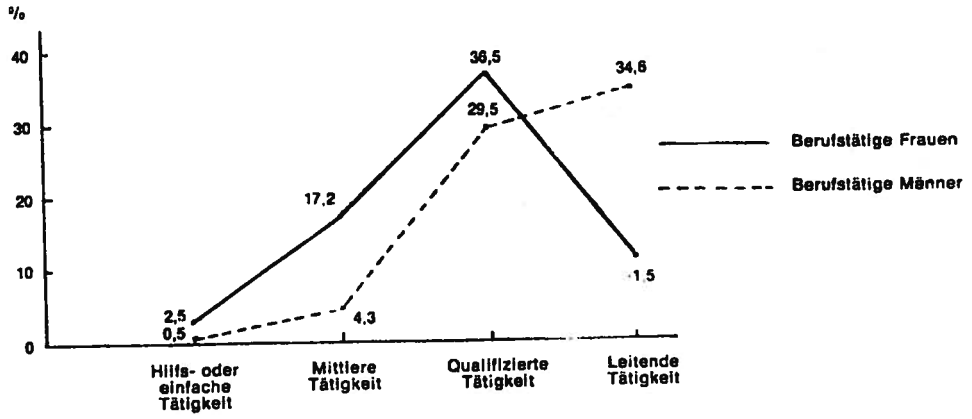
Allgemeinbildende höhere Schule



Berufsbildende höhere Schule

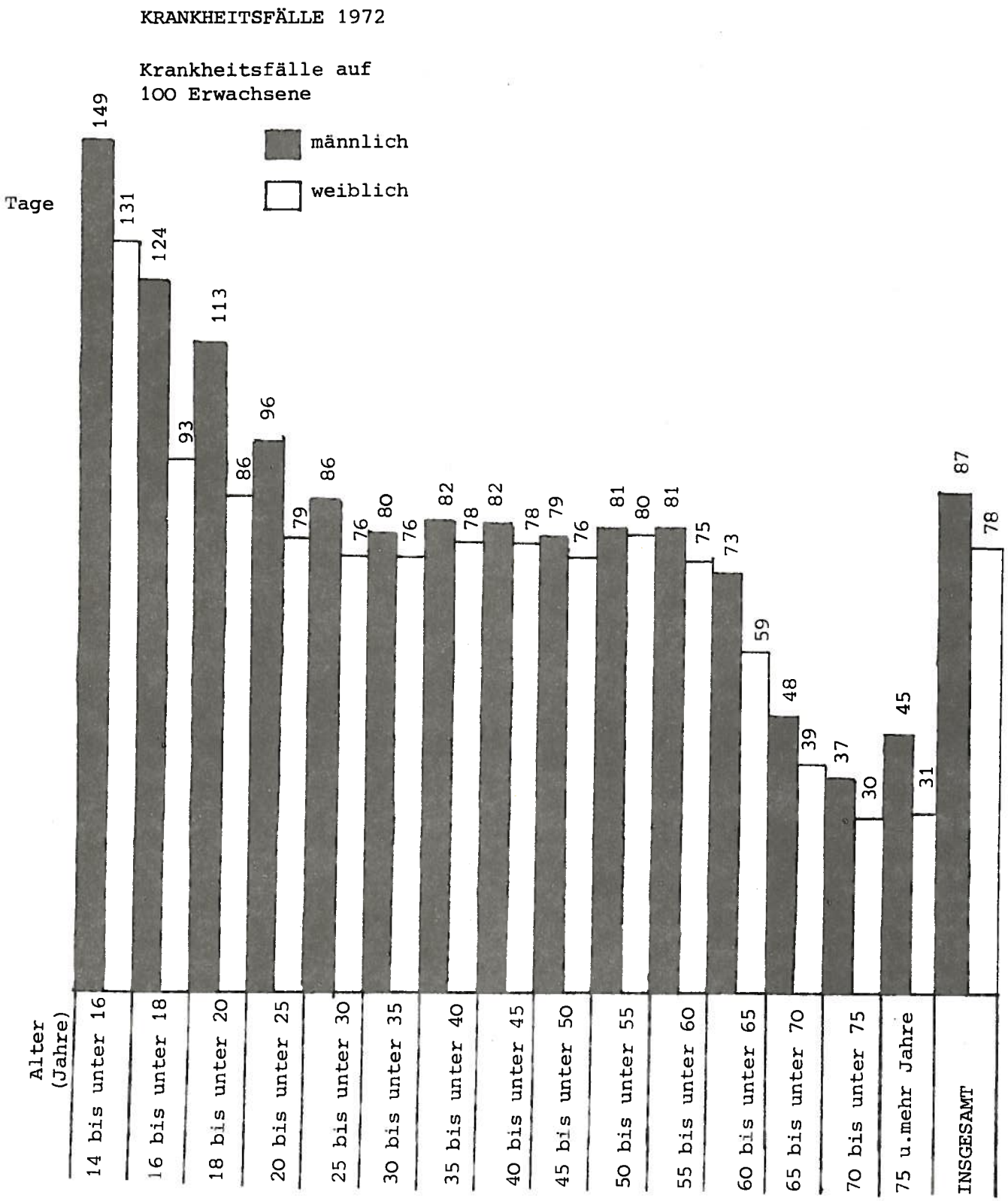


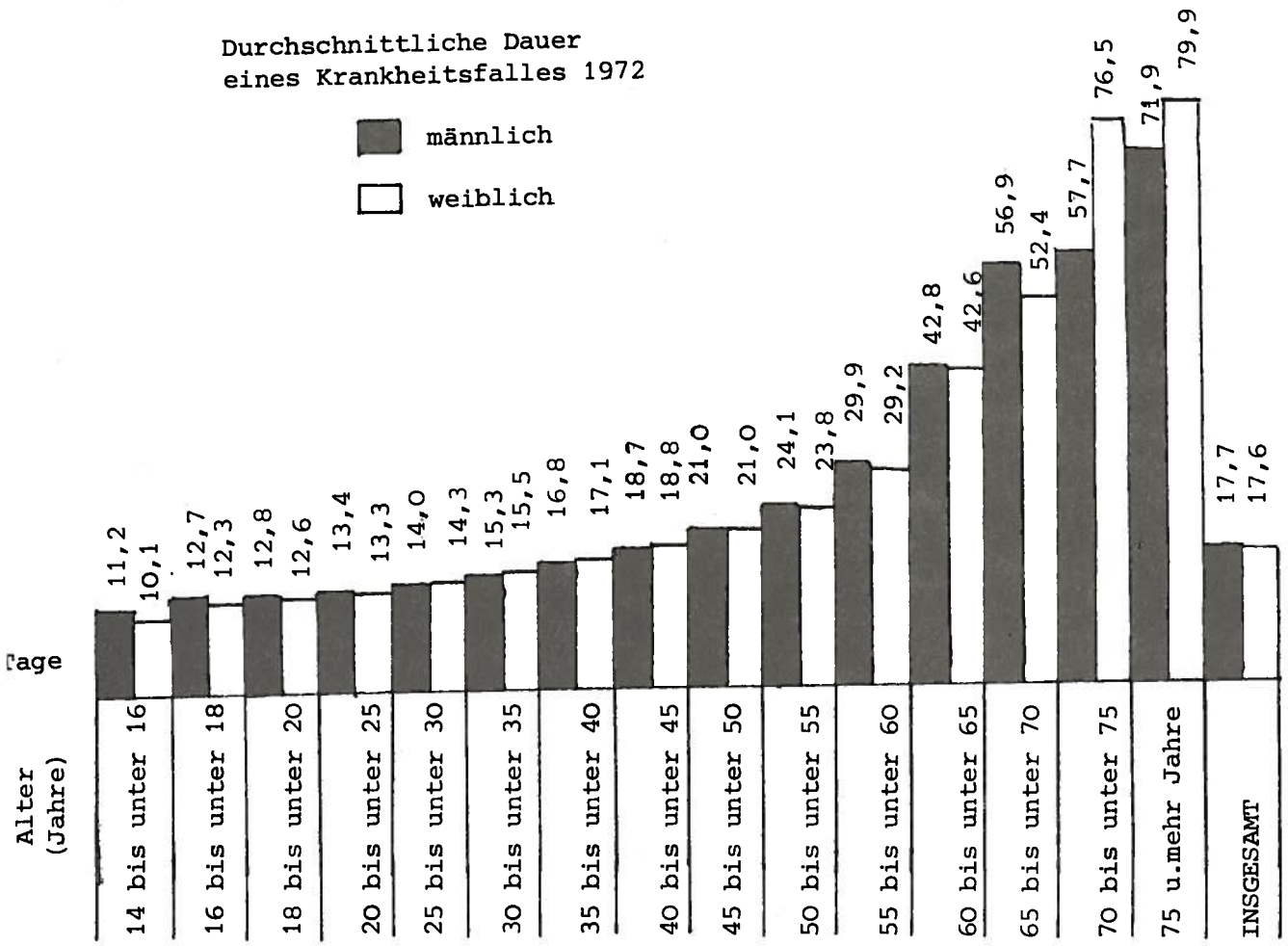
Hochschule



aus: Klein, Bartunek, Janik: Berufslaufbahnen von Frauen, Ergebnisse des Mikrozensus September 1972, S 33

