

Herabwürdigungen und Diskriminierung
Mobbing durch Kolleginnen und Kollegen
Sexuelle Belästigungen
Hohe Arbeitsbelastungen, psychisch wie körperlich
Gesundheitliche Probleme und schwere Erkrankungen
Ein geringes Einkommen
Doppel- oder Dreifachjobs, meist in Hilfsarbeit
Unsichere Jobs, immer wieder Arbeitslosigkeit
Fehlende Unterstützung beim AMS
Kaum Aufstiegsperspektiven
Keine Mitsprachemöglichkeiten
Arbeitszeiten am Rand – in der Früh, am Abend oder am Wochenende
Sorgearbeit, Kinderbetreuung und die Vereinbarkeitsfrage
Die Rolle als alleinige Familienerhalterin

VON DER ARBEITSWELT ENTMUTIGT

Arbeitslose Frauen in der „Stillen Reserve“

Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, durchgeführt von SORA.

S ● R A



Bei Verwendung von Textteilen wird um Quellenangabe und um Zusendung eines Belegexemplares an die Abteilung Frauen und Familie der AK Wien ersucht.

IMPRESSUM

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,
Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien, Telefon: (01) 501 65 0
Offenlegung gem. § 25 MedienG: siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum

Zulassungsnummer: AK Wien 02/34648 M
ISBN-Nummer: 978-3-7063-0940-0

Auftraggeberin: AK Wien, Abteilung Frauen und Familie

Autor: Daniel Schönherr (SORA)

Grafik Umschlag und Druck: AK Wien
Verlags- und Herstellungsort: Wien
© 2022: AK Wien

Stand: November 2022

Im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	1
Einleitung	4
1 Statistische Kennzahlen zur „stillen Reserve“	8
2 Qualitative Analyse der Hintergründe des Rückzugs von Frauen vom Arbeitsmarkt.....	17
2.1 Fallzusammenfassungen.....	17
2.1.1 Tabellarische Übersicht	25
2.2 Auslöser der Arbeitslosigkeit	26
2.2.1 Körper.....	27
2.2.2 Corona.....	28
2.2.3 Externe Schocks.....	29
2.3 Erleben der Arbeitslosigkeit.....	30
2.3.1 „Bedrohung“	30
2.3.2 „Auszeit“.....	32
2.3.3 „Umwidmung“	33
2.4 Der Wunsch nach Arbeit.....	35
2.4.1 Ökonomische Motive	35
2.4.2 Tätigkeitsorientierte Motive	36
2.4.3 Anerkennungsmotive	37
2.5 Keine Suche nach neuer Arbeit	39
3 Conclusio - Zur Arbeitsrealität von Frauen in Österreich	42
Literaturverzeichnis	51
Tabellenverzeichnis	53
Abbildungsverzeichnis.....	53

Executive Summary

Die monatliche Entwicklung der Arbeitslosenzahlen stand in den letzten zweieinhalb Jahren verstärkt im öffentlichen und politischen Interesse, zunächst aufgrund des dramatischen Anstiegs der Arbeitslosigkeit im Zuge der Corona-Pandemie, aktuell aufgrund des in vielen Branchen immer evidenter werdenden Fachkräftemangels. Dabei stellt sich nun heraus, dass die vom Arbeitsministerium veröffentlichten Zahlen das Ausmaß an Arbeitslosigkeit nicht korrekt wiedergeben, weil eine zentrale Gruppe darin nicht berücksichtigt wird – die sogenannte „stille Reserve“.

Arbeitslosigkeit in Österreich systematisch unterschätzt

Als „stille Reserve“ fasst man arbeitslose Menschen zusammen, die zwar grundsätzlich gerne arbeiten würden, aber in den letzten Wochen nicht aktiv nach Arbeit gesucht haben. Erhoben wird die „stille Reserve“ in der Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria, die für die vorliegende Studie neu ausgewertet wurde.

Entlang dieser Definition zählten 2020 rund 117.100, 2021 rund 84.400 und im ersten Quartal 2022 rund 65.600 Menschen in Österreich zur „stillen Reserve“. 2020 machte die „stille Reserve“ ein Drittel aller arbeitslosen Menschen aus, 2021 und 2022 rund ein Viertel. Würde man die Arbeitslosen der „stillen Reserve“ in die Berechnungen aufnehmen, erhöht sich die Arbeitslosenquote im Zeitraum 2020 bis 2022 um durchschnittlich +2,4%.

Frauen in der Corona-Pandemie häufiger in der „stillen Reserve“ als Männer

In den letzten zwei Jahren waren mehr Männer als Frauen arbeitssuchend und mehr Frauen als Männer in der „stillen Reserve“. Nur im ersten Quartal 2022 zählten zum ersten Mal auch mehr Männer als Frauen zur „stillen Reserve“.

2020 waren rund 62.380 Frauen, 2021 45.350 Frauen und im ersten Quartal 2022 31.100 Frauen in der „stillen Reserve“. Sie sind im Schnitt jünger als erwerbstätige Frauen und häufiger niedrigqualifiziert. Frauen in der „stillen Reserve“ stammen am häufigsten aus zwei Berufsgruppen: Dienstleistungs-/Verkaufsberufe sowie Hilfsarbeiten – rund jede dritte Frau arbeitete vormals in solch einem Beruf. Im zeitlichen Verlauf verfestigt sich die „stille Reserve“ vor allem in zwei Gruppen: Der Anteil an Müttern stieg von 2020 auf 2022 von 37% auf 45%, der Anteil an Frauen mit Migrationshintergrund von 43% auf 60%.

Bisher kaum etwas über die Gründe für fehlende Arbeitssuche bekannt

Die beiden Hauptgründe für fehlende Suchaktivitäten sind entweder die Teilnahme an einer Aus- und Weiterbildung oder die Vermutung, dass es keine

passenden Stellen für sie gäbe. Rund die Hälfte aller betroffenen Frauen führen einen dieser beiden Gründe an. Jede dritte Mutter sagt, die suche aufgrund von Betreuungspflichten keine neue Arbeit. Inwieweit mehrere dieser Gründe zusammenfallen, lässt sich auf Basis der von der Statistik Austria erhobenen Daten genauso wenig analysieren wie weitere Motive oder Hintergründe, die einer aktiven Arbeitssuche entgegenstehen.

Qualitative Interviews mit Frauen aus der „stillen Reserve“

In zwölf Einzelinterviews mit Frauen aus der „stillen Reserve“ wurde der Frage nachgegangen, weshalb diese Frauen zwar grundsätzlich gerne arbeiten würden, derzeit aber keine neue Arbeit suchen können. Ein erster Grund ist Resignation. Manche Frauen haben die Arbeitssuche entmutigt aufgegeben, weil sie nicht glauben, derzeit eine neue, adäquate Stelle finden zu können. Dass sich Frauen nicht als arbeitssuchend melden, liegt oft auch an einer antizipierten unzureichenden Unterstützung seitens des AMS. Auch frühere Schlechterbehandlungen oder Diskriminierungen in der Beratung beim AMS wurden von einzelnen Frauen fallweise berichtet.

Gemeinsam ist den zwölf interviewten Frauen, dass sie ihre Arbeitssuche und Bemühungen um einen neuen Job vorübergehend eingestellt haben, dass dadurch aber die finanzielle Haushaltssituation nicht gravierend unter Druck gerät (zumeist aufgrund des Partnereinkommens) und dass sie ihre Arbeitslosigkeit nicht als stigmatisierend verspüren. Insgesamt dominierten in den Interviews positive Bewertungen der aktuellen Situation, während die zurückliegende Erwerbsbiographie zumeist negativ gesehen wird.

Insgesamt stehen gesundheitliche Gründe, Betreuungsverpflichtungen oder berufliche Umorientierungsphasen einer aktiven Arbeitssuche entgegen. In vielen Fällen wird die Arbeitslosigkeit auch umgedeutet – als Auszeit, als Phase der Regeneration und Genesung oder als Phase der Kinderbetreuung oder Sorgearbeit. In allen Fällen ist eine wachsende Distanz zum Arbeitsmarkt und zur Arbeitswelt erkennbar, die nicht ohne Rückblick auf die beruflichen Vorgeschichten dieser zwölf Frauen zu verstehen ist.

„Stille Reserve“ als Schattenseite der Arbeitswelt von Frauen

Die autobiografischen Erzählungen sämtlicher Frauen sind geprägt durch Schilderungen von Abwertungen, Diskriminierungen, sexueller Gewalt, wiederholter Arbeitslosigkeit, geringer Entlohnung, harten Arbeitsbedingungen und fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten. Acht der zwölf Frauen arbeiteten zuvor in einfachen Dienstleistungsjobs, in jenem Sektor, in dem die Beschäftigung in den letzten Jahrzehnten am stärksten gewachsen ist, in dem aber auch atypische bis prekäre Arbeitsverhältnisse am weitesten verbreitet sind. Möglich wurde dies durch die

politisch initiierte Flexibilisierung am Arbeitsmarkt. Diese Arbeitsverhältnisse bieten den beschäftigten Frauen aber wenig Integration und Absicherung. Für die interviewten Frauen bedeutet dies einen Kampf auf drei Ebenen: Um die Gesunderhaltung angesichts gesundheitsschädlicher Arbeitsbedingungen, um eine finanzielle Absicherung angesichts zu niedriger Entlohnung, und um Würde und Anerkennung angesichts von Diskriminierungen und Abwertungen. Wenn strukturelle Ursachen hinter dem Rückzug dieser Frauen vom Arbeitsmarkt stehen, dann sind sie dort, am Arbeitsmarkt selbst, zu suchen – an den prekären Rändern, die am häufigsten von Frauen, insbesondere Frauen mit Migrationshintergrund, ausgefüllt werden. Vor diesem Hintergrund war es in fast allen Fällen auch eine aktive Entscheidung gegen die Arbeitssuche und somit für den Rückzug aus einem Arbeitsmarkt, der diesen Frauen keine wünschenswerten Perspektiven mehr bietet.

Dass diese Frauen trotzdem noch einen grundsätzlichen Arbeitswunsch formulieren, also in Zukunft gerne wieder arbeiten würden, zeigt aber auch, dass sie durchaus noch für Angebote erreichbar wären. Diese Angebote sollten echte Arbeitsanreize sein, Arbeitsanreize in Gestalt von Arbeitsverhältnissen, die sozial abgesichert, materiell absichernd, gesunderhaltend und letztlich auch würdevoll sind.

Einleitung

Der „zentrale gesellschaftliche Tatbestand“ (Offe 1983, 338) von Erwerbsarbeit in modernen Gesellschaften lässt sich vielleicht ausgerechnet bei jenen am besten ermitteln, die gar keine Arbeit haben. Dabei ist es nicht nur der Wegfall des Erwerbseinkommens, der Arbeitslose trifft, sondern sie erleben auch in anderen Bereichen ihrer Lebensführung schmerzliche Verluste. Die zeitlichen Routinen zwischen Arbeitszeit und Freizeit zerfallen, Bekannte ziehen sich zurück, an die Stelle des täglichen Austausches mit Kolleginnen und Kollegen treten mitunter Monotonie, Einsamkeit und das Gefühl, keinen wertvollen Beitrag mehr zur Gesellschaft zu leisten. Marie Jahoda wies auf diese latenten Funktionen von Erwerbsarbeit bereits in ihrem Aufsatz „*Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis*“ aus dem Jahr 1982 hin. 1982, also vor 40 Jahren, lag die Arbeitslosenquote in Österreich bei 3,7%, steigend zwar, aber immer noch nahe der Vollbeschäftigung.

Seither ist Arbeitslosigkeit - als Kehrseite von Erwerbsarbeit - ebenfalls zu einem *gesellschaftlichen Tatbestand* geworden. Der Bestand an Arbeitslosen in Österreich hat sich in den letzten 40 Jahren deutlich vergrößert, zumal Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage immer weiter auseinanderklaffen, nicht zuletzt hinsichtlich der nachgefragten Qualifikationen und Fertigkeiten (Eppel et al. 2018). Laut Österreichischem Arbeitsklima Index sind zuletzt 46% aller Beschäftigten zwischen 55 und 64 rückblickend mindestens ein Mal in ihrem Leben arbeitslos gewesen, 1997 waren es nur 20%. Daraus folgt, dass in Zukunft vermutlich jede oder jeder Zweite irgendwann einmal im Leben arbeitslos sein wird, die Corona-Pandemie dürfte diesen Trend weiter forcieren.

Was aber meint „Arbeitslosigkeit“ eigentlich?

Der Duden definiert „Arbeitslosigkeit“ denkbar einfach als „Zustand, arbeitslos zu sein“, und „arbeitslos“ als „trotz Arbeitsfähigkeit ohne berufliche Arbeit“ zu sein. Dazu würden dann auch Kinder, Pensionist:innen oder Menschen in Ausbildung zählen. Wenn heutzutage aber in Österreich die Rede von „Arbeitslosen“ ist, dann sind meist nur jene Menschen gemeint, die sich beim Arbeitsmarktservice als „arbeitslos“ registriert haben. Demnach errechnet sich die nationale Arbeitslosenrate auch wie folgt:

$$\text{Arbeitslosenrate (AMS)} = \frac{\text{registrierte Arbeitslose}}{\text{Summe aus registrierte Arbeitslose + unselbstständige Erwerbstätige}}$$

Demgegenüber gibt es auch eine Arbeitslosenrate entlang einer internationalen Definition, die nicht auf Registerdaten, sondern auf Befragungsdaten basiert und

damit statistischen Schwankungen unterliegt. Die Berechnung folgt dem Labour-Force-Konzept (LFK) der International Labour Organization (ILO). Als arbeitslos gelten dabei Personen, die nicht oder weniger als eine Stunde in der Woche erwerbstätig, zusätzlich in den vier Wochen vor der Befragung aktiv auf der Suche nach Arbeit waren und eine Arbeitsstelle innerhalb von zwei Wochen antreten könnten.

$$\text{Arbeitslosenrate (LFK)} = \frac{\text{Arbeitslose}}{\text{Summe aus Arbeitslose + selbständig/unselbständig Erwerbstätige}}$$

Beide Berechnungsweisen haben Mängel. So setzt die Arbeitslosenrate gemäß der nationalen Definition lediglich beim AMS registrierte Arbeitslose in Relation zu unselbständig Erwerbstätigen – selbständig und geringfügig Beschäftigte stehen jedoch nicht unterm Nenner. Zudem gelten Lehrstellensuchende und arbeitslose Menschen, die sich in einer Schulung des AMS befinden, in der nationalen Definition ebenfalls nicht als arbeitslos. Die internationale Definition ist diesbezüglich breiter gedacht. Allerdings ist es in ihrer Definition vergleichsweise einfach, als „erwerbstätig“ zu gelten – es reicht bereits, wenn man zwar keiner regelmäßigen Arbeit nachgeht, aber in der Referenzwoche eine Stunde irgendwo mitgearbeitet hat. Beide Berechnungsweisen haben darüber hinaus einen weiteren, gemeinsamen Mangel: Sie erlauben nämlich keine Aussagen über die *tatsächliche* Anzahl an Menschen in Österreich, die keiner Erwerbsarbeit nachgehen aber gerne arbeiten würden. Wie viele dies sind, dem geht Kapitel 1 des vorliegenden Berichts nach.

