

THEMA 1

Ulrike Pastner sieht Job-Chancen für Frauen, wenn sie in die Männerdomänen eindringen

Weg mit den Frauenklischees

Jobs für Frauen scheren die verantwortlichen Politiker wenig, meint die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlerin Ulrike Pastner. Dennoch sieht sie Möglichkeiten im Bereich High-Tech, neuen Wirtschafts- und Sozialdiensten.

Das Gespräch führte
EVA ROSSMANN

WirtschaftsBlatt: Sie beschäftigen sich mit der Lage der Frauen am Arbeitsmarkt. Wo sehen Sie gute Jobs und Chancen für Frauen?

Pastner: Ich halte nichts von Patentrezepten. Grundsätzlich bezweifle ich, ob das Modell der Vollbeschäftigung – das historisch in dieser Art nur ganz kurz funktioniert hat – in Zukunft funktionieren wird. Die Verteilung unseres gesellschaftlichen Reichtums über Erwerbsarbeit ist nur eine mögliche Form der Umverteilung. Jetzt wird in unserer Gesellschaft nur als Arbeit definiert, was gegen Geld geleistet wird, da sind die Frauen schwer im Nachteil. Viel, was sie an Arbeit leisten, ist unbezahlt.

Gibt es so etwas wie weibliche Arbeitsmarktprobleme?

Auch wenn es kaum jemand wahrhaben will: Es gibt für Frauen und Männer spezifisch geteilte Arbeitsmärkte. Und es gibt einzelne Branchen, die eindeutig weiblich oder männlich dominiert sind. Das hat mit der erschreckend klischeehaften Zuteilung von Fähigkeiten und Eigenschaften zu tun: Gewisse Tätigkeiten werden Frauen einfach nicht zugeordnet, daher haben sie in diesen Bereichen auch weniger Chancen. Frauen sind angeblich eben sanft, sozial, nicht für schwere körperliche Arbeit geeignet, bescheiden, sich unterordnend. Männer gelten als durchsetzungstark, energiegelad, machtwort, also eher aggressiv.

Gibt es deshalb nur so wenige Frauen in Führungsfunktionen?

Ja, auf alle Fälle. Frauen werden eher die unteren Ebenen zugewiesen, weil sie angeblich eben besser dienen als herrschen können.

Sollte der Staat dazu beitragen, diese Geschlechterklis-



Die Klischeevorstellung von der sanften, sich unterordnenden Frau verbaut vielen Karrierewilligen den Weg zu gehobeneren Positionen

schees im Arbeitsleben zu verändern?

Ja, absolut. Der Bereich des öffentlichen Dienstes könnte eine viel stärkere Vorbildfunktion ausüben. Immerhin gibt es schon weibliche Polizisten oder Busfahrer. Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz soll Frauen Karrieren erleichtern. Abgesehen davon ist immer noch zu wenig passiert: Die Einsparungen im öffentlichen Dienst werden Akademikerinnen besonders hart treffen. Ab und zu wird diskutiert, ob Frauen ohne Kinder weiterhin automatisch mit ihrem Ehemann mitversichert werden sollen. Eines der Argumente dagegen – es wurde auch vom Gewerkschaftspräsidenten Verzetitsch verwendet – lautete, dann müsse man diesen Frauen Alternativen am Ar-

beitsmarkt bieten, und die gäbe es nicht. Solche Argumente gehen schon in eine eindeutige Richtung.

Bringen Quoten etwas?

Der Widerstand dagegen ist enorm. Statt zu sagen, daß durch bisherige Nachteile der Frauen beseitigt werden, wird so getan, als ob Frauen privilegiert würden. Dabei kommen ohnehin nur gleich gut qualifizierte Frauen zum Zug. Ich habe schon den Begriff „Quotenhaseri“ gehört. Das finde ich schlimm. Es wird viel davon gesprochen, man hätte gern mehr Frauen in Entscheidungspositionen. So wie jeder Betrieb Ziele festsetzt und kontrolliert, so sollte auch der Anteil der Frauen in bestimmten Positionen als numerisches Ziel festgelegt werden.

Schlecht ausgebildete Frauen haben davon nichts. Wie kann man ihnen helfen?

Man muß ihre außerberuflichen Verpflichtungen in der Arbeitsorganisation berücksichtigen. Und man muß darauf schauen, daß sich auch die Männer um ihre familiären Verpflichtungen kümmern. Wenn jetzt schon die Karenzzeit verkürzt wird, dann könnte die Regierung doch eine Kampagne für die Väter-Karenz starten. Wenn die Familienarbeit tatsächlich partnerschaftlich verteilt würde, wäre Frauen

wirklich geholfen. Letztlich geht es darum: Was ist es einer Gesellschaft wert, daß sie sich reproduziert? Jetzt wird es Frauen oft unmöglich gemacht, qualifiziert zu arbeiten und Kinder zu haben. Also entscheidet sich ein Teil eben, unter diesen Bedingungen keine Kinder zu bekommen. Hier müßte der Staat ansetzen.

Ulrike Pastner:

„Man merkt deutlich, daß die Politiker auf Frauen im Erwerbsleben keinen gesteigerten Wert legen.“

Wie?

Zum Beispiel durch ein besseres System der Kinderbetreuungseinrichtungen. Studien haben gezeigt, daß in Ländern mit einer guten Kinderbetreuung nicht nur mehr Frauen arbeiten, sondern auch mehr Kinder bekommen. Außerdem wäre im Bildungsbereich viel zu tun. Österreichs Frauen sind im internationalen Vergleich trotz rasanter Verbesserungen nach wie vor schlecht ausgebildet. Zwar gibt es mehr Maturantinnen, aber ein Viertel der jüngeren Frauen hat nur einen Pflichtschulabschluss, während es bei den Männern nur rund fünfzehn Prozent sind. Je geringer die Ausbildung, desto größer ist das Risiko, arbeitslos zu werden. Schlecht ausgebildete Menschen sind leider leicht ersetzbar. Mir ist natürlich klar,

daß Maßnahmen nicht allein vom Staat gesetzt werden können, es sollte auch in den Firmen viel mehr passieren.