Krankenstand





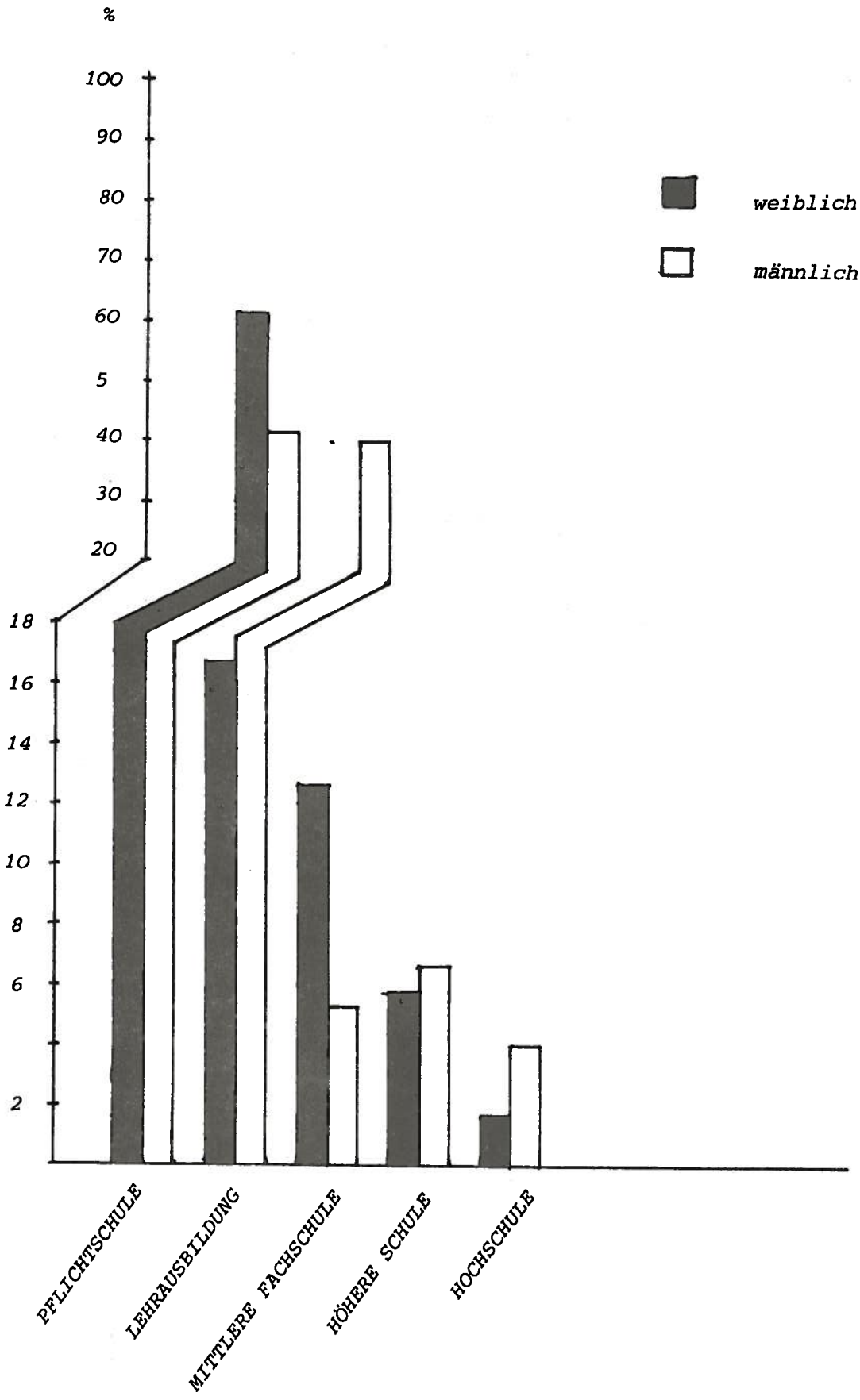
KRANKENSTANDSFÄLLE UND KRANKENSTANDSTAGE 1970/1971/1972

ERWERBSTÄTIGE NACH GESCHLECHT UND ALTERSGRUPPEN

	Krankenstandsfälle auf 100 Erwachsene						Durchschnittliche Dauer eines Falles in Tagen					
	männlich			weiblich			männlich			weiblich		
	1970	1971	1972	1970	1971	1972	1970	1971	1972	1970	1971	1972
14 bis unter 16 Jahre	131	149	149	113	132	131	10,8	10,1	11,2	10,1	9,8	10,1
16 bis unter 18 Jahre	114	132	124	83	99	93	12,6	12,2	12,7	12,0	11,7	12,3
18 bis unter 20 Jahre	110	114	113	81	91	86	12,8	12,6	12,8	12,7	12,3	12,6
20 bis unter 25 Jahre	94	97	96	80	83	79	13,3	13,0	13,4	13,3	12,9	13,3
25 bis unter 30 Jahre	86	86	86	78	79	76	14,1	13,9	14,0	14,5	14,2	14,3
30 bis unter 35 Jahre	82	82	80	78	79	76	15,3	15,0	15,3	15,4	15,2	15,5
35 bis unter 40 Jahre	85	86	82	81	82	78	17,1	16,6	16,8	17,4	16,6	17,1
40 bis unter 45 Jahre	82	84	82	79	81	78	18,8	18,3	18,7	19,0	18,3	18,8
45 bis unter 50 Jahre	81	82	79	80	80	76	21,3	20,9	21,0	20,7	20,5	21,0
50 bis unter 55 Jahre	82	84	81	83	84	80	24,3	23,7	24,1	24,1	22,7	23,8
55 bis unter 60 Jahre	85	85	81	78	77	75	29,9	29,1	29,9	29,0	28,4	29,2
60 bis unter 65 Jahre	80	78	73	63	62	59	44,9	42,5	42,8	44,8	42,7	42,6
65 bis unter 70 Jahre	52	51	48	38	39	39	61,2	58,3	56,9	60,8	57,5	52,4
70 bis unter 75 Jahre	36	36	37	27	29	30	67,2	61,6	57,7	58,0	67,0	76,5
75 und mehr Jahre	39	44	45	28	33	31	53,8	64,3	71,9	90,1	80,9	79,9
Insgesamt	87	89	87	79	82	78	18,1	17,5	17,7	17,9	17,2	17,6