Wenn eingangs von der Monotonie in der Arbeitslosigkeit die Rede war, so bedeutet dies nicht, dass Arbeitslose völlig untätig sind. Ganz im Gegenteil beginnt für Arbeitslose mit der Meldung beim Arbeitsmarktservice oft ein Prozess des „*nachhaltigen Zusammenführens von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage*“ (AMS 2022, 5), der dem Credo einer „aktiven“ und „aktivierenden“ Arbeitsmarktpolitik folgt. Seit den 1990er Jahren wird die Eigeninitiative einer arbeitslosen Person als Voraussetzung für den Leistungsbezug angesehen. Für Arbeitslose bedeutet dies u.a.: regelmäßige Beratungstermine und Kontrollmeldungen, Prüfen von Vermittlungsvorschlägen, eine aktive Stellensuche in Form von Eigenbewerbungen sowie die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungen oder Umschulungen. Allerdings wird oft übersehen, dass sich nicht alle Arbeitslosen in diesem Prozess befinden. Über jene Menschen, die zwar Arbeit suchen, dies aber nicht offiziell melden, ist wenig bekannt.

Arbeitslos sein, sich jedoch nicht beim AMS vormerken - die Gründe dafür können vielfältig sein. Der häufigste Grund sind vermutlich fehlende Anspruchs-

voraussetzungen auf Arbeitslosenleistungen, etwa wenn man innerhalb der letzten zwei Jahre nicht mindestens 52 Wochen (364 Tage) in Beschäftigung war. Doch die Vermutung liegt nahe, dass mitunter auch persönliche Umstände dazu führen können, dass sich arbeitslose Menschen nicht beim AMS melden. Welche dies sind, dieser Frage geht insbesondere Kapitel 2 nach.

Der vorliegende Bericht fokussiert auf die Situation von arbeitslosen Frauen. Frauen wurden vor allem in der Frühphase der Corona-Pandemie 2020 von den Folgen am Arbeitsmarkt nicht nur häufiger, sondern auch gravierender getroffen. Ein erster Indikator dafür war die Veränderung der Beschäftigtenzahl: Im März 2020 waren um -128.993 weniger Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt als noch im Vormonat Februar, bei Männern sank die Zahl der Beschäftigten um -117.469. Noch deutlicher zeigten sich die Unterschiede dann im April 2020: Gegenüber März sank die Zahl der erwerbstätigen Frauen um nochmals -43.723, während jene der Männer wieder um +10.905 anstieg. Frauen waren aber nicht nur häufiger arbeitslos – sie waren im Schnitt auch länger ohne Arbeit als Männer. Hierin unterscheidet sich die Coronakrise von vergangenen Wirtschaftskrisen.

Die Folgen dauern bis heute an und wirken sich u.a. auf die erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsmarkt aus. So sank die Arbeitslosigkeit zwar im ersten Halbjahr 2022 schneller als prognostiziert – sowohl unter Männern als auch Frauen –, allerdings heißt das nicht, dass die Beschäftigung insgesamt sich seither gleich entwickelt. Während die Beschäftigungsquote unter Männern im Juli 2022 mit 79,7% um 4,6 Pp. über dem Wert von Jänner 2020 lag, ist jene von Frauen nur um 2 Pp. gestiegen. Umgekehrt waren im Juli 2022 bereits 48% aller Arbeitslosen Frauen – ihr Anteil liegt normalerweise niedriger, im Schnitt der Jahre 2010 bis 2019 etwa bei 43%. D.h. dass Männer von der raschen Erholung der Konjunktur im ersten Halbjahr 2022 stärker profitierten als Frauen.

Darüber hinaus trifft Arbeitslosigkeit die Geschlechter unterschiedlich, vor allem in Bezug auf die psychischen Folgen. Zu diesem Ergebnis kam Marie Jahoda bereits in „Die Arbeitslosen von Marienthal“ aus dem Jahr 1933: *„Doppelt verläuft die Zeit in Marienthal, anders den Frauen und anders den Männern.“* (Jahoda et al. 1933, 82) Der psychisch belastende Zerfall der Zeitstruktur traf die Männer in Marienthal stärker, während bei den Frauen Hausarbeit und familiäre Verpflichtungen den Tag fortan mit Aktivitäten füllten und ihm somit eine zeitliche Struktur gaben. In weiterer Folge wurde lange Zeit davon ausgegangen, dass Männer stärker unter Arbeitslosigkeit leiden als Frauen, etwa unter der Stigmatisierung von Arbeitslosen und dem Entfall des Erwerbseinkommens (vgl. Leane/Feldman 1991). Dabei wurde übersehen, dass diese auf den ersten Blick geschlechtsbasierten Unterschiede jedoch kontextabhängig sind, d.h. dass Frauen nur dann weniger durch Arbeitslosigkeit psychisch belastet sind, wenn sie sich in

Gesellschaften befinden, in denen patriarchale Normen vorherrschen, in denen die Erwerbsbeteiligung von Frauen nicht als gang und gäbe angesehen wird, in denen stattdessen traditionelle Familienbilder und Rollenaufteilungen hochgehalten werden und in denen damit auch die Arbeitslosigkeit von Frauen weniger stigmatisiert ist (vgl. Huinink/Konietzka 2007). Im Zuge des Wandels der Geschlechterrollen in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts, der stärkeren Integration von Frauen am Arbeitsmarkt und der Zunahme von Ein-Personen-Haushalten und Alleinerzieherinnen dürfen diese Annahmen jedoch mittlerweile als veraltet gelten. Neuere Forschungsergebnisse zeigen etwa, dass Frauen stärker unter ihrer Arbeitslosigkeit leiden, wenn sie sich bewusst sind, dass sie im Vergleich zu Männern schlechtere Chancen auf eine qualitativ hochwertige neue Beschäftigung haben (Kulik 2000). Dies wiederum kann dazu führen, dass Frauen irgendwann die Suche nach einer neuen Beschäftigung aufgeben und sich vom Arbeitsmarkt zurückziehen.

Welche Überlegungen und Rahmenbedingungen bei arbeitslosen Frauen dazu führen, dass sie keinen neuen Job mehr suchen und sich vom Arbeitsmarkt zumindest zeitweise zurückziehen, steht im Fokus des vorliegenden Berichts. Die Studie nähert sich dem Phänomen der „stillen Reserve“ – erwerbsorientierte, aber nicht arbeitssuchende Menschen – zunächst auf Basis einer Sekundärdatenauswertung bereits vorhandener statistischer Daten an. Im Fokus steht im Anschluss die Erforschung der Hintergründe des Rückzugs vom Arbeitsmarkt von Frauen. Dazu wurden zwölf qualitative Einzelinterviews mit Frauen geführt, die zum Zeitpunkt des Interviews zwar arbeitslos waren, sich aber nicht beim AMS als arbeitssuchend gemeldet zu haben. Zielgruppe waren dabei jene Frauen, die sich nicht nur aufgrund fehlender Anspruchsvoraussetzungen auf Arbeitslosenleistung nicht als arbeitslos registriert haben, sondern die explizit sagten, sie suchen derzeit keinen neuen Job mehr.

1 Statistische Kennzahlen zur „stillen Reserve“

Zahlen zum Ausmaß der Arbeitslosigkeit in Österreich können, wie eingangs beschrieben, aus zwei Datenquellen gewonnen werden. Zum einen weist die sogenannte „Registerarbeitslosigkeit“ die Zahl jener Arbeitslosen aus, die sich beim AMS gemeldet haben. Zum anderen liefert die Statistik Austria monatlich eine Schätzung von Arbeitslosen und Nicht-Erwerbspersonen¹. Erstere errechnet sich also aus Verwaltungsdaten, zweitere aus der Arbeitskräfteerhebung (AKE), die in Österreich Teil der Mikrozensus-Befragung ist.

Für 2020 weist die Arbeitskräfteerhebung hochgerechnet rund 243.500 arbeitslose Personen auf aktiver Arbeitssuche aus, für 2021 283.700 und für das erste Quartal 2022 241.400. Im Vergleich dazu zählte das AMS im Jahr 2020 406.900 arbeitslos vorgemerkte Personen, 2021 331.700 und im ersten Quartal 2022 299.200.

Tabelle 1: Arbeitslose 2020 – 2022 (nationale und internationale Definition)

	Internationale Definition (AKE)	Nationale Definition (AMS)
2020	243.478	409.639
2021	283.694	331.741
Q1 2022	241.436	299.190

Quelle: Statistik Austria Mikrozensus 2020/21/Q1-22; AMS; eigene Auswertungen

Die teils sehr deutlichen Abweichungen zwischen den Arbeitslosenzahlen ergeben sich aus den unterschiedlichen Definitionen von Arbeitslosigkeit, die in der Einleitung bereits skizziert wurden. Noch wichtiger aber ist: In beiden Fällen kann man davon ausgehen, dass Arbeitslosigkeit statistisch untererfasst wird.

In einem ersten Schritt geht es deshalb zunächst um die Frage, wie viele Frauen und Männer im Zuge der Corona-Pandemie arbeitslos geworden sind, wie viele davon eine neue Arbeit gesucht haben und wie viele sich umgekehrt – zumindest temporär – vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben. Ausgangspunkt dafür sind Überlegungen zur sogenannten „stillen Reserve“.

Als „stille Reserve“ (manchmal auch: „stille Arbeitsmarktreserve“) werden Menschen ohne Arbeit und ohne Wiedereinstellungszusage² zusammengefasst, die zwar grundsätzlich arbeitswillig sind, aber aus objektiven und subjektiven

¹ Als arbeitslos gelten Personen, die nicht erwerbstätig, jedoch aktiv auf der Suche nach Arbeit sind und eine Arbeitsstelle innerhalb von zwei Wochen antreten können. Nach dem ILO-Konzept zählen zu den Nicht-Erwerbspersonen all jene, die weder erwerbstätig noch arbeitslos sind, z.B. Hausfrauen und -männer, Studierende oder Menschen in Pension.

² Bis 2020 zählten Nicht-Erwerbspersonen mit einer Wiedereinstellungszusage (häufig Saisonarbeitskräfte in der Nebensaison) in der Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria nicht als arbeitslos, sondern wurden der „stillen Reserve“ zugerechnet. Seit 2021 gelten diese Personen als arbeitslos, sofern sie den Job innerhalb von drei Monaten antreten können und innerhalb von zwei Wochen verfügbar sind. Für die vorliegenden Auswertungen wurde die aktuelle Definition rückwirkend auch für 2020 angewandt, d.h. dass Saisonarbeitskräfte auch in den Auswertungen des Jahres 2020 nicht mehr zur „stillen Reserve“ zählen.

Gründen aktuell keinen neuen Job suchen, sich daher nicht beim AMS melden und somit auch nicht in offiziellen Statistiken aufscheinen. Es sind Menschen, die ihre Arbeit verloren haben, aber z.B. aufgrund einer Erkrankung kurzfristig nicht in der Lage wären, einer Beschäftigung nachzugehen. Es sind Menschen, die sich aufgrund früherer negativer Erfahrungen mit dem AMS lieber nicht mehr arbeitslos melden. Es sind Menschen, die gerne arbeiten würden, aber prioritär zunächst Kinder oder Angehörige betreuen und verpflegen müssen. Und es sind Menschen, die meist in wirtschaftlich schwierigen Zeiten die Arbeitssuche entmutigt aufgeben, weil sie sehen, dass der Arbeitsmarkt keine Türen mehr für sie offenhält³. Die „stille Reserve“ sind also jene Menschen ohne Arbeit, die nicht mehr oder noch nicht in den einleitend beschriebenen Prozess des „*nachhaltigen Zusammenführens von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage*“ einsteigen wollen oder können.

Dabei weckt der Begriff der „stillen Reserve“ Erinnerungen an die von Karl Marx 1867 herausgearbeitete „*industrielle Reservearmee*“, also Menschen, die auf die Kehrseite des kapitalistischen Akkumulationsprozesses gedrängt werden, wo sie als Arbeitslose zwangsläufig als Konkurrenz zur Arbeiterschaft erhalten müssen und den Unternehmerinnen und Unternehmern gleichzeitig als Reserve dienen, auf die schnell und billig zurückgegriffen werden kann.⁴ Um aber diese Funktionen zu erfüllen, müssen Arbeitslose sichtbar und bekannt sein. Sie müssen einerseits den Arbeiterinnen und Arbeitern gewissermaßen als Drohszenario dienen, andererseits den Unternehmerinnen und Unternehmern griffbereit zur raschen Verfügung stehen. Die „stille Reserve“ ist nun aber weder sichtbar noch bekannt. Ihre Arbeitslosigkeit findet keinen Eingang in die offiziellen Arbeitslosenstatistiken, ihre Zahl wird auch nur selten kommuniziert, daher spielt sie auch in den öffentlichen Debatten kaum eine Rolle. Menschen in der „stillen Reserve“ scheinen zudem nirgends mit Namen und Adresse auf, d.h. auf sie kann nicht so einfach und schnell zurückgegriffen werden, weil ihrer Beschäftigung objektive oder subjektive Gründe entgegenstehen.

Dass Menschen sich nicht offiziell arbeitslos melden, heißt aber nicht, dass man sie nicht statistisch erfassen kann. In sogenannten „Arbeitskräfteerhebungen“ versucht man in Europa seit geraumer Zeit, nicht nur den Arbeitsmarktstatus von Personen zu erfassen, sondern erwerbs-inaktive Personen auch nach einem grundsätzlichen Arbeitswunsch und nach den Gründen für die Inaktivität zu befragen. Seit 2013 wird die „stille Reserve“ eigens ausgewiesen.

³ Für Deutschland konnte das dortige IAB zuletzt nachweisen, dass die „Stille Reserve“ insbesondere in Wirtschaftskrisen stark anwächst, etwa nach der Wiedervereinigung oder in der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009. (Fuchs, Weber 2021)

⁴ Laut Arbeitsklima Index der Arbeiterkammer Oberösterreich sind 37% aller aktuell Beschäftigten, die in den letzten zwölf Monaten arbeitslos waren, nun in Leiharbeit, in geringfügiger oder in befristeter Beschäftigung. Der Weg zurück auf den Arbeitsmarkt verläuft aktuell für viele also nur noch über prekäre Beschäftigungsformen.