Wie können Arbeitgeber Frauen mit Kindern qualifizierte Jobs bieten?

Mehr Gleitzeit wäre ein guter Ansatz. Die Frage der Flexibilisierung der Arbeitszeit ist brandheiß und ich meine auch, daß man von der strikten 40-Stunden-Woche abrücken sollte. Allerdings nicht nur auf Kosten der Arbeitnehmerinnen. Viele Unternehmer erwarten sich von der Flexibilisierung, daß sie ihre Arbeitskräfte in jeder Spitzenzeit zur Verfügung haben und sie bei jeder flauen Auftragslage heimschicken können. Aber es gibt auch Modelle, die die Einteilung der Arbeit den Beschäftigten selbst überläßt. Eine andere Maßnahme, die Frauen zugute käme: Während der Karenzzeit sollte der Kontakt mit dem Betrieb aufrecht bleiben, diese Zeit sollte auf freiwilliger Basis auch für die Weiterbildung genutzt werden.

Brächte mehr Teilzeitarbeit mehr Stellen für Frauen?

Teilzeitarbeit ist ein zweischneidiges Schwert. Teilzeitarbeit bedeutet auch Teilentkommen, davon können die meisten Frauen nicht selbstständig leben. Die meisten Teilzeitarbeitenden sind unattraktive, schlecht bezahlte Jobs. Teilzeit

JOB-IDEEN



NEUE KONZEPTE ZUR ARBEITSPLATZSCHAFUNG

SPEZIALISTIN FÜR FRAUENARBEIT

Ulrike Pastner ist ausgebildete Betriebswirtin. Nach zweijähriger Berufstätigkeit in der Arbeitsmarktwirtschaft Niederösterreich absolvierte sie ein Post Graduate Studium in Soziologie. Seit 1991 arbeitet Pastner in der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA), einem unabhängigen außeruniversitären Institut. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Arbeitsmarkt, Arbeitsbedingungen, Arbeitsbeziehungen und Frauenbeschäftigung. Zur Zeit arbeitet sie an einer Studie über „Betriebliche Personalpolitik zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen“. Pastner ist außerdem Österreichs Vertreterin im Expertinnenetzwerk der Europäischen Kommission zur „Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt“.

wäre gut, wenn sie auch bei attraktiven Jobs temporär, etwa wenn ein Kind klein ist, für Väter und Mütter möglich wäre.

Gibt es Zukunftsbranchen, die vor allem Frauen nutzen könnten?

Ich muß noch einmal auf die klischeehafte Zuschreibung von Eigenschaften zurückkommen. Im Technikbereich gäbe es auch in Zukunft gute und neue Jobs, aber leider werden nur ganz wenige Frauen in diesem Bereich ausgebildet. Selbst wenn sich Mädchen für Technik interessieren, bekommen sie in der Schule weit weniger Zuspruch als Burschen. Auch ohne Hilfestellungen bringt die Wahl technischer Berufe gute Chancen etwa im gigantisch wachsenden Telekommunikationsbereich. Auch in vielen Wirtschaftsdiensten arbeiten immer mehr Frauen. Hochqualifizierte Tätigkeiten wie Steuerberatung haben für Frauen beispielsweise den Vorteil, daß sie sehr selbstständig arbeiten können und ihre Arbeit eher aufgrund ihrer Leistung, als wegen ihres Geschlechts beurteilt wird.

Ist auch Telearbeit ein solcher Zukunftsbereich?

Für Menschen ab einem bestimmten Ausbildungsniveau und einem bestimmten Einkommen ergeben sich dadurch interessante Spielräume. Aber es kann sicher nicht so sein, daß die Frau am PC sitzt, Schreibarbeiten in einer Art Akkord erledigt, dabei ihr Kind auf dem Schoß sitzen hat und hin und wieder das Mittagessen umrührt. Das ist so schlimm wie die alte Heimarbeit. Auch bei dem populären Schlagwort von der neuen Selbständigkeit ist einige Skepsis angebracht: Wenn das nicht gut vorbereitet und von einem sehr guten betriebswirtschaftlichen Coaching begleitet ist, dann kann sie in lebenslange Verschuldungssituationen führen. Chancen gäbe es gerade bei neuen Dienstleistungen, zum Beispiel im Sozialbereich. Dafür müßte allerdings das protektionistische System der Gewerbeordnung aufgebrochen werden.

ULRIKE PASTNERS JOB-IDEEN

- Frauenklischees überwinden, damit Frauen auch auf bisherigen „Männer“-Arbeitsplätzen eingesetzt werden
- Forcierung der technischen Ausbildung von Frauen, damit sie von den High-Tech-Bereichen profitieren können
- Anteil der Frauen in bestimmten Positionen sollte auch durch die Wirtschaft festgesetzt werden
- Bessere Verteilung der Familien- und Hausarbeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch ausreichend Kinderbetreuungseinrichtungen und durch die Verlagerung bisher unbezahlter Tätigkeiten auf den Arbeitsmarkt
- Flexible Arbeitszeitmodelle, bei denen sich Arbeitnehmer untereinander ausmachen, wer wann arbeitet
- Telearbeit für gut ausgebildete Frauen
- Weg in die Selbstständigkeit muß gut vorbereitet und dann geübt werden