Aus: Bericht über die Situation der Frau in Österreich, Heft 6, S 18

ERWERBSPERSONEN NACH ART DES **Schulabschlusses** - in %

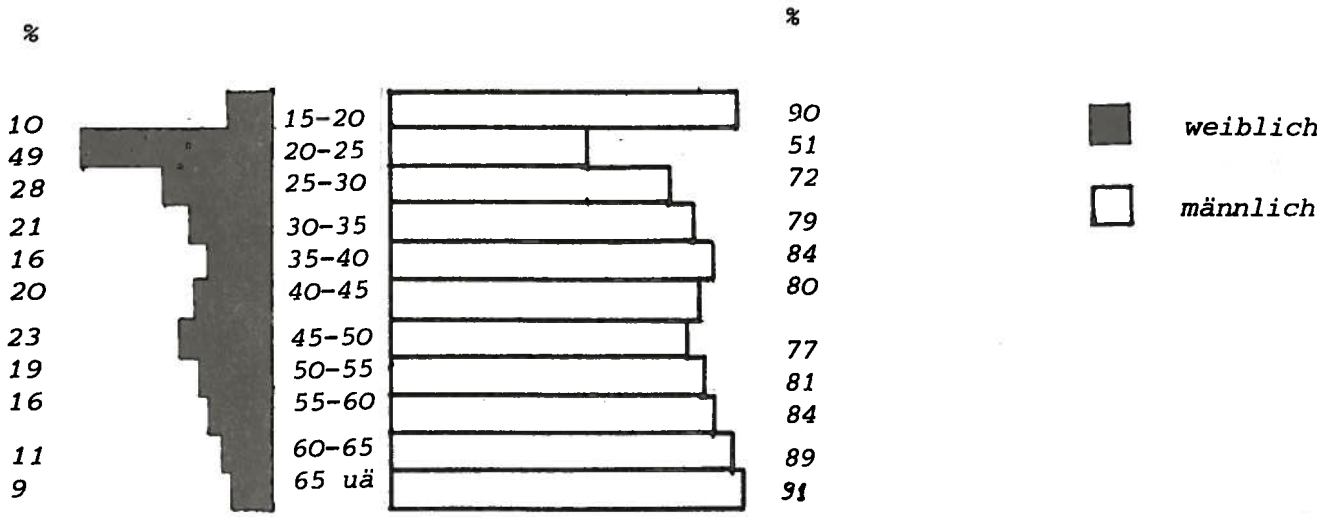


Quelle: ÖStZ: Der Bildungsstand der Bevölkerung, Wien 1974

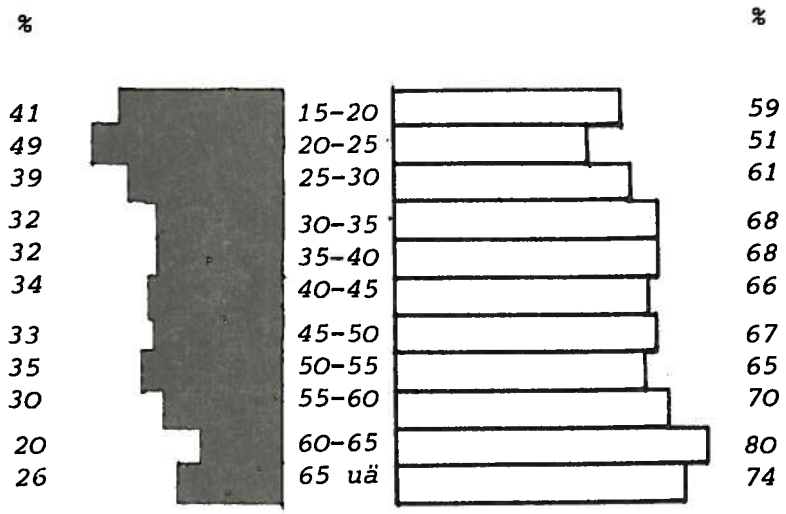
ERWERBSPERSONEN NACH **Alter und Schulabschluß**

- in %

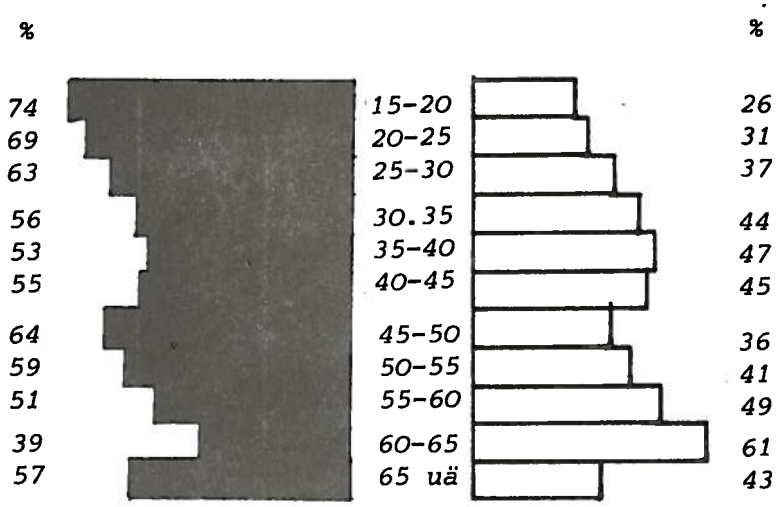
HOCHSCHULE



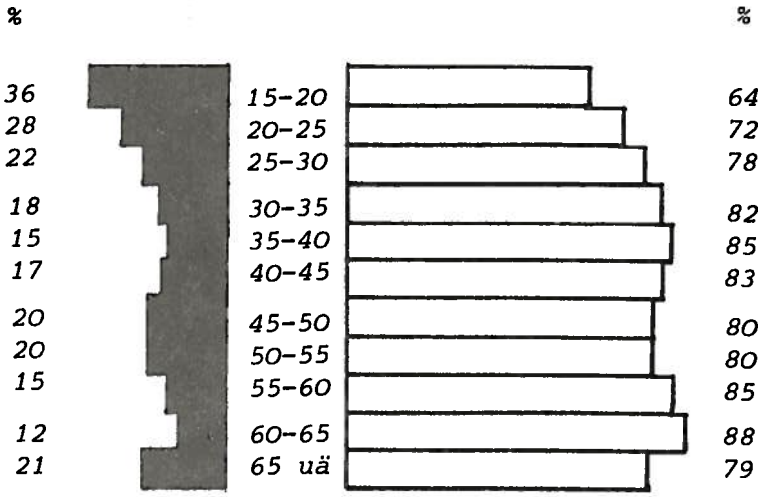
HÖHERE SCHULE



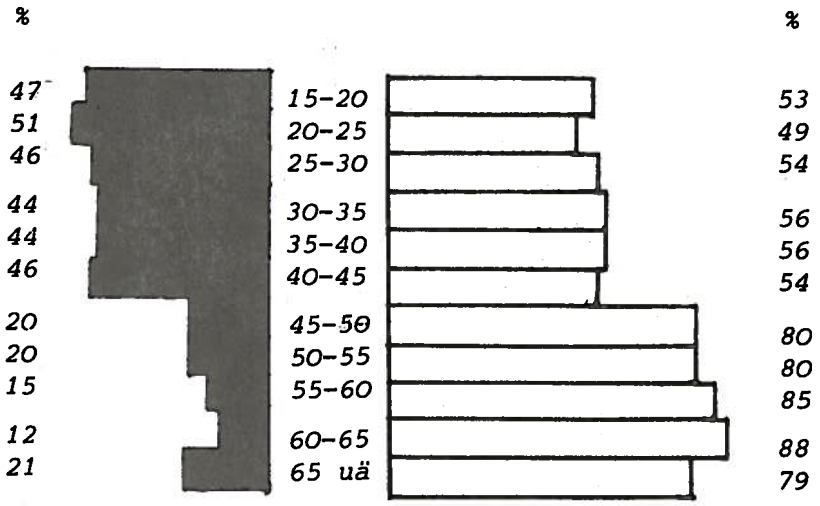
MITTLERE (FACH)SCHULE



LEHRAUSBILDUNG



SONSTIGE (PFLICHTSCHULEN)



Quelle: ÖStZ: Der Bildungsstand der Bevölkerung, Wien 1974

Zum Vergleich:

Erwerbsquoten der 15- bis 60-Jährigen nach Bildungsebene und Geschlecht - in %

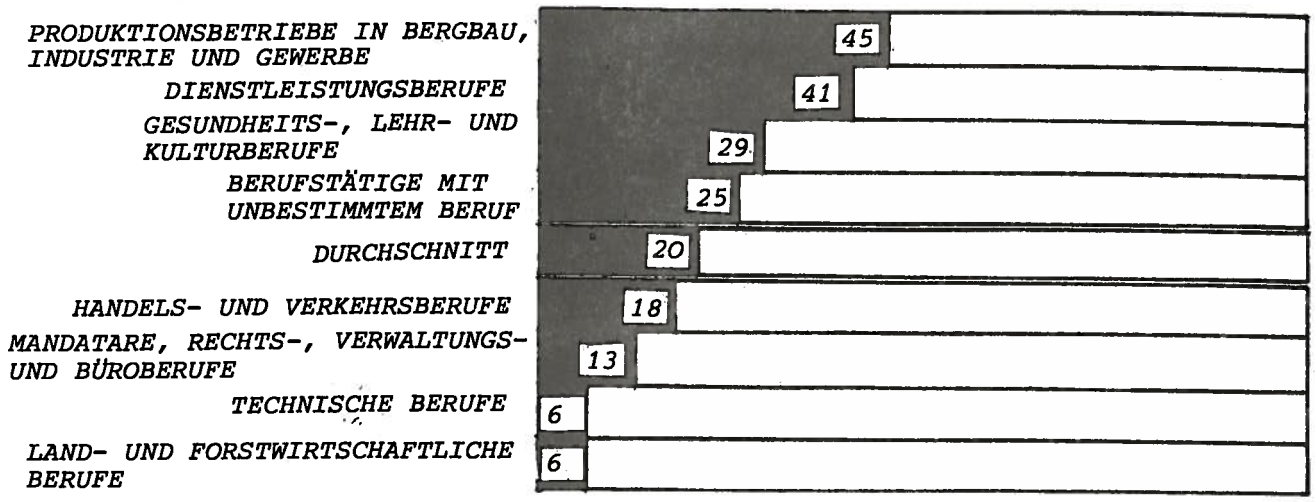
	männlich	weiblich
Pflichtschule	85,5	49,0
Lehrausbildung	97,5	61,8
Mittlere Schule	97,3	66,3
Höhere Schule	73,5	56,1
Hochschule	96,5	73,4

Quelle: Gaudart/Niegl: Die Frau in der Wirtschaft. Aktuelle Unterlagen zum Wirtschafts- und Sozialkundeunterricht, Nr. 15/1975, S 11