Für den vorliegenden Bericht wurden die Definitionen der Statistik Austria weitestgehend übernommen. Lediglich für Befragte mit Status „arbeitslos“ wurde das Alter auf 15 bis 64 Jahre eingeschränkt⁵. Die zentrale Unterscheidung zwischen Arbeitslosen und Menschen in der „stillen Reserve“ findet sich demnach in der aktiven Arbeitssuche – haben Befragte mit Arbeitswunsch in der Referenzwoche und den drei Wochen davor *nicht* aktiv nach Arbeit gesucht, dann zählen sie nicht mehr länger zu den Arbeitslosen, sondern zur „stillen Reserve“.

Tabelle 2: Unterscheidung Arbeitslose vs. „stille Reserve“

Arbeitslose	„stille Reserve“
15 bis 64 Jahre	
nicht erwerbstätig im Sinne der ILO (weniger als 1 Stunde in der Referenzwoche erwerbstätig)	Nicht-Erwerbspersonen
haben während der Referenzwoche und in den drei Wochen davor aktiv eine Arbeit gesucht, oder bereits eine Stelle gefunden, die sie in maximal drei Monaten antreten werden	haben während der Referenzwoche und in den drei Wochen davor <i>nicht</i> aktiv nach Arbeit gesucht, <i>würden aber grundsätzlich gerne arbeiten</i>
könnten innerhalb der nächsten beiden Wochen eine Arbeit aufnehmen	
keine Wiedereinstellungszusage ⁶	

Quelle: Statistik Austria

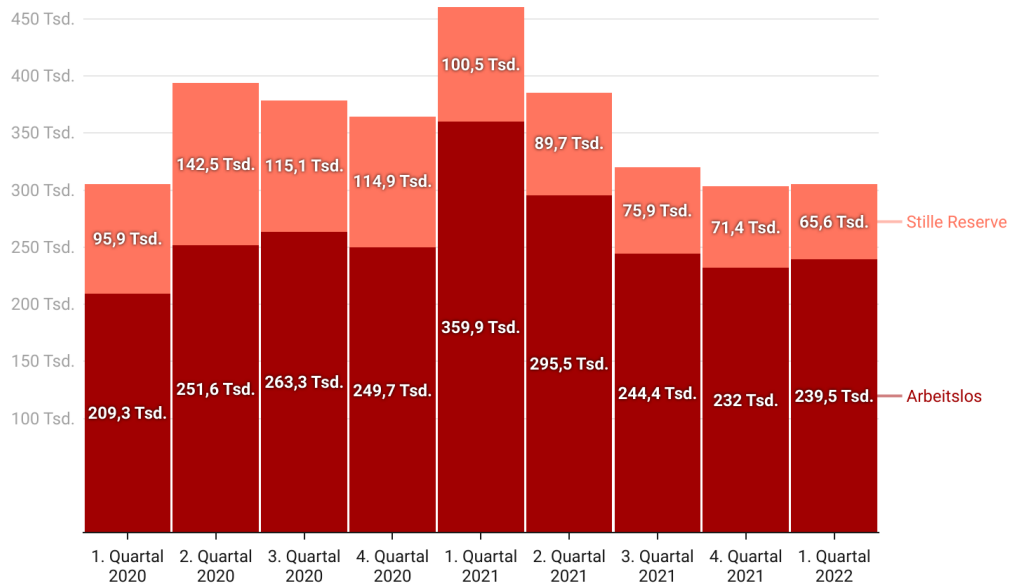
Entlang dieser Definition zählten im Jahresschnitt 2020 rund 117.100, 2021 rund 84.400 und im ersten Quartal 2022 rund 65.600 Menschen in Österreich zur „stillen Reserve“. Die Anzahl dieser Nicht-Erwerbspersonen mit grundsätzlichem Arbeitswunsch und rascher Verfügbarkeit hat sich zu Beginn der Corona-Pandemie sprunghaft verändert. Dies wird in der Quartalsbetrachtung sichtbar. So stieg die Anzahl der Menschen in der „stillen Reserve“ im zweiten Quartal 2020 um fast 50 Prozent auf 142.500, seither sinkt sie mit jedem Quartal kontinuierlich ab, wobei sie erst im zweiten Quartal 2021 wieder unter die 100.000er-Marke sank.

Während das Ausmaß an Menschen in der „stillen Reserve“ bereits überrascht, wird anhand dieser Zahlen aber auch deutlich, dass in der Corona-Pandemie wesentlich mehr Menschen ohne Arbeit und mit Wunsch nach Arbeit waren als die vom Arbeitsministerium monatlich präsentierten Arbeitslosenzahlen. 2020 machte die „stille Reserve“ ein Drittel aller Menschen ohne Arbeit aus, 2021 und 2022 immerhin rund ein Viertel.

⁵ Üblicherweise werden in der Arbeitskräfteerhebung alle Personen zwischen 15 und 74, die keiner Arbeit nachgehen, als „arbeitslos“ definiert.

⁶ Siehe Fußnote 2 auf Seite 8

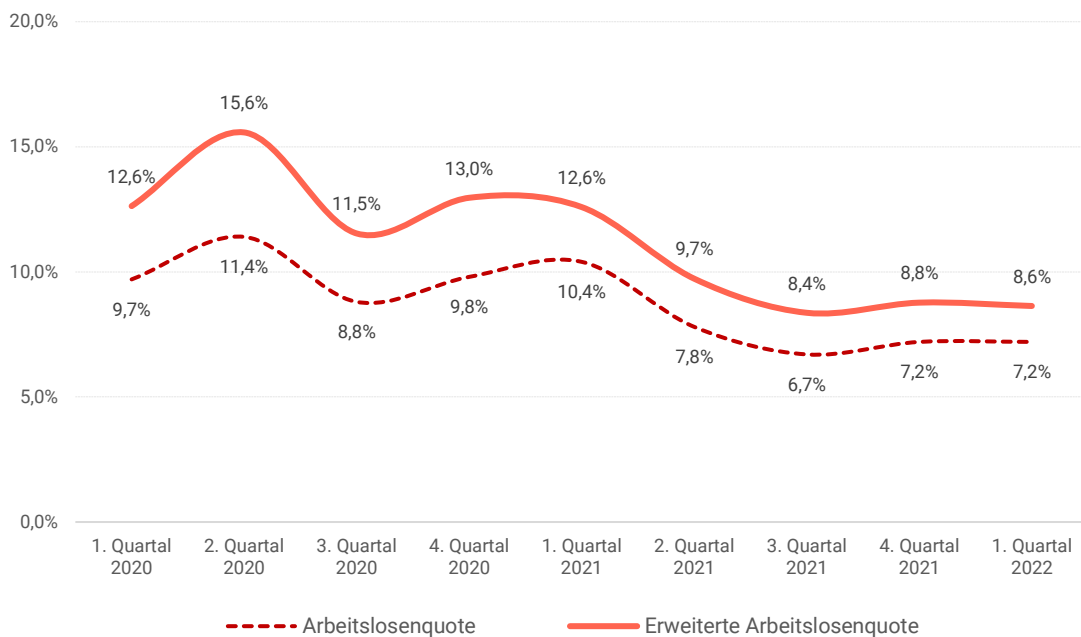
Abbildung 1: Arbeitslose und „stille Reserve“ 2020-2022



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2020/21/Q1-22, eigene Auswertungen

Im selben Ausmaß wird Arbeitslosigkeit auch in den veröffentlichten Arbeitslosenquoten unterschätzt. Würde man die Arbeitslosen in der „stillen Reserve“ in die Berechnungen aufnehmen, würde sich die Arbeitslosenquote (nationale Definition) im Zeitraum 2020 bis 2022 um durchschnittlich 2,4% erhöhen.

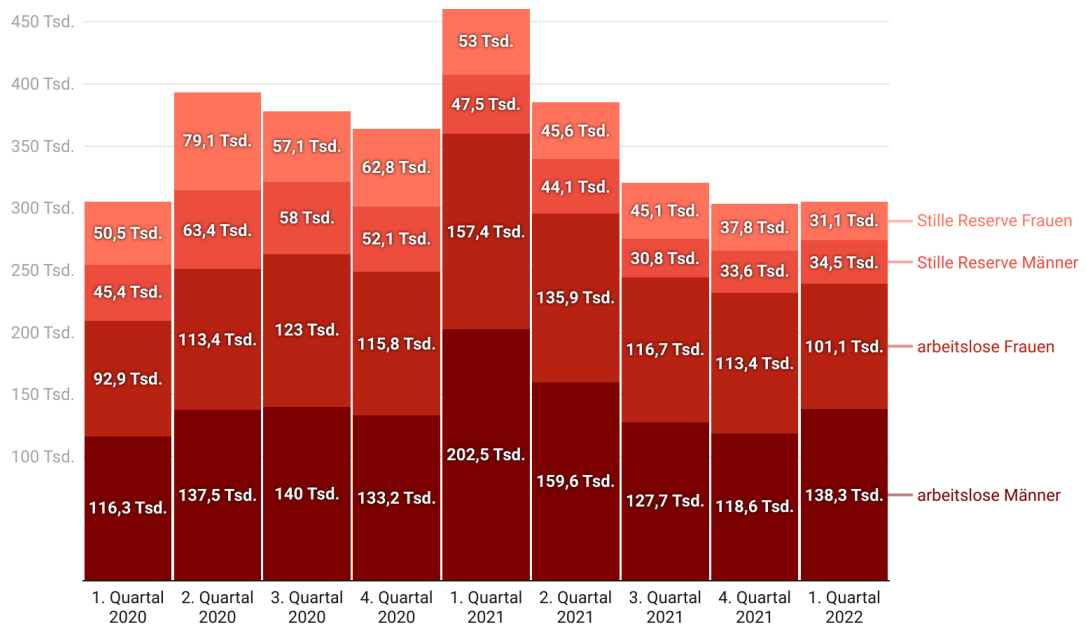
Abbildung 2: Arbeitslosenquote und Erweiterte Arbeitslosenquote



Quelle: AMS, Statistik Austria, eigene Auswertungen

Schaut man sich die Zahlen nach Geschlecht an, dann waren in den letzten zwei Jahren fast durchgehend mehr Männer als Frauen arbeitslos und mehr Frauen als Männer in der „stillen Reserve“. Nur in der aktuellsten Periode – im ersten Quartal 2022 – zählen zum ersten Mal signifikant mehr Männer zur stillen Reserve als Frauen.

Abbildung 3: Arbeitslose und „stille Reserve“ nach Geschlecht 2020 – 2022



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2020/21/Q1-22, eigene Auswertungen

Im Jahresdurchschnitt zählten 2020 rund 62.380 Frauen (Männer: 54.700), 2021 45.350 Frauen (Männer: 39.000) und im ersten Quartal 2022 nun 31.100 Frauen (Männer: 34.500) zur „stillen Reserve“. Doch wer sind diese Frauen, die in den letzten zweieinhalb Jahren arbeitslos waren, aber aus unterschiedlichsten Gründen nicht aktiv nach einem neuen Job suchten?

Im Schnitt sind Frauen in der „stillen Reserve“ 37 bis 38 Jahre alt und damit etwas jünger als erwerbstätige Frauen. 2020 und 2021 besaß rund ein Drittel dieser Frauen keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss, deutlich mehr als unter erwerbstätigen oder arbeitslos gemeldeten Frauen. Der Anteil an niedrigqualifizierten Frauen ist im ersten Quartal 2022 aber auf 25% gesunken.

Auffällig ist der steigende Anteil an Müttern – 2020 hatten 37% aller Frauen in der „stillen Reserve“ mindestens ein Kind im Haushalt, dieser Anteil hat sich im Verlauf der letzten zwei Jahre auf 45% erhöht. Relativierend muss man aber sagen, dass Mütter in der „stillen Reserve“ unterrepräsentiert sind – unter erwerbstätigen Frauen hatten 2020 z.B. 48% mindestens ein Kind, unter arbeitslosen Frauen waren es 45%.

Rund die Hälfte aller Frauen in der „stillen Reserve“ lebt in Gegenden mit einer hohen Bevölkerungsdichte, also in urbanen Regionen. In diesem Zusammenhang fällt zudem der höhere und steigende Anteil an Frauen mit Migrationshintergrund auf. 60% der 31.100 Frauen im ersten Quartal 2022 besitzen einen Migrationshintergrund, vier von zehn eine ausländische Staatsbürgerschaft. Im zeitlichen Verlauf der letzten zwei Jahre verfestigt sich die „stille Reserve“ also einerseits unter Müttern (ihr Anteil steigt), andererseits unter Frauen mit Migrationshintergrund bzw. ausländischer Staatsbürgerschaft.

Tabelle 3: Soziodemografische Indikatoren der weiblichen „stillen Reserve“

	2020	2021	Q1 2022
Durchschnittsalter	38 J.	37 J.	38 J.
maximal Pflichtschulabschluss	32%	32%	25%
Mütter mit Kind	37%	40%	45%
Wohnort mit hoher Bevölkerungsdichte	45%	48%	49%
Migrationshintergrund	43%	49%	60%
ausländische Staatsbürgerschaft	35%	38%	41%

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2020/21/Q1-22, eigene Auswertungen

In Bezug auf die letzte Erwerbstätigkeit vor der Arbeitslosigkeit zeigt sich, dass 2020 38% aller Frauen in der „stillen Reserve“ auch davor nicht erwerbstätig waren, dieser Anteil ist in den Jahren 2021 und 2022 aber gesunken. Rund die Hälfte dieser Frauen war vor der Arbeitslosigkeit in einer Ausbildung und hat deshalb noch keine Berufserfahrung, die andere Hälfte war entweder auch schon vor einem Jahr arbeitslos oder aber erwerbsinaktiv (z.B. im Haushalt tätig). Frauen in der „stillen Reserve“, die davor erwerbstätig waren, stammen am häufigsten aus zwei Berufsgruppen: Dienstleistungs- und Verkaufsberufe (21%) sowie Hilfsarbeiten (10%). Rund jede dritte Frau der „stillen Reserve“ arbeitete vormals in solch einem Beruf.

Tabelle 4: Berufshauptgruppe im letzten Beruf der weiblichen „stillen Reserve“

	2020	2021	Q1 2022
nicht unselbständig beschäftigt	38%	32%	26%
Führungskräfte	2%	1%	3%
Akademische sowie vergleichbare Berufe	9%	7%	9%
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	8%	9%	9%
Bürokräfte und verwandte Berufe	9%	7%	9%
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	21%	24%	19%
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	0%	1%	0%
Handwerks- und verwandte Berufe	2%	3%	9%
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	1%	1%	4%
Hilfsarbeitskräfte	10%	15%	12%

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2020/21/Q1-22, eigene Auswertungen

Von besonderem Interesse sind die Gründe, weshalb Menschen in der „stillen Reserve“ im Befragungsmonat keine Schritte für eine aktive Jobsuche gesetzt haben. Da die Antwortmöglichkeiten in dieser Frage überarbeitet wurden, werden lediglich die Ergebnisse aus den Jahren 2021 und 2022 dargestellt. Sie weisen in eine ähnliche Richtung: Die beiden Hauptgründe für fehlende Suchaktivitäten sind entweder die Teilnahme an einer Aus- und Weiterbildung oder der Glaube, dass es keine passenden Stellen für sie gäbe. Rund die Hälfte aller betroffenen Frauen führen einen dieser beiden Gründe an. Die Betreuung von Kindern oder Angehörigen spielt auf den ersten Blick eine untergeordnete Rolle, wenn man jedoch nur Frauen mit Kindern betrachtet, dann sagt jede dritte Mutter, die suche aufgrund von Betreuungspflichten keine neue Arbeit. Auffällig ist zudem die hohe Anzahl an „sonstigen“ Gründen – also Gründe, die im Antwortspektrum der Statistik Austria nicht abgebildet sind und über die man nur mutmaßen könnte.