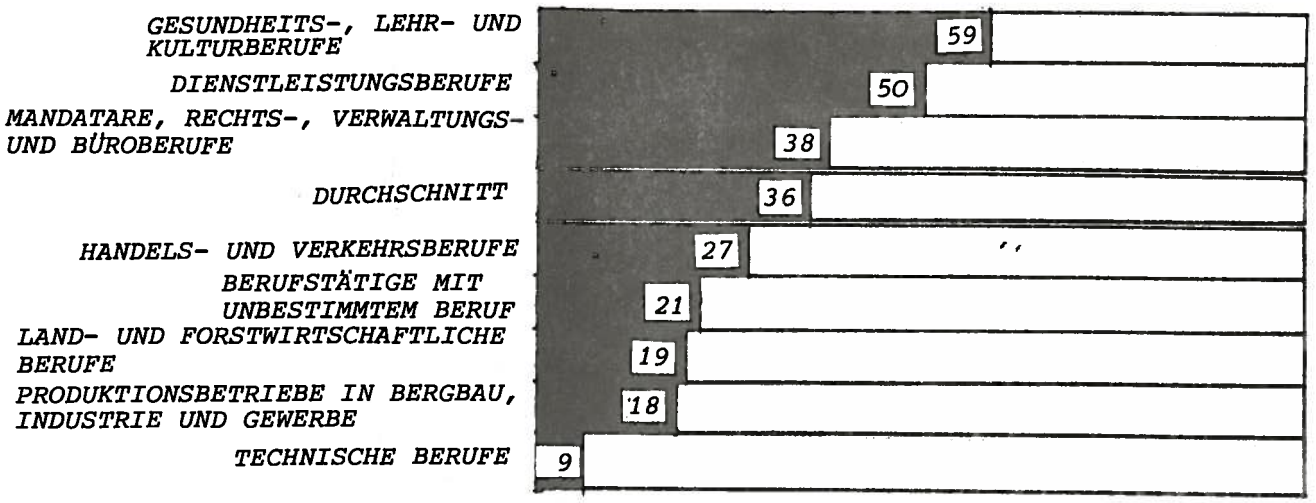
ERWERBSTÄTIGE NACH **Ausbildung und Beruf**