Tabelle 5: Hauptgrund für fehlende Bewerbungsaktivitäten

	2021	Q1 2022
Keine passende Arbeit verfügbar	26%	25%
Aus-/Weiterbildung	23%	22%
Krankheit/Behinderung	7%	14%
Betreuung von Kindern/Angehörigen	14%	17%
Andere familiäre Gründe	3%	5%
Andere persönliche Gründe	6%	6%
Sonstiger Grund	20%	11%

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2020/21/Q1-22, nur eine Nennung möglich; eigene Auswertungen

Dass einer der Hauptgründe für Frauen in der „stillen Reserve“, keine neue Stelle zu suchen, die Vermutung ist, keine *passende* Stelle zu finden, deckt sich mit früheren Studienergebnissen. Schon 1968 wurden in den USA Personen in der „stillen Reserve“ auch als „discouraged“ bezeichnet (Killingsworth 1968), seither werden mit dem Begriff „discouraged workers“ jene Arbeitslosen bezeichnet, die sich – meist zwar nicht unmittelbar nach dem Stellenverlust, sondern erst nach einiger Zeit – entmutigt vom Arbeitsmarkt zurückziehen (Fuchs 2002). Darüber hinaus aber ist die Forschung zu den Motiven von Männern und insbesondere Frauen in der „stillen Reserve“ lückenhaft. Götz (2018) spricht in ihrer Dissertation von „zahlreichen Marktzutrittsbarrieren“ und nennt u.a. Diskriminierungen, inadäquate Arbeitsplätze, eine fehlende oder nur stark eingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit sowie fehlende räumliche Mobilität als Beispiele. Ob und inwieweit diese Motive und Barrieren auch für Österreich gelten bzw. welche anderen Motive und Barrieren für den Rückzug von Frauen vom Arbeitsmarkt während der Corona-Pandemie eine Rolle spielten, stand daher im Mittelpunkt der qualitativen Interviews, deren Ergebnisse im nächsten Kapitel zusammengefasst werden.

Zuvor aber noch eine Überlegung zur aktuellen Definition der „stillen Reserve“:

Diese fasst jene arbeitslosen Menschen zusammen, die aktuell nicht nach einer Arbeit suchen, d.h. sich auch nicht beim AMS als arbeitssuchend registriert haben, grundsätzlich aber gerne arbeiten würden und auch *innerhalb von zwei Wochen zu arbeiten beginnen könnten*. Die letztgenannte Einschränkung, dass Personen dem Arbeitsmarkt innerhalb von zwei Wochen zur Verfügung stehen müssen, kann auch kritisch betrachtet werden. Die kurzfristige Verfügbarkeit als Merkmal der „stillen Reserve“ klammert nämlich jene Nicht-Erwerbspersonen aus, die zwar ebenfalls gerne arbeiten würden, aber möglicherweise vor tiefergehenden bzw. umfassenderen Barrieren und Hürden stehen. So erklärt sich möglicherweise auch der unerwartet niedrige Anteil an Frauen, die aufgrund der Betreuung von Kindern oder Angehörigen derzeit keine neue Stelle suchen – Betreuungsverpflichtungen stehen der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ja meist nicht nur wenige Wochen, sondern mehrere Jahre entgegen. Die ILO hat dieses Problem ebenfalls erkannt und unterscheidet mittlerweile zwischen zwei unterschiedlichen Formen der „stillen Reserve“, die beide als „potential labour-force“ identifiziert wurden (vgl. dazu Benes & Walsh 2018; Rengers & Fuchs 2019):

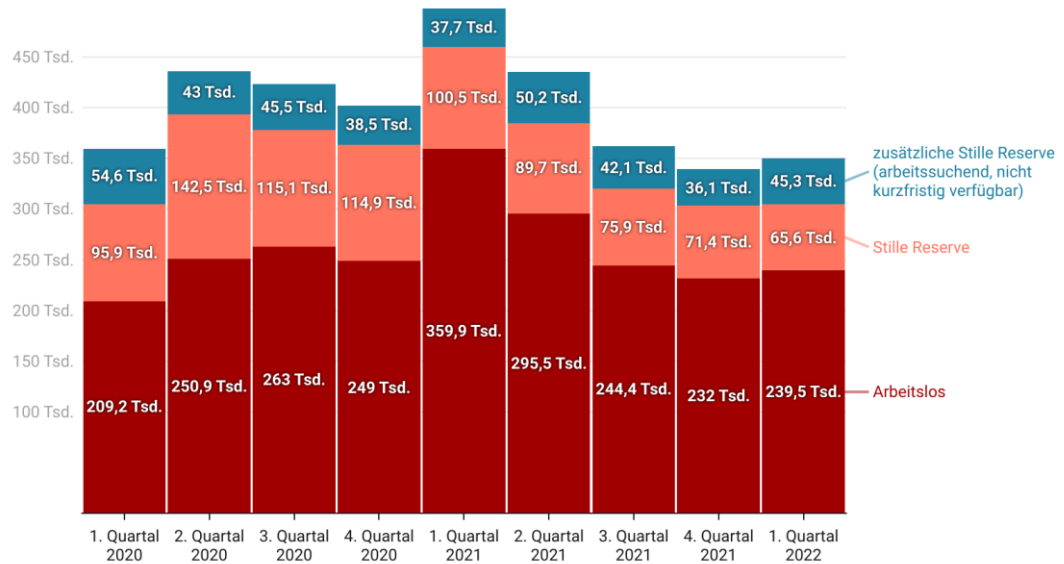
1. Nicht-Erwerbspersonen, die aktuell keine Arbeit suchen, aber grundsätzlich gerne arbeiten würden und dafür auch verfügbar sind.
2. Zusätzlich auch Nicht-Erwerbspersonen, die zwar aktiv Arbeit suchen, jedoch kurzfristig (innerhalb von zwei Wochen) für eine Arbeitsaufnahme nicht zur Verfügung stehen.

Darüber hinaus verweist die ILO auch auf sonstige Nicht-Erwerbspersonen mit Arbeitswunsch („willing non-jobseekers“), diese werden jedoch nicht in das Gesamtmaß der Unterauslastung des Arbeitskräfteangebots einbezogen.

Insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussionen in Österreich über Arbeitskräftemangel bzw. Arbeitskräftepotenziale empfiehlt es sich zu überlegen, der Definition der ILO auch in den nationalen Arbeitsmarktstatistiken zu folgen.⁷ Konkret sollten in Zukunft auch jene Nicht-Erwerbspersonen zwischen 15 und 64, die zwar aktiv Arbeit suchen, jedoch *nicht* kurzfristig zur Verfügung stehen können, ausgewiesen werden – im Sinne einer erweiterten Definition der „stillen Reserve“. Würde man die Definition erweitern, dann ergäbe sich für die letzten zwei Jahre folgendes Bild:

⁷ Aktuell werden in der Gruppe der Nicht-Erwerbspersonen lediglich jene ausgewiesen, die 1) nicht nach Arbeit suchen aber einen grundsätzlichen Arbeitswunsch anführen, und als eigene Gruppe 2) die „stille Reserve“ in der in diesem Kapitel auch folgenden engen Definition.

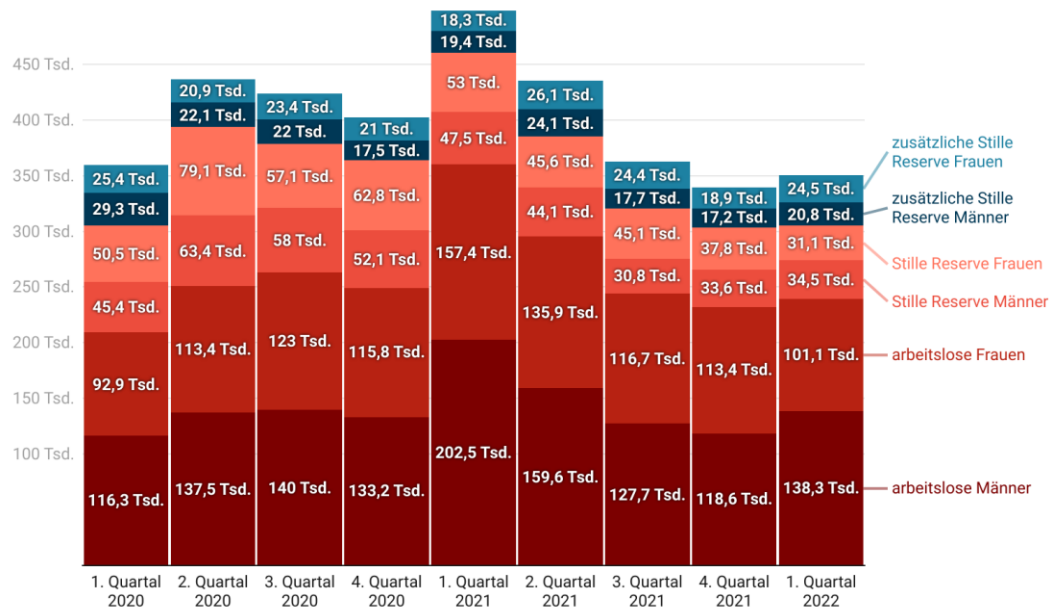
Abbildung 4: Arbeitslose, „stille Reserve“ und „erweiterte stille Reserve“ 2020 – 2022



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2020/21/Q1-22, eigene Auswertungen

Das Erwerbspotenzial erhöht sich um 36.100 bis 54.000 weitere Menschen, die aktiv Arbeit suchen, aber nicht innerhalb von zwei Wochen eine Arbeit aufnehmen könnten. Im 1. Quartal 2022 wären es 45.300 Menschen, die man mittel- bis langfristig für den Arbeitsmarkt gewinnen könnte. Ähnlich wie zuvor sind es mehr Frauen als Männer, die auch in diese erweiterte „stille Reserve“ fallen.

Abbildung 5: Arbeitslose, „stille Reserve“ und erweiterte „stille Reserve“ 2020 – 2022



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2020/21/Q1-22, eigene Auswertungen

2 Qualitative Analyse der Hintergründe des Rückzugs von Frauen vom Arbeitsmarkt

Die bisherigen Analysen auf Basis der Daten der Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria eignen sich gut zur Schätzung der „stillen Reserve“. Sie zeigen, dass in den monatlich kolportierten Pressemeldungen zu Anstieg oder Rückgang von Arbeitslosigkeit in Österreich die Zahl der arbeitslosen Personen systematisch unterschätzt wird. Tiefergehende Analysen zu den Hintergründen eines Arbeitsmarktausstiegs aber bleibt die Statistik weitestgehend schuldig. So wird zwar nach den Gründen für eine ausbleibende Arbeitssuche nachgefragt, die Frage ist aber aus zwei Gründen kritisch zu betrachten: Zum einen deckt das Antwortspektrum bei weitem nicht alle Motive und Barrieren ab - sonst würden nicht 22% (2022) bis 29% (2021) der befragten Frauen „andere“, nicht näher definierte Gründe anführen. Zum zweiten ist die Frage als „Einfachantwort“ konzipiert, lässt also nur eine einzige Antwort zu. Dies erscheint vor den oft multikausalen Ursachen für Arbeitslosigkeit nicht realistisch.

Aus diesem Grund wurden für die vorliegende Studie qualitative Einzelinterviews mit zwölf ausgewählten Frauen aus der „stillen Reserve“ durchgeführt. Die Interviews wurden als biografisch-narrative Interviews angelegt. In diesen schildern die Interviewpartnerinnen auf eine erste Erzählaufforderung frei und in eigenen Worten ihren Lebensweg, im vorliegenden Fall stand die Zeit nach Schulabschluss bis zur aktuellen Arbeitslosigkeit im Fokus. In einem zweiten Teil wurden dann im Anschluss Nachfragen zu einzelnen Aspekten der aktuellen Situation gestellt (Rosenthal 2008). Die Interviews fanden im Zeitraum August bis September 2022 statt. Die durchschnittliche Länge der Interviews beläuft sich auf 71 Minuten. Die Hälfte der Interviews wurden persönlich geführt, die andere Hälfte telefonisch. Bevor die Ergebnisse der Interviews zusammengefasst werden, werden die zwölf Frauen im nächsten Kapitel kurz vorgestellt⁸.

2.1 Fallzusammenfassungen⁹

1. Anna Maier

Anna Maier ist 27 Jahre alt und lebt in Innsbruck. Nachdem sie mit 18 ein Freiwilliges Sozialjahr in einem Seniorenhaus absolviert hatte, wollte sie eine Ausbildung zur Fachsozialbetreuung beginnen. Ihre Eltern, insbesondere ihre Mutter, überredeten sie damals jedoch zu einem Medizinstudium in Innsbruck, die Pflege sei

⁸ In wissenschaftlichen Berichten werden Einzelfallbeschreibungen zur Nachlese oft in den Anhang gestellt. Ich bin aber der Meinung, dass, wenngleich nicht repräsentativ, auch Einzelfälle Auskunft darüber geben können, unter welchen Bedingungen Menschen in Österreich aufwachsen, ihr Leben meistern, und – im vorliegenden Fall – unter welchen Bedingungen Frauen in Österreich ihre Arbeit verrichten. Aus diesem Grund – und auch zum besseren Verständnis der nachfolgenden Analysen – stehen die biografischen Abrisse im Zentrum des Berichts.

⁹ Sämtliche Angaben wurden anonymisiert, das umfasst sowohl die Eigennamen als auch Angaben zu Wohnort oder Arbeitgeber.