- in %

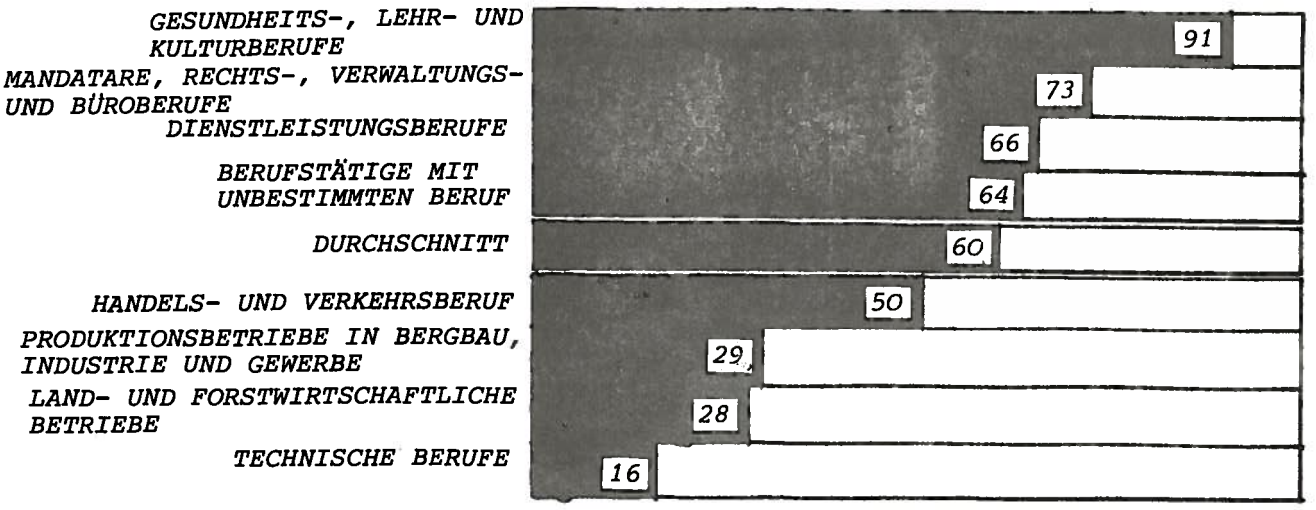
HOCHSCHULE



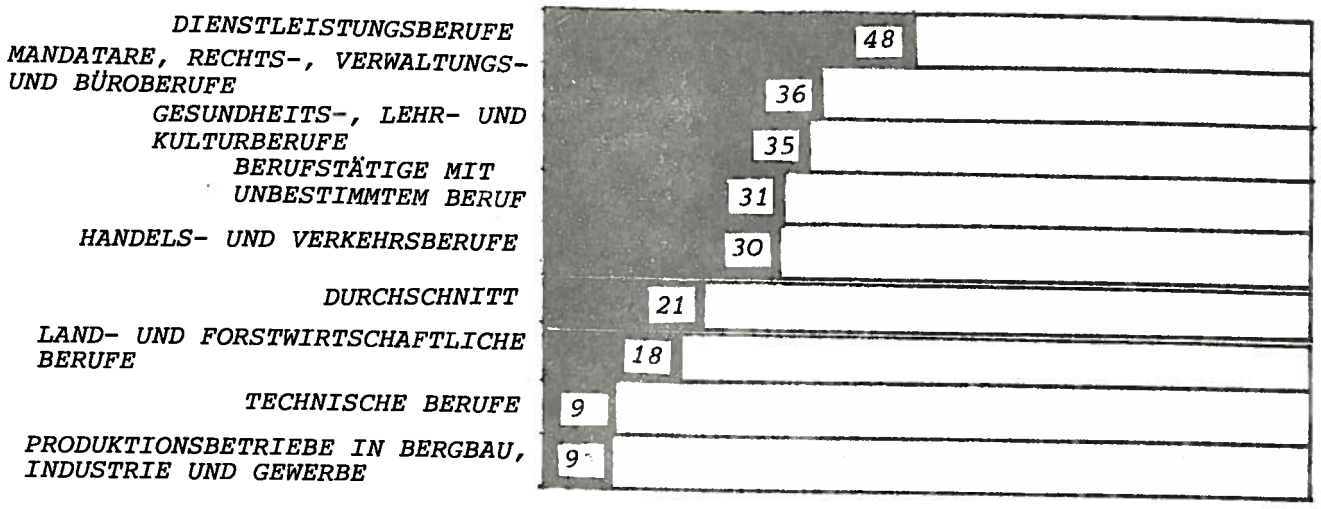
HÖHERE SCHULE



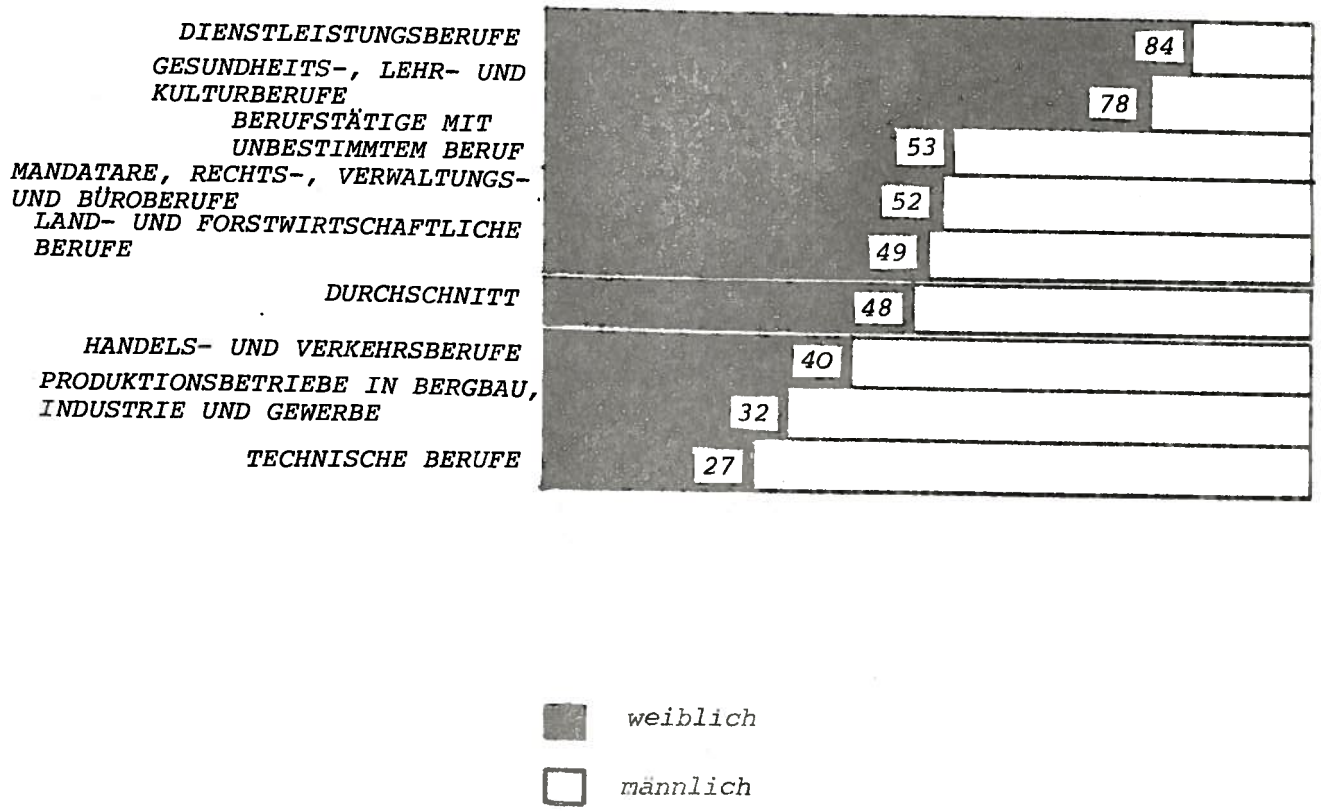
MITTLERE (FACH)SCHULE



LEHRAUSBILDUNG



SONSTIGE (PFLICHT)SCHULEN



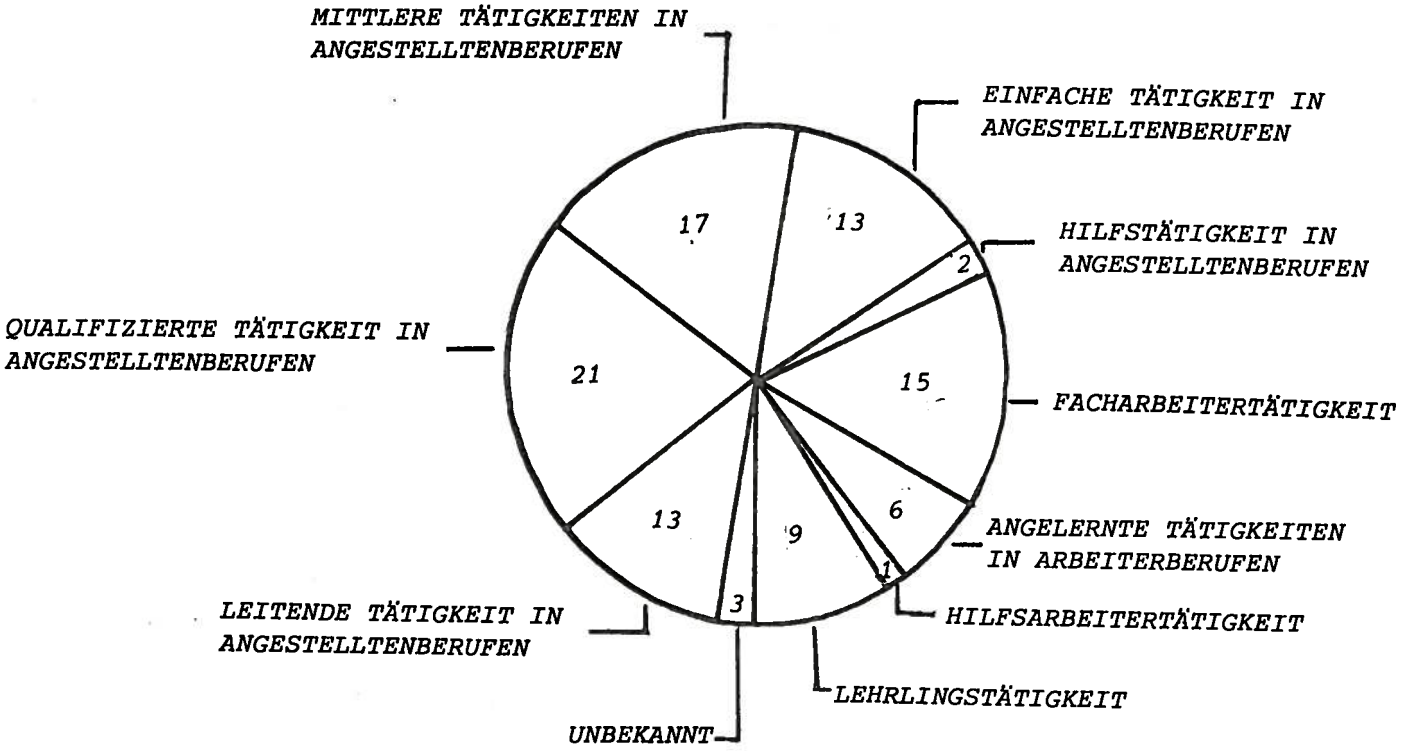
Quelle: ÖStZ: Der Bildungsstand der Bevölkerung, Wien 1974

Weiterbildung

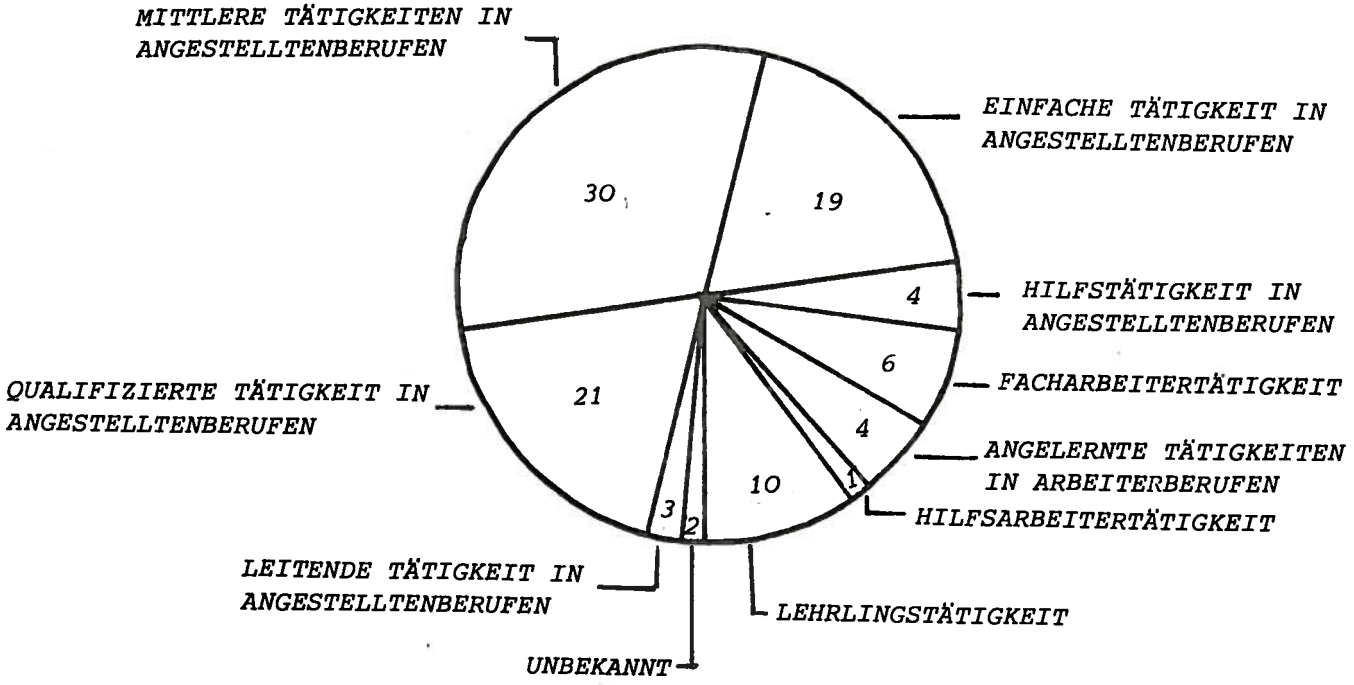
UNSELBSTÄNDIG BESCHÄFTIGTER (15- bis 65-jährige)

Nach Art der gegenwärtigen Tätigkeit:

männlich



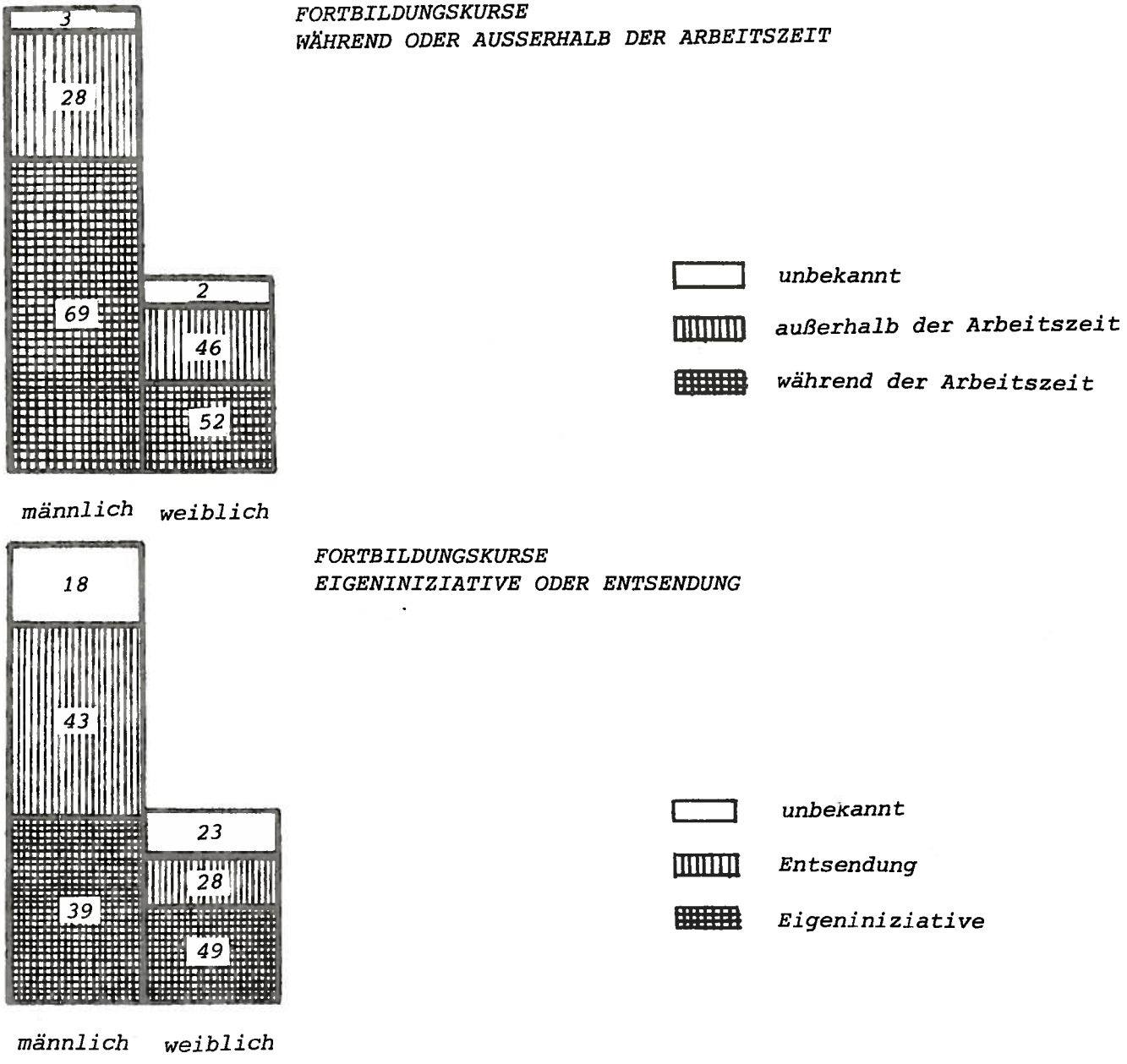
weiblich



Quelle: Statistische Nachrichten, 29. Jahrgang 1974 (Neue Folge), Heft 12

Weiterbildung

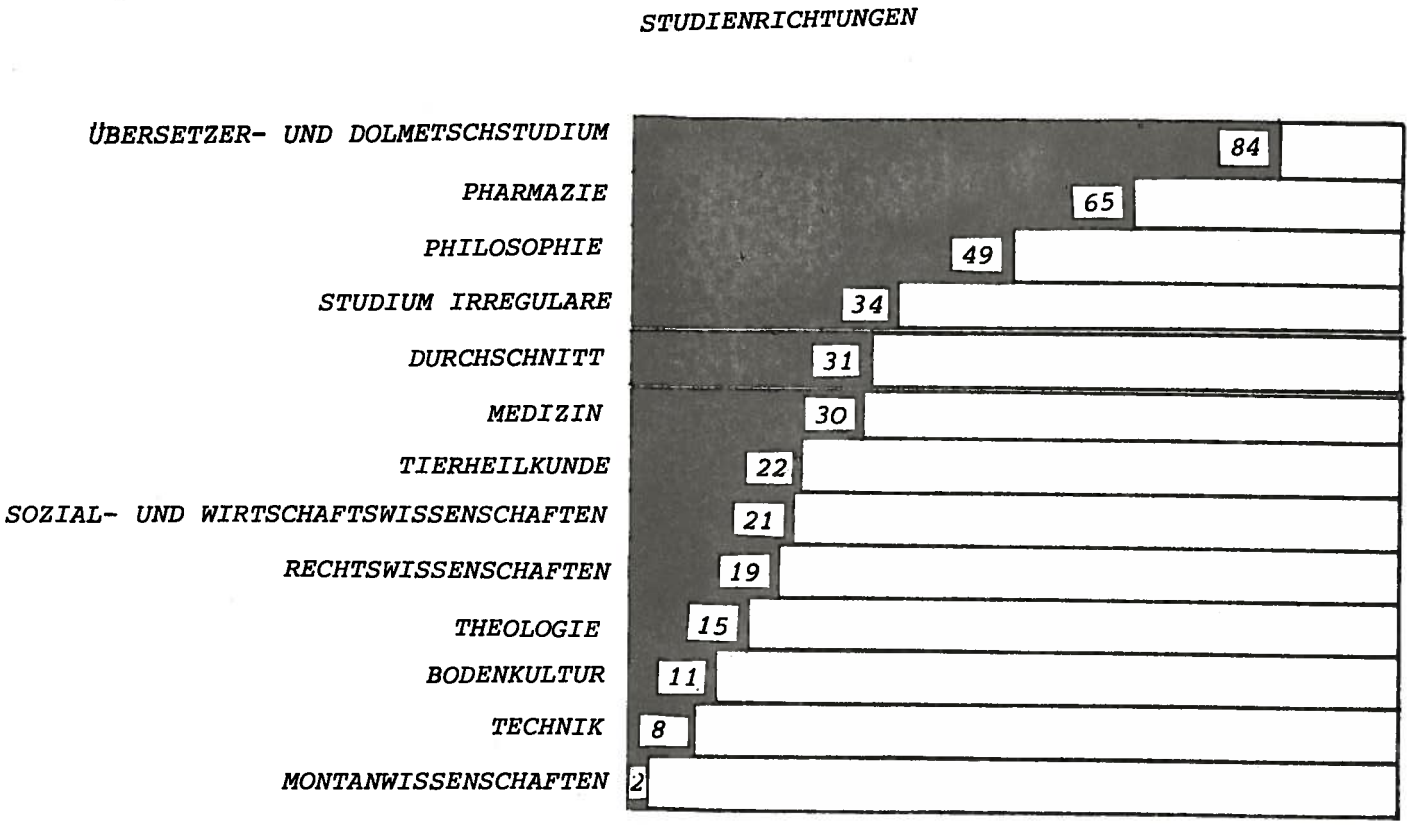
UNSELBSTÄNDIGER BESCHÄFTIGTER



Quelle: Statistische Nachrichten, 29. Jahrgang 1974 (Neue Folge), Heft 12

FRAUENANTEIL IN DEN EINZELNEN **Studienrichtungen**

- in %



Quelle: Bericht über die Situation der Frau in Österreich, Wien 1975, Heft 3, S 65 Philosophie=geistes-u.naturwissensch. Fächer

Zum Vergleich:

STUDIERENDE IN DER BRD IM WINTERSEMESTER 1970/71 AN DEN WISSENSCHAFTLICHEN HOCHSCHULEN NACH AUSGEWÄHLTEN FACHRICHTUNGEN

Fachrichtungen	weiblich in %
Technische Wissenschaften[1]	2,7
Medizin und Pharmazie[2]	26,0
Naturwissenschaft	19,0
Kultur- und Sprachwissenschaft	47,3
Hauswirtschafts- und Ernährungswissenschaften	84,2
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften[3]	13,5
Rechtswissenschaft	13,1
Volksschul-, Volks- und Realschul-, Real- und Sonderschullehramt	60,1

[1] Architektur, Bauingenieurwesen, Vermessungswesen, Maschinenbau, [2] Schiffbau, Flugzeugbau, Elektrotechnik, Berg- und Hüttenwesen.
[3] Allgemeine Medizin, Zahnmedizin, Pharmazie.
Wirtschaftswissenschaften, Sozialwissenschaften, Soziologie, Wissenschaft für Politik, Technische Volkswirtschaft, Technische Betriebswirtschaft.