„unter deinem Niveau (...), du wischt dann den ganzen Tag Scheiße weg“. Das Medizinstudium brach sie nach zwei Jahren aufgrund psychischer Probleme ab. Anna zog zurück zu ihren Eltern und begann als Kassiererin in einem örtlichen Supermarkt zu arbeiten. Die Arbeit beschreibt Anna positiv als „Routine“, als stabilisierenden Faktor in ihrem Leben damals, und auch als eine Art Leistungsbeweis ihren Eltern gegenüber. Die erhoffte Wertschätzung aber blieb aus – sowohl seitens der Eltern als auch in der Arbeit. Im Supermarkt wurden ihre Verbesserungsvorschläge vom Filialleiter meist ignoriert oder belächelt. Auch seitens der Kundinnen und Kunden erfuhr Anna wenig Wertschätzung: Wird ein Artikel mit einem Preis abgerechnet, der vergünstigt am Regal steht, „wird man schon mal als ‚Abzocker‘ angeschrien“. Am schlimmsten empfand Anna die Nicht-Beachtung an der Kassa, „die schauen dich nicht mal mehr an, die schauen lieber aufs Handy (...)“. Mit 24 outete sich Anna, die bis dahin als Hans gelebt hatte, als trans-ident. Anna begann ihren Körper zu rasieren und ließ die Haare wachsen. Später vertraute sie sich einer Arbeitskollegin an. Die Kollegin ignorierte sie fortan und erzählte ihr Geheimnis dem Filialleiter. Abschätzigere Kommentare und sexuelle Anzüglichkeiten folgten. Anna begann den Transitionsprozess und kündigte 2020, auch unter Eindruck der Corona-Pandemie. Aktuell befindet sich Anna noch immer in ihrer Transition, die erste geschlechtsangleichende Operation möchte sie noch heuer durchführen lassen. Nach ihrer Transition möchte sie wieder arbeiten gehen.

2. Edith Lainzinger

Edith Lainzinger ist 49 Jahre alt und lebt in Baden bei Wien. Nach der Matura begann Edith eine Ausbildung zur Volksschullehrerin. Ungefähr zur selben Zeit lernte sie ihren späteren Ehemann kennen. 1995 begann sie an einer Volksschule in Wien zu arbeiten, wenig später wurde sie schwanger, zwei Jahre später bekam sie ihr zweites Kind. Die Jahre der Kinderbetreuung bezeichnet sie als „erfüllend“, sie schaut heute dankbar auf diese Lebensphase zurück. Mit Anfang 30 nahm sie eine Stelle in einer Allgemeinen Sonderschule an. Die Arbeit erlebte sie als schwierig, emotional herausfordernd, aber auch als sinnstiftend. Dies änderte sich, als ein neuer Direktor die Schulleitung übernahm. Edith bezeichnet seinen Umgang mit dem Lehrpersonal als respektlos, das Arbeitsklima verschlechterte sich zunehmend, sie fühlte sich immer häufiger alleine gelassen. Immer wieder traten Konflikte mit dem Direktor zutage, ihre Arbeitskolleg:innen wanden sich mehr und mehr gegen Edith. Sie überlegte einen Schulwechsel, verwarf den Plan jedoch, als ihr Ehemann 2016 plötzlich stirbt. Vom Kollegium erfuhr sie in dieser Phase wenig Rückhalt oder Anteilnahme. 2018 lernte Edith ihren jetzigen Partner kennen, einen Mechatroniker. 2020 dann die Corona-Pandemie: Edith erlebte die Schulschließung hautnah mit, erlebte auch die starke Verunsicherung der Kinder

und Eltern. Umso größer ihre Freude, als die Schule wieder öffnete. Den politischen Umgang mit der Corona-Pandemie sieht sie zunehmend kritisch. An ihren Schülerinnen und Schülern nimmt sie vermehrt Angstzustände und psychische Probleme wahr. An die Maskenpflicht hielt sie sich, die Impfung aber verweigert sie. Ende 2021 wird Edith deshalb gekündigt. Edith plant nun, sich als Heilpädagogin selbständig zu machen, ihr Partner unterstützt sie finanziell.

3. Inga Jansons

Inga ist 43 Jahre alt und lebt mit ihrem Mann und vier Kindern in einem Wiener Außenbezirk. Inga wurde in Lettland geboren, wuchs aber in Litauen auf. Ihr Vater verstarb früh als sie 15 war, Inga hat einen drei Jahre jüngeren Bruder. Nach der Schule begann sie ein Studium der Kriminalpsychologie. Das Studium musste sie nach kurzer Zeit abbrechen, nachdem ihre Mutter einen Schlaganfall erlitt und Inga sich um sie und ihren Bruder kümmern musste. Um die Familie zu versorgen, zog Inga nach Deutschland und arbeitete dort zunächst in einem türkischen Restaurant. Die Arbeit war anstrengend, sie war Kellnerin, Köchin und Putzfrau zugleich, die Schichten gingen oft bis in die Nacht und der Verdienst war gering. Deutsch brachte sie sich selbst bei. Sie fand bald eine neue Stelle als Kellnerin in einem familiengeführten Restaurant. Die Familie kümmerte sich sehr um sie, sie ist heute noch dankbar, dass sie gratis bei ihnen wohnen durfte. Inga wurde kurz darauf schwanger, ihr Partner wollte nichts davon wissen, und sie entschied sich, wieder zurück nach Litauen zu ziehen. Nur wenige Monate nach der Geburt ihrer Tochter beschloss Inga, nach Österreich zu ziehen, hier hatte sie eine Freundin, die ihr einen Job als Rezeptionistin verschaffen konnte. Inga wurde erneut zur alleinigen Familienerhalterin, ihr Bruder war damals arbeitslos und kümmerte sich zuhause um die Mutter und Ingas Tochter. Die Jahre danach verschwimmen ihr – Inga arbeitete in Wien als Kellnerin, Empfangsdame, Reinigungskraft, Telefonistin, *„so viele Jobs, ich weiß es gar nicht mehr“*. Sie wurde zwei weitere Male schwanger, der damalige Lebensgefährte zunehmend handgreiflich. Inga wurde 2013 arbeitslos und bezog Sozialhilfe. Die beiden Kinder kamen ins Krisenzentrum. Inga trennte sich, als der Mann wegen ausbleibender Alimente-Zahlungen ins Gefängnis muss, tauchte Inga unter und wechselt Wohnung und Telefonnummer. Sie begann einen neuen Job als Wellness-Masseurin und bekam ihre beiden Kinder zurück. Ihr Bruder zog mit Mutter und Ingas Tochter nach Wien. Zusätzlich begann Inga nun eine Ausbildung zur medizinischen Masseurin. Nur wenige Tage vor der Abschlussprüfung fiel ihre Mutter jedoch ins Koma, Inga hat die Prüfung nie absolviert. 2018 lernte sie ihren jetzigen Lebensgefährten kennen. Als die Corona-Pandemie beginnt, verlor sie ihren Job als Wellness-Masseurin. Inga wurde schwanger. Die letzten zweieinhalb Jahre verbrachte sie zuhause bei den Kindern, ihr Mann erhält die Familie finanziell, er ist Bundesheeroffizier und oft im

Auslandseinsatz. Inga überlegt derzeit die Aufnahme einer geringfügigen Tätigkeit, nächstes Jahr im Herbst möchte sie die Ausbildung zur medizinischen Masseurin wiederholen.

4. Eva Hartmeier

Eva ist 40 Jahre alt und lebt mit ihrem Ehemann und zwei Kindern in Horn in Niederösterreich. Eva wollte schon als Kind Apothekerin werden und begann nach der Matura ein Pharmaziestudium, das sie jedoch aus familiären Gründen abbrechen musste. Sie begann daraufhin in einem Logistikzentrum zu arbeiten, wechselte jedoch nur kurze Zeit später zu einem Großhändler ins Qualitätsmanagement. Die Arbeit dort entsprach weitestgehend ihren Vorstellungen, nur Aufstiegs- und Entwicklungsperspektiven gab es keine für sie. Anfang 30 wurde sie zum ersten Mal schwanger, noch in der Karenz wurde sie ein zweites Mal schwanger und blieb die ersten Jahre bei den Kindern zuhause. Ihr Mann arbeitet in Vollzeit als Bankkaufmann. 2016 kehrte sie zurück in ihre alte Firma ins Qualitätsmanagement. Die Firma hatte sich in der Zwischenzeit stark vergrößert, es herrschte nun deutlich mehr Arbeitsdruck als zuvor, Eva musste immer wieder Mehr- und Überstunden leisten. Zudem gab es laufend Gerüchte, dass die Firma abwandern werde. Als die Schulen im Zuge der Corona-Pandemie schließen mussten, brachte sie ihre Kinder zunächst noch in die Betreuungseinrichtungen. Die Kinder aber litten unter der Situation und zeigten sich stark verunsichert. Im Herbst kündigte Eva schließlich ihren Job und blieb zur Kinderbetreuung zuhause. Es war „eine Familienentscheidung“, sagt sie heute, und zeigt sich erleichtert und stolz. Ihr Tag sei gut ausgefüllt mit der Kinderbetreuung und Haushaltsführung, wenngleich für sie klar ist, dass sie „nicht ewig zhaus bleiben“ wird. Hin und wieder schaut sie sich online nach offenen Stellen um, stellt jedoch entmutigt fest, dass die wenigsten davon mit der Kinderbetreuung vereinbar seien. Vor allem die Angst vor unregelmäßigen Arbeitszeiten hält sie davon ab, intensiver nach Jobs zu suchen. Außerdem, so Eva, sei die Familienplanung vielleicht noch nicht ganz abgeschlossen.

5. Melanie Schafbauer

Melanie ist 54 Jahre alt und lebt mit ihrem Ehemann in Innsbruck. Sie begann ihre Berufskarriere 1986 als Arzthelferin in einer Ordination. Die Arbeit machte ihr zu Beginn noch Spaß, allerdings kam es immer wieder zu Konflikten mit dem Arzt. Mit 25 lernte sie ihren ersten Ehemann kennen, mit der Ehe entstand auch der Wunsch, sich mit einem Chauffeurdienst in Innsbruck selbständig zu machen. Da Melanie und ihr Mann jedoch kaum Eigenkapital hatten und auch keine Förderungen erhielten, blieb der Wunsch unerfüllt. Melanie begann eine Pflegeausbildung und wechselte mit 35 als Gesundheits- und Krankenpflegerin in ein Krankenhaus.

Die Arbeitsbedingungen waren hart, auch den Umgangston seitens der Ärzteschaft bezeichnet sie *„sowas von entmenschlicht, als wär man ein Automat“*. Im Beruf hielt sie nur der Kontakt zu ihren Patientinnen und Patienten, die ihr sehr am Herzen lagen. Phasenweise arbeitete sie auf einer Kinderstation, es waren *„die schönsten und die härtesten Jahre in meinem Berufsleben“*, sagt sie heute. 2010 wurde Melanie schwanger, aufgrund von Komplikationen verlor sie aber das Kind. Ein Jahr später folgte die Scheidung. *„Ich weiß nicht ob man das damals schon so gesagt hätte, aber heute weiß ich, ich war im Burn Out“*, sagt sie rückblickend. Ihre Situation verbesserte sich erst 2015, also sie ihren zweiten Ehemann kennenlernt. Dieser riet ihr, sich beruflich umzuorientieren, Melanie plante einen Wechsel in die Altenpflege. In der ersten Coronaphase fühlte sich die Arbeit im Krankenhaus an *„wie Krieg“*. Melanie verschob den Wechsel, stattdessen arbeitete sie ununterbrochen. Sie bekam immer öfter das Gefühl, im Beruf nichts mehr ausrichten zu können, an einem einzigen Tag starben sechs ihrer Patientinnen und Patienten. Melanie bekam Schlafprobleme und depressive Gedanken. Im Herbst 2020 kündigte sie von sich aus. Melanie bezieht aufgrund ihrer psychischen Situation aktuell Rehabilitationsgeld und möchte nach ihrer Genesung wieder arbeiten.

6. Nesrin Coşkun

Nesrin ist 33 und wohnt in Wien. Nach der Matura begann sie ein Psychologiestudium und arbeitete als Interviewerin in einem Call-Center. Die Arbeit beschreibt sie rückblickend als positiv, da sie sich die Arbeitszeiten selbst einteilen konnte und in der Nähe ihrer Universität arbeitete, einzig die *„Aufseher“*, wie sie sie nennt, erinnert sie als manchmal grob und schnell gereizt. Am Tag nach Nesrins 23. Geburtstag starb ihre Mutter unerwartet. Nesrin brach daraufhin das Studium ab, um sich um ihren demenzkranken Vater zu kümmern. Nesrins zwei ältere Brüder waren damals arbeitslos. Nesrin arbeitete tagsüber weiterhin als Telefonistin, abends als Kellnerin in einem Restaurant im ersten Bezirk. Zusätzlich arbeitete sie *„schwarz“* als Putzfrau, meistens an den Wochenenden. Als die Coronapandemie ausbricht, verlor Nesrin im April 2020 innerhalb weniger Tage sowohl ihren Job als Interviewerin als auch als Kellnerin. Nesrin meldete sich daraufhin beim AMS als arbeitslos. Die Beratung beim AMS empfand Nesrin als herabwürdigend und sie meldete sie sich ab. Nesrin kümmert sich nun ganztätig um ihren Vater, während sie von ihren beiden Brüdern finanzielle Unterstützungen erhält.

7. Renate Bauer

Renate ist 40 Jahre alt und lebt mit ihrem Sohn in Freilassing, einem Vorort von Salzburg. Renate begann 1998 eine Lehre zur Friseurin, ihr Ausbildungsbetrieb

übernahm sie auch und sie arbeitete im Anschluss in Teilzeit dort weiter. Die Arbeit machte ihr großen Spaß, vor allem die Gespräche mit Kundinnen und Kunden hat sie in positiver Erinnerung. Ihre Chefin allerdings erinnert sie als sehr streng, auch nach ihrer Lehrzeit hatte sie oft das Gefühl, ihre Chefin würde ihr misstrauen. Als Renate vorgeworfen wurde, Geld aus der Kassa gestohlen zu haben, kündigte sie und wechselte 2008 in einen anderen Friseursalon im Nachbarsort. Das Arbeitsklima dort war kollegialer, ihre Chefin „*eigentlich mehr beste Freundin als Chefin*“. Renate beteiligte sich mehr und mehr an organisatorischen Fragen wie z.B. geänderten Öffnungszeiten oder Werbeaktionen. 2012 wurde Renate jedoch plötzlich gekündigt, erst Monate im Nachhinein erfuhr sie von einer früheren Kollegin, dass stattdessen die Schwester der Chefin angestellt wurde. Renate meldete sich beim AMS als arbeitslos und wurde zwei Monate später schwanger. Als der Sohn auf die Welt kam, ist für Renate klar, dass sie zuhause bleiben will, ihr Lebensgefährte unterstützte sie zunächst dabei, trennte sich jedoch zwei Jahre später von ihr und blieb Alimente-Zahlungen schuldig. Renate begann erneut als Friseurin zu arbeiten, dieses Mal bei einer Firma mit mehreren Filialen in Salzburg. Renate wusste damals oft nicht, wo und wann sie die folgende Woche arbeiten würde, dadurch musste ihre Mutter oft einspringen und ihren Sohn betreuen. Trotz allen Widrigkeiten arbeitete Renate 30 Wochenstunden, manchmal mehr. Im April 2020 wurde Renate während des ersten Lockdowns gekündigt, sie zog zu ihrer Mutter nach Freilassing. Renate übernahm im Distance Learning die Betreuung und den Unterricht ihres Sohnes, aktuell hält sie sich mit Schwarzarbeit als Friseurin über Wasser.

8. Sophie Maltschak

Sophie ist 33 und wohnt mit ihrem Sohn in Judenburg in der Steiermark. Sophie hat vor zehn Jahren ihr Studium der Theater-, Film- und Medienwissenschaft in Wien abgeschlossen. Während ihres Studiums arbeitete sie zunächst im Ticketing, später als Marketingassistentin in einem Theater. Das Studium hat sie in negativer Erinnerung, aber die Arbeit im Kulturmarketing war für sie erfüllend und hat ihr zum ersten Mal eine Option eröffnet „*was ich eigentlich machen will im Leben*“. Sie blieb auch nach dem Studium als Marketingassistentin beschäftigt, zusätzlich engagierte sie sich privat in der Freien Theaterszene. Mit 27 reiste Sophie zu einem Musikfestival in Spanien, am Tag der Abreise wachte sie auf und hatte keinerlei Erinnerung mehr an die letzte Nacht. Als sie wenige Wochen später erfuhr, dass sie schwanger sei, erinnerte sie sich an ihre Vergewaltigung am Campingplatz. Sophie wurde Mutter eines Sohnes, nach der Geburt beschloss sie, zurück zu ihren Eltern nach Judenburg zu ziehen. Sophie brach alle Kontakte nach Wien ab, begann als Kellnerin im elterlichen Gasthaus zu arbeiten. Die Eltern gingen 2019 in Pension, Sophie wollte und konnte das Gasthaus nicht übernehmen,

sie fokussiert und ihre ganzen Ressourcen auf ihren Sohn. Sie würde gerne wieder arbeiten, aktuell steht ihr Sohn aber im Vordergrund, hin und wieder hilft sie als Kellnerin in einem benachbarten Gasthaus aus.

9. Maria Hollweg

Maria ist 41 und lebt mit ihrem Ehemann und zwei Kindern in Wiener Neustadt. Nach der Schule absolvierte Maria eine Lehre zur Bankkauffrau, wurde von ihrer Firma jedoch nicht übernommen und begann eine Stelle als Sekretärin in einem Autohaus. Im ersten Jahr wurde Maria schwanger, der Partner verließ Maria, sie war alleinerziehend. Ihren Chef beschreibt Maria als warmherzig und verständnisvoll, er hat sich gefreut, wenn sie ihren Sohn ins Büro mitnahm. Maria übernahm immer mehr Verantwortungsbereiche, sie hatte diesbezüglich auch das Vertrauen ihres Chefs, rückblickend sagt sie heute, sie haben „den Laden g’schupft“. 2008 ging ihr Chef in Pension, sein Sohn übernahm das Autohaus. Maria bezeichnet den Wechsel als „plötzlich: Diktatur“ – der neue Chef erlaubte Maria nun nicht mehr, ihren Sohn mitzunehmen, Marias Mitsprachemöglichkeiten wurden eingeschränkt und sie wurde, in ihren eigenen Worten, wieder zur „Kaffee-Frau“. 2013 kündigte Maria, ca. zeitgleich lernte sie ihren jetzigen Ehemann kennen, wenig später wurde sie ein zweites Mal schwanger. Maria aber wollte nicht zuhause bleiben. Als ihr zweiter Sohn zwei Jahre alt wird, heuert sie als Flugbegleiterin bei einer Fluglinie an. Das Reisen machte Maria Spaß, aber sie merkte schon bald, dass sie das abschätziges Verhalten der Fluggäste nur schwer ertragen konnte. Das Fass zum Überlaufen brachte ein Passagier, der Maria auf einem Flug nach New York wiederholt sexuell belästigte. Ihre nachträglichen Beschwerden bei ihrer Flugfirma versandeten im Nichts. Im Mai 2020 wurde Maria gekündigt, sie kümmerte sich während der Corona-Pandemie vor allem um ihren Sohn. Gemeinsam mit ihrem Mann entschied Maria, nun fortan den Haushalt und die Kindererziehung zu übernehmen, sie möchte aber in naher Zukunft wieder einen Job annehmen, idealerweise nach einer Umschulung zur Kindergartenpädagogin.

10. Klara Auersbacher

Klara ist 49 Jahre alt und lebt mit ihrer Tochter und ihrem Ehemann in Annaberg, einer kleinen Gemeinde in Niederösterreich. Klara hat von Geburt an Hüftgelenkdysplasie, eine Fehlstellung der Hüfte. In ihrer Kindheit wurde Klara oft gehänselt. Mit 16 wollte Klara so schnell wie möglich von zuhause weg, sie nahm einen Job als Trafikantin in der Nachbarschaft an und wurde mit 20 zum ersten Mal schwanger, mit 21 heiratete sie. Ihr Ehemann war Alkoholiker, sie wurde Opfer häuslicher Gewalt. Klara kündigte in der Trafik, als ihr Sohn aber in den Kindergarten kam, begann sie als Reinigungskraft zu arbeiten, später dann als Kassiererin. Zum 30. Geburtstag musste Klara aufgrund von Knochenbrüchen ins

Spital. Sie trennte sich, reichte die Scheidung ein und tauchte in Wien bei einer Freundin unter. In Wien arbeitete sie erneut als Supermarktkassiererin, der Job beinhaltete jedoch auch die Regalbetreuung, ihre Hüftschmerzen wurden dadurch schlimmer. Klara konnte am Ende eines Arbeitstags oft nicht mehr stehen oder gehen. Vor ca. zehn Jahren musste ihre Hüfte operiert werden, im anschließenden Krankenstand wurde sie gekündigt. Sie zog zurück in ihre Heimatgemeinde Annaberg und heiratete. Mit 42 wurde Klara nochmals schwanger, ihre Tochter ist jetzt ihr „*Ein und Alles*“. Klara würde in Zukunft gerne in einem Bürojob arbeiten und überlegt eine Ausbildung dahingehend anzufangen.

11. Vera Hauffer

Vera ist 42 Jahre alt und lebt mit ihrem Partner in Aspach in Oberösterreich. Vera hat nach der Hauptschule eine Lehre als Friseurin begonnen, aber gegen Ende der Lehrausbildung gemerkt, dass sie die Arbeit und vor allem das Arbeitsumfeld nicht interessierte und hat deshalb die Lehre abgebrochen. Daraufhin hat Vera als Hilfsarbeiterin zu arbeiten begonnen, zunächst bei mehreren Metallunternehmen, später in einem Unternehmen für Lichtsysteme. Die Arbeit beschreibt sie körperlich anstrengend, insbesondere im Metallunternehmen, da es dort keine Laufbänder gab und sie schwer heben musste. Von den Kolleginnen wurde sie gemobbt. Vera war ca. zehn Jahre als Hilfsarbeiterin tätig und erlebte immer wieder Arbeitslosigkeitsphasen. Mit 29 absolvierte Vera eine Lehre als Speditionskauffrau, im Anschluss arbeitete sie als Lagerlogistikerin. Rückblickend war sie mit der Arbeit zufrieden, auch das Einkommen und die Arbeitszeiten haben für sie gepasst, sie war Hallenchefin und „*mein eigener Herr*“. 2017 wechselte sie zu einem Lebensmittelgroßhändler, erneut als Lageristin, allerdings wurde sie als Verkäuferin und damit als Angestellte eingestellt, daher wurden ihr keine Vordienstzeiten angerechnet und sie „*begann wieder bei Null*“. Die sich schon seit Jahren abzeichnenden Rückenschmerzen führten 2020 zu einem Bandscheibenvorfall, Vera musste ein halbes Jahr in den Krankenstand. Bei ihrer Rückkehr wurde ihr von der Chefin die Kündigung nahegelegt, Vera kündigte im Herbst 2021 und ist seitdem auf der Suche nach einem Bürojob. Vom AMS erfährt sie wenig Unterstützung, zum einen vermittelt ihr Berater ihr weiterhin Jobs in der Logistik, zum anderen werden ihr keine Kurse mehr finanziert, weil sie in der Vergangenheit bereits an zu vielen Kursen erfolglos teilgenommen habe. Vera bräuchte aber eine Qualifizierung im Bürobereich, deshalb meldet sie sich ab und sucht nun eigenständig.

12. Teréz Szabó

Teréz ist 51 Jahre alt und lebt mit ihrem Partner und ihrem gemeinsamen Sohn in Wien. Teréz hat nach der Lehre zunächst im Einzelhandel gearbeitet, bevor sie

eine Ausbildung zur diplomierten Ordinationsassistentin absolviert hat. Im Anschluss begann sie in Teilzeit in einer Arztpraxis zu arbeiten, aufgrund eines Sprachfehlers wurde sie von den Kolleginnen aber gemobbt. Teréz kündigte und begann als Verkäuferin in einem Kleidungsgeschäft zu arbeiten, wo sie ebenfalls von den Kolleginnen ausgegrenzt und gemobbt wurde. Sie kündigte erneut und meldete sich arbeitslos, mithilfe des AMS begann sie eine Ausbildung zur Pflegeassistentin. Im Anschluss begann sie in einem Senior:innenwohnhaus zu arbeiten, zum ersten Mal in ihrem Leben erfährt sie dort Wertschätzung und Lob für ihre Arbeit. Gleichzeitig fühlte sie sich von den Anforderungen oft überfordert. Die Arbeit mit ihren Klient:innen machte ihr Spaß, oft hatte sie aber kaum Zeit dafür, weil sie mit Schreiarbeit und Bürokratie beschäftigt war. Vor sechs Jahren wurde bei Teréz Brustkrebs diagnostiziert, ihr Gesundheitszustand verschlechterte sich im Zuge der Operationen und Chemotherapie. Teréz war lange im Krankenstand, weshalb sie gekündigt wurde, sie ist seitdem arbeitslos, findet aber aufgrund ihres Alters und ihrer gesundheitlichen Probleme keine neue Stelle.

2.1.1 Tabellarische Übersicht

Tabelle 6: Soziodemografische Merkmale der interviewten Frauen

	Name	Alter	Familienstand	Kinder	Herkunft	Ausbildung
1	Anna	27	ledig	keine	Österreich	Matura
2	Edith	49	Partnerschaft	2	Österreich	Pädagogische Hochschule
3	Inga	43	verheiratet	4	Litauen	Matura
4	Eva	40	verheiratet	2	Österreich	Matura
5	Melanie	54	verheiratet	keine	Österreich	Matura
6	Nesrin	33	ledig	keine	Türkei	Matura
7	Renate	40	ledig	1	Österreich	Lehre
8	Sophie	33	ledig	1	Österreich	Studium
9	Maria	41	verheiratet	2	Österreich	Lehre
10	Klara	49	verheiratet	2	Österreich	Pflichtschule
11	Vera	42	Partnerschaft	keine	Österreich	Pflichtschule
12	Teréz	51	verheiratet	1	Ungarn	Lehre

Tabelle 7: Erwerbsmerkmale der interviewten Frauen

	Name	Letzter Beruf	Frühere Arbeitslosigkeit?	Grund für Arbeitslosigkeit
1	Anna	Kassiererin	nein	eigene Kündigung
2	Edith	Lehrerin	ja	Kündigung
3	Inga	Wellness-Masseurin	ja	Kündigung
4	Eva	Qualitätsmanagerin	nein	eigene Kündigung
5	Melanie	Gesundheits- und Krankenpflegerin	ja	eigene Kündigung (in Folge einer Erkrankung)
6	Nesrin	Interviewerin/Kellnerin	ja	Kündigung
7	Renate	Friseurin	ja	Kündigung
8	Sophie	Kellnerin	nein	Kündigung
9	Maria	Flugbegleiterin	ja	Kündigung
10	Klara	Kassiererin	ja	Kündigung
11	Vera	Logistikerin	ja	eigene Kündigung (in Folge einer Erkrankung)
12	Teréz	Pflegeassistentin	ja	Kündigung

2.2 Auslöser der Arbeitslosigkeit

Nur vier der interviewten Frauen kündigten ihren letzten Job von sich aus, zwei weil sie unter den gegebenen Arbeitsbedingungen nicht mehr weiterarbeiten konnten. Die Mehrheit der Frauen wurde gekündigt, wobei vor allem jene Frauen, die zuvor in Dienstleistungsberufen arbeiteten, ihren Job schon zu Beginn der Corona-Pandemie verloren. In den Interviews war zu beobachten, dass die aktuelle Arbeitslosigkeit für die meisten Frauen jedoch nicht als „Schock“ kam, d.h. weder unerwartet noch unvertraut. Für neun der zwölf Frauen ist es auch nicht die erste Arbeitslosigkeitserfahrung. Vera etwa, die zunächst jahrelang als Hilfsarbeiterin und zuletzt als Lagerlogistikerin gearbeitet hat, beantwortet die Frage, wie sie die aktuelle Arbeitslosigkeit erlebt, mit „*eigentlich so wie immer*“ (111, Minute 13). Aber auch jene drei Frauen, für die es die erste Arbeitslosigkeitserfahrung ist, deuten ihren Status als „normal“ und nicht als unerwartet.

Bei fast allen interviewten Frauen handelt es sich um Frauen aus unteren Erwerbsklassen, um Dienstleistungsarbeiterinnen, einfache Bürokräfte oder Industriearbeiterinnen – also jene Klassen, die am häufigsten von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Die ungleich verteilten Arbeitslosigkeitsrisiken und -erfahrungen zulasten unterer Erwerbsklassen führt bei ihnen fast schon zu einer Art

Normalisierung des Zustands „arbeitslos“ – Arbeitslosigkeit wird nicht mehr als kritisches Lebensereignis interpretiert, sondern als normaler Bestandteil der Erwerbskarriere. Insofern ist der in der Einleitung postulierte „gesellschaftliche Tatbestand von Arbeitslosigkeit“ zumindest für diese unteren Erwerbsklassen längst Realität. Oder wie Inga erzählt: *„Das ist normal, also das gehört halt dazu, darum hab ich auch nie wirklich nachgedacht was das jetzt für mich bedeutet. Also ich mein, ich hab dann halt immer versucht eine neue Arbeit zu finden.“* (I3, 17)

Auf den ersten Blick erscheint in vielen Fällen die Geburt eines Kindes sowie die anschließende Kinderbetreuung als Hauptgrund für die jeweilige Arbeitslosigkeit der interviewten Frauen. Dahinter verstecken sich jedoch spezifische Auslöser, die im Leben der Frauen teils tiefe Spuren hinterlassen haben und bei ihnen letztlich zur Kündigung oder Aufgabe des Berufs führten. Diese lassen sich im Wesentlichen zu drei Faktoren zusammenfassen: Entweder waren körperliche Gründe ausschlaggebend, oder die Frauen verloren im Zuge der Corona-Pandemie ihren Job, oder es gab andere externe Schocks, die die Frauen arbeitslos werden ließen.