Quelle: Bericht der Bundesregierung über die Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der Frau, Deutscher Bundestag, 6. Wahlperiode, Drucksache VI 3689, 1. August 1972, S 94.
aus: J. Menschik, E. Leopold: Gretchens rote Schwester. Frauen in der DDR, Frankfurt/Main 1974, S 63

WIRTSCHAFTLICH TÄTIGE DER DDR MIT HOCHSCHULABSCHLUß NACH WISSENSCHAFTSZWEIGEN (ausgewählte Grundstudieneinrichtungen) 1971

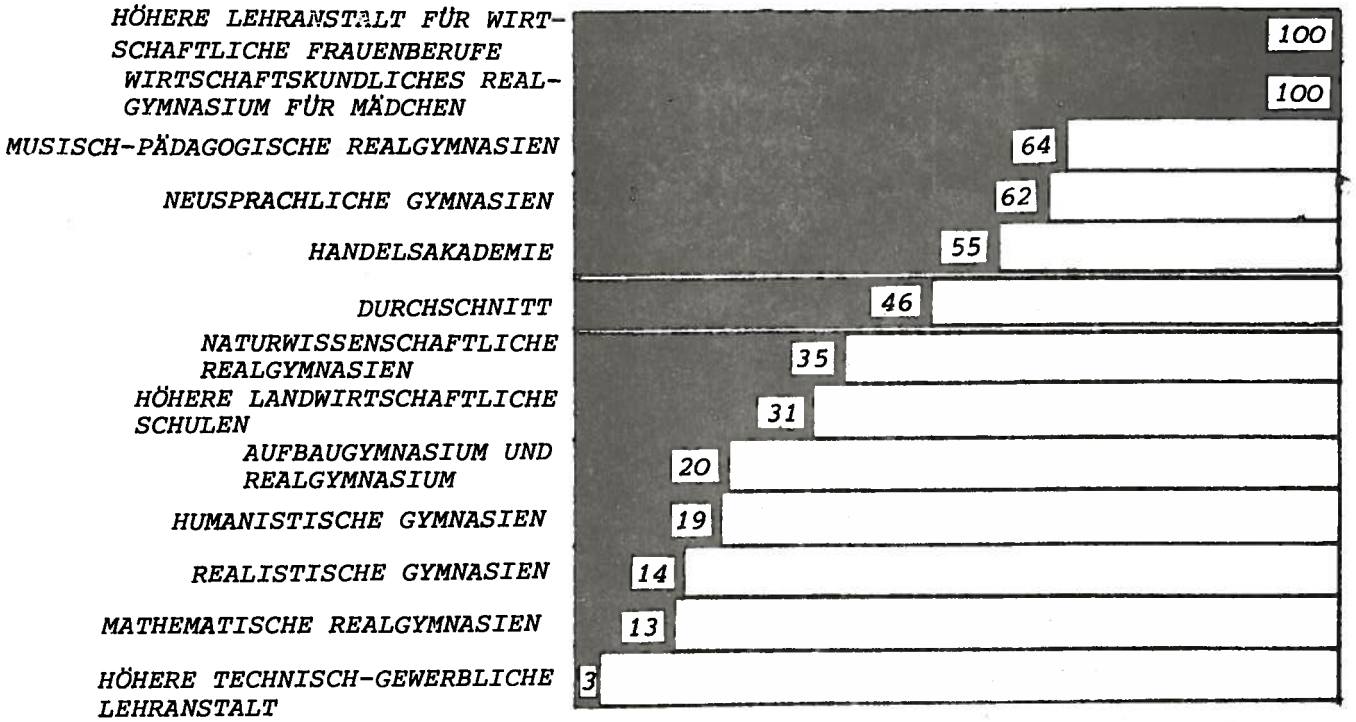
Grundstudienrichtungen	Frauenanteil von Berufstätigen *unter 30 Jahren* mit Hochschulausbildung	(Frauenanteil *von allen* Berufstätigen mit Hochschulausbildung)
Mathematik - Naturwissenschaft	16 299	
davon weiblich	5 823 = 35,7%	(25,5%)
Technische Wissenschaften[1]	16 250	
davon weiblich	1 615 = 9,9%	(5,6%)
Medizin - Pharmazie	11 590	
davon weiblich	6 160 = 53,2%	(41,9%)
Agrar- und Forstwissenschaften	3 891	
davon weiblich	916 = 23,5%	(12,8%)
Wirtschaftswissenschaften	4 466	
davon weiblich	1 661 = 37,2%	(16,6%)
Philosophisch-historische Wissenschaften, Staats- und Rechtswissenschaften	2 993	
davon weiblich	1 316 = 44,0%	(19,0%)
Kultur-, Kunst-, Erziehungs- und Sportwissenschaften	9 587	
davon weiblich	4 637 = 48,4%	(32,5%)
Literatur- und Sprachwissenschaften	8 609	
davon weiblich	6 360 = 73,9%	(55,5%)

[1] Ingenieurwesen und Architektur

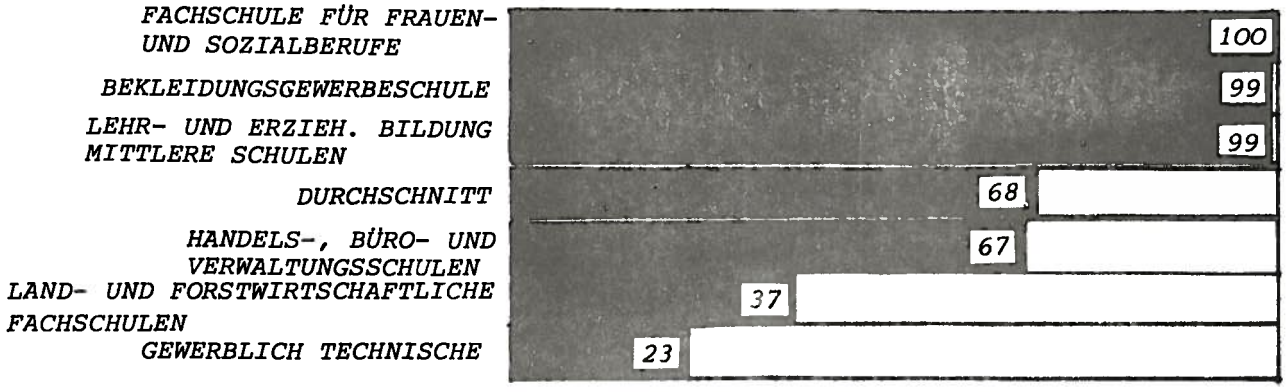
Quelle: Volks-, Berufs-, Wohnraum- und Gebäudezählung vom 1. Januer 1971, Bd. 5, S 117 ff
aus: J. Menschik, E. Leopold: Gretchens rote Schwester. Frauen in der DDR, Frankfurt/Main 1974, S 62

FRAUENANTEIL AN DEN EINZELNEN FORMEN DER **höheren Schulen**

- in %



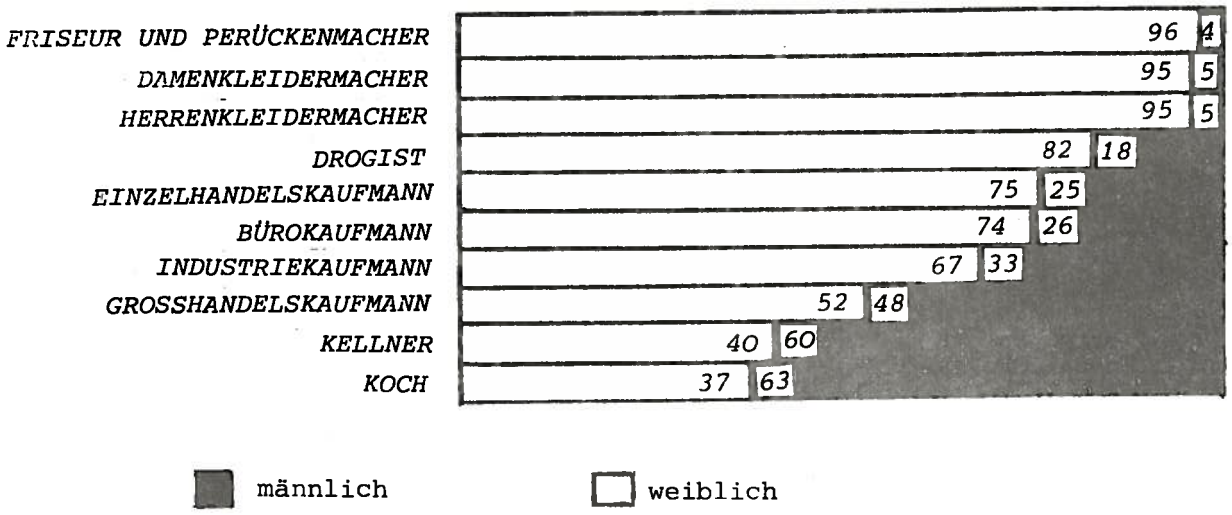
Frauenanteil an den einzelnen Formen der **mittleren Schulen**



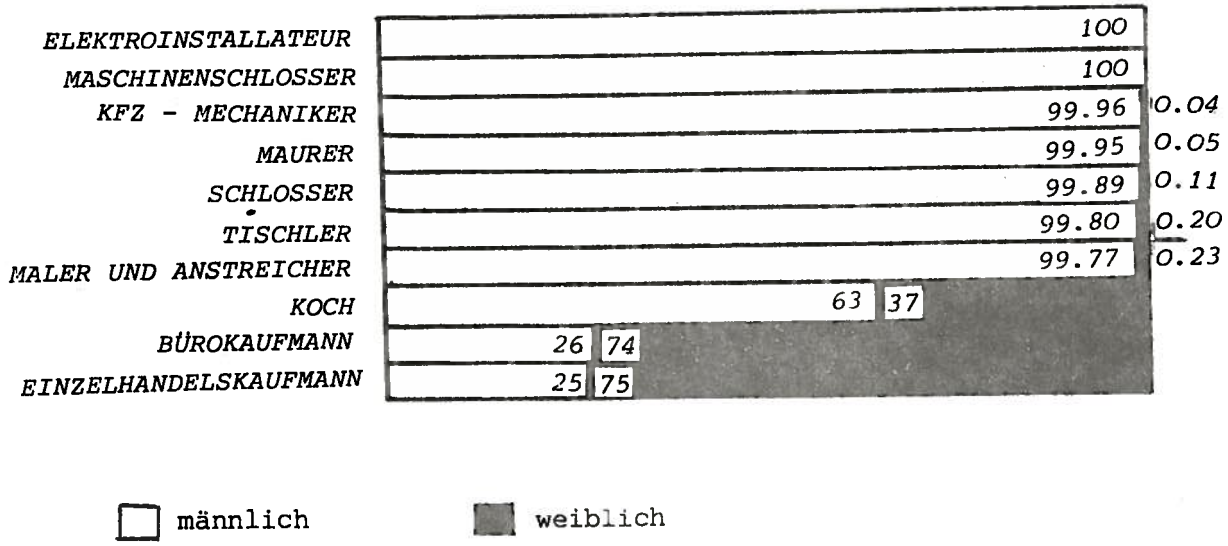
Quelle: Bericht über die Situation der Frau in Österreich, Heft 3, S 46 bzw 50