2.2.1 Körper

In fünf Interviews wurden körperliche Gründe auf die Frage genannt, weshalb die Frauen ihren Job entweder von sich aus beendeten oder unfreiwillig verloren. Teréz etwa, bei der vor sechs Jahren Brustkrebs diagnostiziert wurde und die im anschließenden Krankenstand gekündigt wurde. Klara, die aufgrund einer Fehlstellung der Hüfte nicht mehr im Supermarkt arbeiten konnte und die ebenfalls im Krankenstand gekündigt wurde. Und Vera, die aufgrund eines Bandscheibenvorfalles nun nicht mehr als Lageristin arbeiten kann, sondern einen Job im Bürobereich sucht. Aber auch psychische Erkrankungen können zu Arbeitslosigkeit führen, wie etwa im Fall von Melanie, die ihren Job als Pflegerin im akutstationären Bereich im Herbst 2020 aufgeben musste, weil sie aufgrund von Überlastung Schlafprobleme und Depressionen bekam. Bei genauerem Hinhören fällt auf, dass die Arbeitslosigkeit von diesen Frauen nicht nur nicht als problematisch, sondern umgekehrt sogar als fast schon willkommene Auszeit, als Freistellung von den schwierigen Arbeitsverhältnissen, als Entlastung von einer krankmachenden Arbeit gedeutet wird. Teréz etwa beschreibt die ersten Jahre nach ihrer Kündigung als *„also volle Konzentration aufs Gesundwerden wieder. Das war am wichtigsten. Und irgendwie war ich auch froh, nicht mehr jeden Abend dann so kaputt nach Hause zu kommen.“* (I12, 32) Melanie erzählt: *„Also ich hab mich dann eh relativ schnell erholt, oder zumindest gedacht ich tu’s, und dann auch gleich wieder angefangen, Jobs zu suchen. Aber irgendwie hab ich gemerkt, dass es schon auch gut für mich ist, da jetzt mal auch raus zu sein aus dem Rad‘l,*

ich war ja wirklich überm Limit, und da möchte ich auch nicht mehr zurück.“ (15, 27).

Geht es um die Themen Arbeitslosigkeit und Gesundheit, steht meist die Auswirkung von Arbeitslosigkeit auf die gesundheitliche Situation der Betroffenen im Vordergrund. Diese Kausalitätshypothese geht davon aus, dass Arbeitslosigkeit die Ursache von Erkrankungen ist. Dass umgekehrt Erkrankungen auch Auslöser für Arbeitslosigkeit sein können, wird zumindest in der öffentlichen Debatte kaum thematisiert. Die Selektionshypothese besagt, dass kränkere Arbeitnehmer:innen weniger wettbewerbsfähig seien, deshalb eher entlassen und seltener wieder eingestellt werden (vgl. Müller/Heinzel-Gutenbrunner 2001). Beide Hypothesen sind oft nur eingeschränkt nachzuweisen, die vorliegenden Schilderungen aber zeigen, wie Erkrankungen letztlich in Arbeitslosigkeit resultieren können. Möglich ist dies auch dadurch, da es in Österreich weder ein Kündigungsverbot im Krankenstand noch ein genereller Kündigungsschutz bei Krankheit existiert.¹⁰

Nicht immer sind es Erkrankungen, die zur Arbeitslosigkeit führen, sondern andere körperliche Umstände wie etwa im Fall von Anna, die zu Beginn ihres Transitionsprozesses ihren Job als SupermarktkassiererIn von sich aus kündigte. Annas Fall steht stellvertretend für die zahlreichen Schwierigkeiten, mit denen Trans*Personen im Arbeitsleben zu kämpfen haben. Gerade zu Beginn der Transition ziehen es Trans*-Personen oft vor, selbst zu kündigen und in einer anderen Firma neu zu beginnen, um antizipierten negativen Folgen zuvorzukommen, oder sie ziehen sich, wie Anna, ganz vom Arbeitsmarkt zurück (Frohn/Meinhold 2016). Annas freiwillige Kündigung erscheint vor diesem Hintergrund nicht mehr freiwillig – vor dem Hintergrund bereits gemachter Diskriminierungserfahrungen in ihrer Arbeit in einem Supermarkt sucht sie Schutz außerhalb der Arbeitswelt, zumindest bis sie ihre Transition abgeschlossen hat und ihre Geschlechtsidentität von anderen so wahrgenommen wird wie sie sich selbst empfindet (,Passing‘).

2.2.2 Corona

Dass manche Frauen, die in den letzten zweieinhalb Jahren arbeitslos wurden, sich dann verstärkt der Kinderbetreuung und -erziehung zuwenden, sollte nicht als ursächlicher Auslöser für die Arbeitslosigkeit interpretiert werden. Eva zum Beispiel, die im Herbst 2020 ihren Job freiwillig aufgibt, um sich ganz der Kinderbetreuung zu widmen, sagt: *„Die Kinder wurden dann immer nervöser. Also vor allem der jüngere hat oft geweint wenn er in die Schule musste. (...) Es war eine Familienentscheidung. Also mein Mann und ich haben uns dann hingesezt und gerechnet. Und am Ende, ich mein, für die Kinder war’s die beste Entscheidung.“*

¹⁰ In der Schweiz etwa besteht ein solcher Kündigungsschutz, Voraussetzung ist, dass der/die Beschäftigte unverschuldet krank oder verletzt wurde und arbeitsunfähig ist.

(I4, 13 und 16). Evas Kinder waren damals acht und sechs Jahre alt und besuchten beide eine Volksschule, Eva arbeitete Vollzeit im Qualitätsmanagement. Auslöser für die Entscheidung, zu kündigen, war aber nicht die Kinderbetreuung, sondern die psychische Situation der beiden Kinder im Zuge der Schulschließungen während der Lockdowns. Ähnlich erging es Maria und Renate, bei beiden führten erst die coronabedingten Kündigungen (im Fall von Maria seitens ihrer Fluggesellschaft, im Fall von Renate seitens ihres Friseurunternehmens) dazu, dass sie sich in der Arbeitslosigkeit dem Haushalt und der Kinderbetreuung widmeten.

Generell zeigen die Interviews auch, welche Auswirkungen die Corona-Pandemie auf die Arbeitssituation von unteren Erwerbsklassen hatte. Mit Ausnahme von Eva, die vor der Arbeitslosigkeit als Qualitätsmanagerin arbeitete, verloren im Zuge der Lockdowns und wirtschaftlichen Unsicherheiten eine Kellnerin und Call-Center-Interviewerin (Nesrin), eine Friseurin (Renate), eine Wellness-Masseurin (Inga) und eine Flugbegleiterin ihre Arbeit. Alle vier arbeiteten also in Dienstleistungsberufen der „service class“, Berufe also, die von den Lockdowns besonders betroffen waren. Es sind Tätigkeiten, die sehr schnell wegfallen können, die sehr krisensensibel sind, und in denen überdurchschnittlich häufig Frauen arbeiten. Einen Sonderfall stellt die Situation von Edith dar. Auch ihre Entlassung als Lehrerin erfolgte aus Anlass der Corona-Pandemie, jedoch nicht aufgrund wirtschaftlicher Überlegungen seitens des Arbeitgebers, sondern weil Edith die Impfung verweigerte.

2.2.3 Externe Schocks

In einigen Fällen lassen sich die Auslöser nicht immer exakt benennen oder es gibt mehrere externe Auslöser. So etwa im Fall von Sophie, die das elterliche Gasthaus nicht übernehmen wollte, sich nun ganz der Betreuung ihres Sohnes widmet und sich mit Gelegenheitsjobs als Kellnerin über Wasser hält. In ihrem Fall spielt die Kinderbetreuung auf den ersten Blick tatsächlich eine Hauptrolle für die Entscheidung, derzeit keine Arbeit zu suchen. Doch auch sie deutet in ihrem Interview an, dass sich dahinter ein anderes Motiv versteckt: *„Also ich bleib jetzt mal hier bei meinen Eltern, die unterstützen mich ja auch, die sagen ich muss nicht arbeiten wenn ich nicht arbeiten will. (...) Ja, also ich muss das alles ja auch noch verarbeiten, richtig gut geht's mir ja immer noch nicht sag ich mal.“* (I8, 63). Sophies Arbeitslosigkeit wird also von den Eltern, zu denen sie zurückgezogen ist, unterstützt und ihr vermutlich auch aus Sorge um Sophies Gesundheit nahegelegt. Diese Sorge teilt Sophie, die nach einer Vergewaltigung mit psychischen Problemen zu kämpfen hat, und beschließt daher, sich erstmal voll und ganz ihrem

Sohn zu widmen. Insofern spielen auch hier gesundheitliche Überlegungen eine Rolle, wenngleich sie nicht Auslöser für die Arbeitslosigkeit sind.

In anderen Fällen klingen Beeinflussungen durch nahestehende Personen durch. Vor allem Frauen in Beziehungen scheinen ihre Arbeitslosigkeit öfters auch mit ihren Partnern zu planen. Eva nennt ihre Arbeitslosigkeit eine „*Familienentscheidung*“, auch Maria und Inga besprechen ihre Entscheidungen mit ihren jeweiligen Partnern ab. Dass sich in diesen Fällen jeweils die Frauen vom Arbeitsmarkt zurückziehen, während die Partner zum Alleinerhalter der Familie werden, verweist auch auf die geschlechtsspezifische Ungleichverteilung von Familienverantwortung bzw. Familienerhalt, die sich in Krisenzeiten nochmals intensiviert.

2.3 Erleben der Arbeitslosigkeit

Arbeitslosigkeit kann von Betroffenen auf unterschiedliche Art und Weise erlebt werden. Auch die zwölf interviewten Frauen schilderten ihre Arbeitslosigkeit mit teils völlig konträren Worten. Manche sprachen von einer „*Auszeit*“ und „*Zeit für mich*“, andere von „*Zwang*“ und „*Dauerstress*“. Die finanzielle Situation war für manche „*schlimm*“ und „*wirklich knapp*“, andere hingegen sagen „*es geht sich ganz gut aus eigentlich*“. Dies widerspricht einmal mehr der lange vorherrschenden Annahme, dass Frauen weniger unter Arbeitslosigkeit leiden und bestätigt umgekehrt, wie auch bereits in der Einleitung vermutet, dass sich auch die Arbeitslosigkeitserfahrungen von Frauen im Zuge des Wandels der Geschlechterrollen in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts ausdifferenzieren. Auf Basis der Interviews lassen sich drei unterschiedliche Arten identifizieren, wie Frauen ihre Arbeitslosigkeit erleben und deuten: Arbeitslosigkeit als Bedrohung, Arbeitslosigkeit als Auszeit und die völlige Umdeutung von Arbeitslosigkeit.

2.3.1 „Bedrohung“

Eine Bedrohung durch Arbeitslosigkeit kann sich sowohl im Wegfall der manifesten als auch latenten Dimensionen von Erwerbsarbeit einstellen (siehe Einleitung). Das heißt, dass Arbeitslosigkeit zum einen die finanzielle Situation erschweren kann, gleichzeitig aber bedroht sie auch die zeitlichen Routinen, sozialen Beziehungen und das Gefühl, einen sinnvollen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. Auch wenn die derzeitige Arbeitslosigkeit für keine der Frauen besonders überraschend kam, für einige sogar so etwas wie einen gewissen Normalzustand in ihrer Erwerbsbiographie darstellt, wirkt sie für manche Frauen dadurch aber nicht weniger bedrohlich. Dies ist etwa bei Vera der Fall. Vera, die aufgrund eines Bandscheibenvorfalles nicht mehr als Lageristin arbeiten kann, sucht derzeit nach Umschulungsmöglichkeiten für eine spätere Bürotätigkeit. Da das AMS ihr keine

weiteren Kurse mehr finanzieren möchte, meldet sie sich ab. Sie lebt von Erspartem und dem, was ihr Partner verdient. Die Armutgefährdung steigt. *„Ja also langsam wird das Geld knapp, also wir schauen schon sehr stark drauf, was wir kaufen und wo. (...) Jetzt ist uns vor ein paar Wochen der Kühlschrank eingegangen, das war schon schwierig. Und so wie das alles grad teurer wird, ich mein, bald reicht das vorne und hinten nicht mehr aus wahrscheinlich.“* (I11, 37)

Ein anderer Fall ist Edith. Sie wurde aufgrund ihrer Weigerung, sich gegen Corona impfen zu lassen, gekündigt. Die Bedrohung entstand für Edith aber nicht aus finanziellen Gründen (da ihr Partner genug verdient), sondern aufgrund des verletzten Status-Empfindens. *„Also da ist meine Welt zusammengebrochen. Muss ich so sagen. Auch wenn ich heut irgendwie auch froh bin, aber das war schon ganz schlimm. Plötzlich bist arbeitslos und stehst auf der selben Stufe wie - . (...) Also ich war ja immer arbeitswillig, hab mich auch immer versucht weiterzubilden, und dann wirst trotzdem arbeitslos?“* (I2, 11). Erst der Entschluss, sich vom AMS abzumelden und selbständig zu machen, verleiht Edith ihren Status wieder zurück. Die Arbeitslosigkeit verliert für sie dadurch ihren bedrohlichen Charakter.

Die Bedrohlichkeit durch Arbeitslosigkeit merkt aktuell auch Teréz: Nach ihrer Genesung möchte sie gerne wieder arbeiten, ein Blick in die Stellenanzeigen führt bei ihr aber zur Resignation. Bisherige Bewerbungen blieben unbeantwortet, sie vermutet ihr Alter (51) als ausschlaggebend dafür. Die Bedrohung zeichnet sich bei Teréz in einem eindeutigen Szenario ab: den Rest ihres Lebens arbeitslos zu bleiben. *„Also ich wart jetzt mal bis ich ganz gesund bin wieder. Aber sagt ja niemand, dass ich noch was finde, oder? Und dann kommen einem schon irgendwie Existenzängste. Ich denk mir ‚Wie soll man das dann mit weniger Geld jetzt irgendwie alles schaffen?‘. (...) Und ich habe irgendwie die Panik, dass ich nie mehr wirklich dazu gehören werde. Also Aufstehen und man geht, weiß ich nicht, zum Auto und macht sich auf den Weg in die Arbeit. Und irgendwie muss ich dann (...) den Tag, den ganzen Tag irgendwie verbringen. Und ich weiß ehrlich nicht was ist wenn ich jetzt dann keine Arbeit mehr finde. Furchtbar stell ich mir das vor.“* (I12, 71)

Allen drei Schilderungen gemeinsam ist ein stark ausgeprägter Wunsch zu arbeiten. Im Unterschied zu anderen Frauen, die ihre Arbeitslosigkeit entweder als Auszeit erleben oder ihre Tätigkeiten anderwärtig umwidmen, wünschen sich diese Frauen, möglichst rasch wieder eine neue Beschäftigung zu finden. Dies kann entweder Auslöser oder aber Resultat des Empfindens von Arbeitslosigkeit als „Bedrohung“ sein. Zur Bedrohung wird die Arbeitslosigkeit aber vor allem durch die vermuteten geringen Arbeitsmarktchancen. Keine der drei Frauen rechnet sich aus, schnell wieder eine neue annehmbare Stelle zu finden. Dies führt bei allen

drei unweigerlich zu Momenten der Resignation, in denen die aktive Jobsuche schwerer und schwerer fällt.