Lehrausbildung

Reihung der 10 häufigsten Lehrberufe nach der Zahl der weiblichen Lehrlinge
(Geschlechter-Anteil - in %)



Reihung der 10 häufigsten Lehrberufe nach der Zahl der männlichen Lehrlinge
(Geschlechter-Anteil - in %)



Quelle: Lehrlingsstatistik der Bundeswirtschaftskammer 1975

Ausschließlich von männlichen Lehrlingen erlernt werden 99 Lehrberufe.
In diesen 99 Lehrberufen werden 35.843 Lehrlinge ausgebildet.

Ausschließlich von weiblichen Lehrlingen erlernt werden 7 Lehrberufe.
In diesen 7 Lehrberufen werden 612 Lehrlinge ausgebildet.

Lehrberufe mit über 1.000 Lehrlingen, bei denen der Frauenanteil so gering ist, daß er lediglich als Beispiel für die grundsätzliche Ausübungsmöglichkeit durch Frauen gesehen werden kann, sind:

Lehrberuf	Lehrlinge	
	männliche	weibliche
Karosseur	1.636	1
Kfz-Mechnaiker	14.738	5
Landmaschinenmechaniker	2.298	1
Maurer	6.353	3
Radio-, Fernsehmechaniker	1.452	1
Schlosser	3.709	4
Spengler	1.540	3
Tapezierer und Bettwarenerzeuger	1.065	9

Quelle: Lehrlingsstatistik 1975 der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft

Zum Vergleich:

RANGFOLGE DER BERUFE FÜR ca. 92% ALLER WEIBLICHEN LEHRLINGE IN PROZENTEN

DDR		BRD	
1. Kaufmänn. Berufe	29,1	Handelsberufe	44,0
2. Gesundheit und Körperpflege	12,7	Verwaltung und Büro	20,0
3. Textilhersteller und -verarbeitung	12,1	Gesundheit und Körperpflege	16,7
4. Ackerbau, Tierzüchter, Gartenbauer	8,4	Textilhersteller, Textilverarbeiter, Handschuhmacher	6,4
5. Verwaltungs- und Büroberufe	5,2	Hauswirtschaft	4,5
6. Metallerzeuger und -verarbeiter	4,5		91,6
7. Nahrungs- und Genußmittelhersteller	4,4		
8. Graphische Berufe	4,3		
9. Verkehrsberufe	3,9		
10. Chemiewerker	2,9		
11. Elektriker	2,2		
12. Lederhersteller und Fellverarbeiter	1,4		
13. Maschinisten und zugehörige Berufe	0,9		
	92,0		

Quelle: Bericht der Bundesregierung und Materialien zur Lage der Nation 1971, S 406 ff

(Jutta Menschik / Evelyn Leopold: Gretchens rote Schwester. Frauen in der DDR, Frankfurt (Fischer) 1974)

ANTEIL DER WEIBLICHEN LEHRLINGE IN EINZELNEN LEHRBERUFEN - in %:

Ein Vergleich DDR - BRD - ÖSTERREICH:

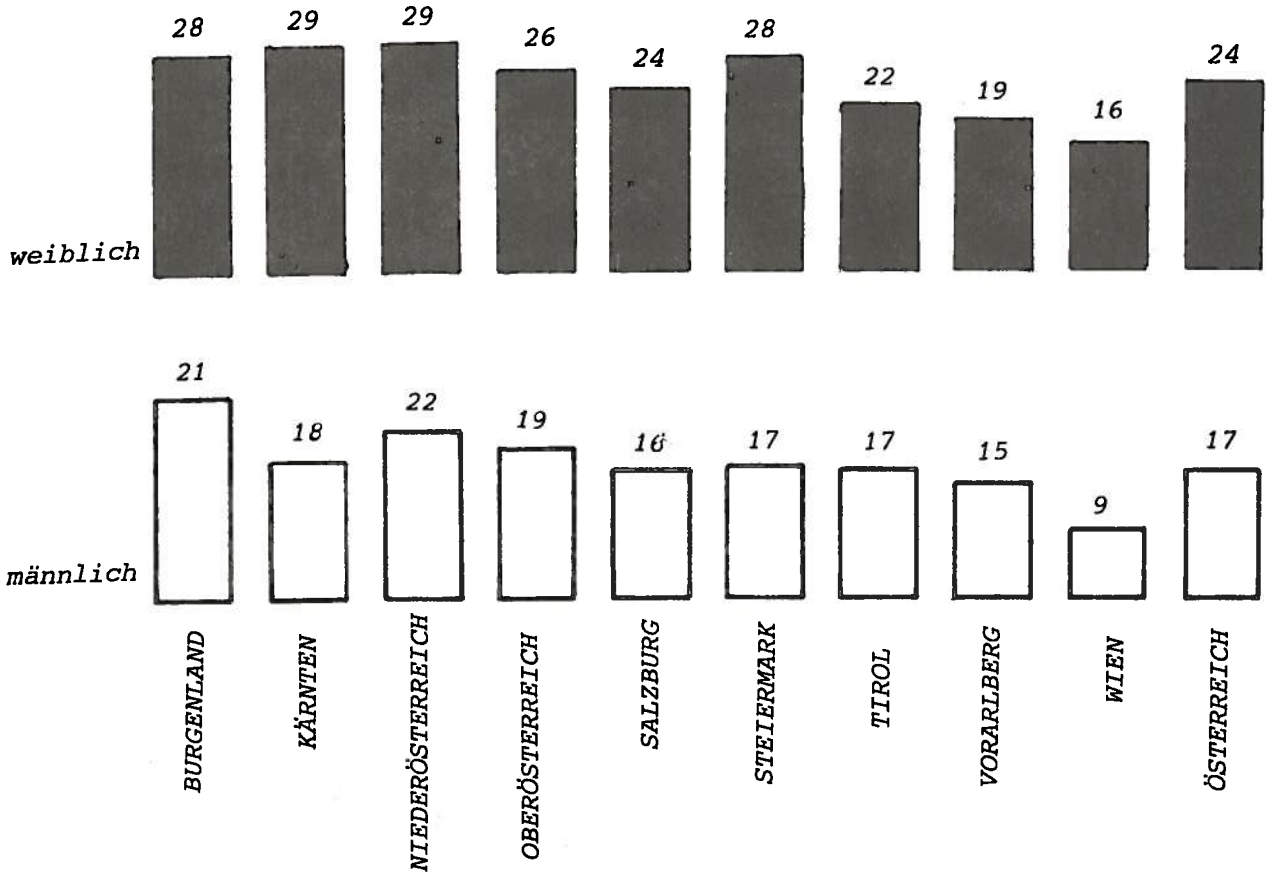
	DDR 1967	BRD 1967	Ö 1975
Elektriker	11,5	0,1	0,0
Chemiewerker	70,1	18,7	0,0
Kunststoffverarbeiter	77,9	0,0	0,0
Papierhersteller und -verarbeiter	63,5	13,9	0,0
Graphische Berufe	86,2	23,9	1,3
Kaufmännische Berufe	95,9	63,9	72,0
Gaststättenberufe	64,7	11,8	39,0

Quellen: Hegelheimer, Armin: Berufsausbildung in Deutschland. Systemvergleich Bundesrepublik - DDR, S 37, 38 und Lehrlingsstatistik 1975 der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft

Lernerfolg

(anhand der Schüler-und Heimbeihilfen)

Von den Schülern des Schuljahres 1972/73 erhielten Schüler- und Heimbeihilfen - in %



Quelle: Bericht über die Situation der Frau in Österreich, Heft 3, S 52

Voraussetzungen für die Beihilfengewährung (ab 9. bzw 10. Schulstufe):

- Besuch einer Vollzeitschule
- Notendurchschnitt 2,8 (3,1 bei Heimbeihilfe) in den Pflichtgegenständen
- österreichische Staatsbürgerschaft
- Einkommens- und Familienverhältnisse nach Schülerbeihilfengesetz