2.3.2 „Auszeit“

Die Arbeitslosigkeit wird nicht von allen Frauen als Bedrohung empfunden. Manche erleben sie auch als willkommene oder zumindest bewusst gewählte Auszeit, als mehr oder weniger notwendige Phase der Regeneration. Dies ist vor allem bei jenen Frauen der Fall, die aus Krankheits- oder anderen körperlichen Gründen arbeitslos geworden sind. Für sie ist nicht die Arbeitslosigkeit die Bedrohung, sondern ihr Gesundheitszustand. Die Arbeitslosigkeit markiert für sie einen erhofften Wendepunkt zur Besserung, deshalb fallen in ihren Schilderungen auch selten Wörter wie „Existenzangst“, „Bedrohung“ oder „furchtbar“. Im Gegenteil: Die Arbeitslosigkeit wird zwar bedauert, aber gleichzeitig als Erleichterung und Entlastung empfunden.

Ein Beispiel dafür ist Anna: Sie outet sich vor drei Jahren als trans-ident und beginnt den Transitionsprozess. Sie erhält die Diagnose „Geschlechtsdysphorie“ und begibt sich in Psychotherapie. Sie beginnt die Hormonbehandlung und nimmt eine Personenstandsänderung vor. Zeitgleich kündigt sie ihre Arbeit als Kassiererin in einem Supermarkt. Ihre Arbeitslosigkeit ist dennoch nicht freiwillig – hinter ihrer Entscheidung steht die Angst vor weiteren Diskriminierungen, nachdem ihre Kolleginnen sie mobben und sie beim Chef outen. Gleichzeitig sieht Anna diese Phase jetzt auch positiv: *„(...) und da merk ich jetzt auch irgendwie, also wie furchtbar diese Zeit war, da hab ich so g'litten immer, das verdrängt man ja auch. Und jetzt steh ich mit einem Lachen auf und schlaf mit einem Lachen ein (lacht). Also ich bin halt jetzt voll dahinter, dass ich die OP mach, krieg, so, und dann möchte ich auch wieder arbeiten gehen, aber halt woanders dann, ja.“* (I1, 54)

Diese Momente der Befreiung von der Erwerbsarbeit finden sich auch in den Schilderungen von jenen Frauen, die aufgrund einer Erkrankung arbeitslos wurde. Melanie, die als Pflegerin in einem Krankenhaus im ersten Jahr der Corona-Pandemie unter chronischer Überlastung litt, erlebte die Arbeitslosigkeit als „Ruhepol“, als *„(...) endlich durchatmen können, durchschlafen, also das war – also wie ich das erste Mal wieder eine ganze Nacht durchgeschlafen hab, das war unbeschreiblich, das hab ich ja gar nimmer geglaubt, und ja, also das war wie Tag und Nacht, und dann ging's mir auch langsam wieder besser.“* (I5, 25) Auch für Teréz war die Kündigung zwar belastend, zumal sie sich mitten im Genesungsprozess nach ihrer Chemotherapie befand, gleichzeitig, so sagt sie, lagen ihre Prioritäten einfach woanders. Die Rehabilitation stand damals im Vordergrund, es ging darum, *„mir so viel Zeit einfach zu nehmen wie halt nötig war“* (I12, 38). Dass Teréz nun aber, am Ende ihrer Genesung, ihre Arbeitslosigkeit zunehmend als

Bedrohung wahrnimmt, verdeutlicht auch, dass dieser Zustand nicht auf Dauer anhalten kann – das Erleben von Arbeitslosigkeit als Auszeit entlastet immer nur zeitlich begrenzt.

2.3.3 „Umwidmung“

Bei manchen Frauen gab es bereits in der Rekrutierungsphase, also bei der Erstkontaktierung zur Vereinbarung eines Interviewtermins, interessante Momente. So verneinten manche die Frage, ob sie arbeitslos seien, obwohl sie laut Statistik arbeitslos waren. Stattdessen betonten sie ihre Tätigkeit als Mutter, Hausfrau oder die Pflege von Angehörigen.

Die Umwidmung ist eine eigene Art des Erlebens von Arbeitslosigkeit. Ein Beispiel für diese Art von Erleben ist Nesrin. Sie arbeitete vor der Corona-Pandemie in drei Jobs: als Call-Center-Interviewerin, als Kellnerin und zusätzlich als Putzfrau. Sie arbeitete deshalb in drei Jobs, weil sie nach dem Tod der Mutter und der Demenzerkrankung ihres Vaters zur Familienerhalterin wurde, da ihre beiden Brüder zunächst noch arbeitslos waren. Nesrin verliert 2020 ihre Jobs und meldet sich beim AMS. Die Arbeitslosigkeit erlebt Nesrin zu Beginn als Bedrohung, da sie ihre Familie in die Armut abrutschen sieht: *„Also ich wusste damals einfach gar nicht, was ich tun soll. Alles weg, plötzlich war alles weg. Und dann musst du halt zum AMS und dann, ja dann wirst dort auch nicht unbedingt positiv empfangen und du fragst dich dann: ‚Wie lang geht das gut? Wie lang geht sich das aus?‘“* (16, 23) Ihre Brüder suchen und finden in Folge Arbeit, Nesrin meldet sich vom AMS ab und kümmert sich nun Vollzeit um den kranken Vater. Von diesem Moment an wird die Arbeitslosigkeit zur Sorgearbeit umgewidmet und verliert ihren bedrohlichen Charakter. Die Pflege des Vaters steht nun ganz im Vordergrund. Im Interview vermeidet Nesrin auch die Wörter „Arbeitslosigkeit“ und „arbeitslos“, sie spricht von „Kümmern“, „Pflege“ und „beim Vater sein“.

Diese Umdeutung von Arbeitslosigkeit tritt vor allem unter Frauen mit Pflege- und Betreuungsverpflichtungen auf. In den Interviews mit Inga, Eva, Nesrin, Renate, Maria und Klara finden sich solche Umdeutungs- bzw. Umwidmungsprozesse klar wieder. In ihrer Arbeitslosigkeit werden die Kinder alternative Bezugspunkte für die eigene Lebens- und Alltagsführung. Anders gesagt: Haushalt und Kinderbetreuung werden zur neuen Arbeitsaufgabe für diese Frauen. Gemeinsam ist die Schilderung der Arbeitslosigkeit als etwas Positives – die Kinderbetreuung wird im direkten Vergleich zur vorigen Erwerbsarbeit als Entschleunigung erlebt, als sinnstiftender, als endlich gefundene Erfüllung. Eva, die in ihrem Job als Qualitätsmanagerin unter hohem Zeit- und Arbeitsdruck litt und immer wieder Mehr- und Überstunden arbeiten musste, widmet sich nun voll und ganz der Haushaltsführung, der Kinderbetreuung, dem Lernen mit ihren Kindern und dem Planen von

Freizeitaktivitäten, mitunter auch gegen in ihren Augen vorherrschenden gesellschaftlichen Leitbildern: *„Also das füllt den Tag gut aus, und ich hab eine Freude damit. Das darf man aber heute ja nicht mehr sagen, und es ist ja auch immer was zu tun also. Ich mein im Unterschied zu früher oder so, wo ich einfach nur den ganzen Tag gestresst war und dauernd schauen musste und mich manchmal wirklich gefragt hab ‚Eva, warum tust du dir das an?‘“* (I4, 48). Freilich möchte Eva auch irgendwann wieder arbeiten gehen, aber *„das muss dann schon auch passen mit den Kindern, also von den Zeiten her mein ich, und da seh ich grad eher schwarz.“* (I4, 62).

Diese Umdeutungsprozesse fördern eine positive Bewältigung der Arbeitslosigkeit. Keine der Frauen fühlt sich durch die Arbeitslosigkeit psychisch oder ökonomisch besonders belastet. Gleichzeitig wäre es falsch, diese Strategie der „Umwidmung“ als individuelle Leistung zu würdigen, die den anderen Frauen nicht gelänge. Im Gegenteil können diese Umdeutungen nur auf Basis von drei zentralen Voraussetzungen gelingen, die nicht allen arbeitslosen Frauen zur Verfügung stehen. Zum einen bedarf es einer materiellen und finanziellen Absicherung unabhängig von der Erwerbstätigkeit der Frau. In allen geschilderten Fällen wird der Lebensunterhalt durch Partner oder andere Familienangehörige abgesichert. Zweitens braucht es auch über die rein finanzielle Situation hinaus stabile und stabilisierende Rahmenbedingungen, um Frauen die Übernahme der Elternrolle zu ermöglichen. Dazu zählen eine gemeinsame Entscheidungsfindung mit dem Partner, Unterstützung bei der Bewältigung der Familienaufgaben (z.B. durch Großeltern) sowie letztlich auch eine umfassende Wertschätzung der familienbezogenen Arbeit. Zum dritten braucht es eine starke Familienorientierung der Frauen und ihres Umfelds. Keine der Frauen kann als überaus erwerbszentriert charakterisiert werden – keine strebte z.B. einen beruflichen Aufstieg an. Sind diese drei Faktoren nicht gegeben, kann die Arbeitslosigkeit nicht so einfach umgedeutet werden. Ein Beispiel dafür ist Sophie: Sie sah ihre berufliche Zukunft vor zehn Jahren noch im Theaterbetrieb, engagierte sich dort stark und plante eine berufliche Karriere. Eine ungewollte Schwangerschaft in Folge einer Vergewaltigung führte bei ihr aber dazu, dass sie ihre Pläne revidieren musste und nach Hause zu den Eltern zog. Auch wenn Sophie sich nun hauptsächlich um ihren Sohn kümmert, klingt ihre Schilderung ihrer Arbeitslosigkeit anders als etwa bei Eva oder Nesrin: *„Und irgendwie wollt ich das ja auch nie, also zumindest nicht so jung oder? Und das ist manchmal nicht so leicht. Also ich mein, ich lieb mein Kind, verstehen Sie mich nicht falsch, aber jetzt bin ich irgendwie auch wo ich nie sein wollt: ‚Hausfrau und Mutter‘.“* (I8, 69)

2.4 Der Wunsch nach Arbeit

Sämtliche interviewte Frauen bestätigten in den Interviews den grundsätzlichen Wunsch zu arbeiten. Manche wie z.B. Anna oder Inga haben auch schon sehr konkrete Vorstellungen, wann sie die Arbeitssuche wieder aufnehmen – nach der Transition bzw. mit Beginn einer Ausbildung im nächsten Herbst. Für die meisten Frauen ist aber unklar, wann sie sich nach neuen Stellen umsehen werden. Die beiden Hauptgründe für diese Unklarheit sind entweder schwer vorhersagbare Genesungsprozesse, die erst abgeschlossen werden müssen, oder ein überstarker Fokus auf die Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen, der zwar einem grundsätzlichen Wunsch nach Arbeit nicht entgegensteht, diesen Wunsch aber in den Hintergrund rücken lässt.

Die Motive hinter dem Arbeitswunsch der interviewten Frauen unterscheiden sich ebenfalls. Grundsätzlich lässt sich dabei zwischen (rein) ökonomischen Motiven, tätigkeitsorientierten Motiven und Anerkennungsmotiven unterscheiden.

2.4.1 Ökonomische Motive

Ein eigenes Einkommen, also die Existenzsicherung und die eigenständige Bestreitung des Lebensunterhalts, ist das Hauptmotiv für die interviewten arbeitslosen Frauen, in Zukunft wieder arbeiten zu gehen. Nicht zu beobachten war hingegen eine übermäßig starke Aufstiegsorientierung – keine der Frauen gab zum Beispiel an, dass die Höhe des Einkommens oder etwaige Karriereperspektiven entscheidend seien. Die ökonomische Motivation bezieht sich bei ihnen vielmehr auf eine finanzielle Grundsicherung, nicht etwa auf Status oder Aufstiegsaspirationen. Derart ist es auch wenig überraschend, dass diese ökonomische Motivation bei allen Frauen zu beobachten war.

Unterschiede zeigen sich lediglich zwischen jenen Frauen, die neben ökonomischen auch andere Motive anführen, und jenen, die ausschließlich aus ökonomischen Gründen wieder arbeiten wollen. „Wollen“ ist hier jedoch das falsche Wort – diese Frauen empfinden die Aufnahme einer Arbeit vielmehr als Zwang, als Notwendigkeit, als „*arbeiten müssen*“. Inga zum Beispiel, die im nächsten Herbst ihre Ausbildung zur medizinischen Masseurin wiederholen möchte, sagt, sie muss daneben auch arbeiten gehen, um sich die Ausbildung zu finanzieren. Die frühere Call-Center-Interviewerin und Kellnerin Nesrin, die derzeit ihren Vater pflegt und vom Pflegegeld sowie finanziellen Zuwendungen ihrer beiden Brüder lebt, antwortet auf die Frage, warum sie in Zukunft wieder arbeiten gehen möchte: „*Naja eigentlich möchte ich ja nicht zurück (...). Aber wenn mein Vater irgendwann einmal nicht mehr ist, dann muss ich ja schauen, wie ich über die Runden komm. Also Geld, ich brauch halt dann Geld.*“ (I6, 51) Ähnlich klingt auch

Renate, die sich derzeit mit Schwarzarbeit als Friseurin über Wasser hält: *„Aber ewig wird sich das auch nicht ausgehen, ich denk -, also ich denk schon auch viel drüber nach, wie das dann später einmal sein wird in der Pension, und von was ich dann leben soll irgendwie. (...) Also ‚wollen‘ und ‚müssen‘ sind halt zwei Paar Schuhe oder? Ich muss halt schauen wegen dem Geld, irgendwann geht sich das nicht mehr aus.“* (17, 42) Und auch bei Klara fehlen jegliche Hinweise auf eine außerhalb der materiellen Absicherung angelegte Motivation, in Zukunft wieder arbeiten zu gehen: *„Naja ich muss ja, ich hab ja keine Wahl.“* (110, 39)

Auffällig ist, dass alle vier Frauen ihre Arbeitslosigkeit umgewidmet haben. Im Fall von Klara, Inga und Renate zur Kinderbetreuung, im Fall von Nesrin zur Pflege des Vaters. Weitere Gemeinsamkeiten lassen sich hingegen keine feststellen. Während Inga zum Beispiel mit dem Einkommen ihres Mannes und den Alimentenzahlungen für ihre beiden mittleren Kinder derzeit gut über die Runden kommt, reicht das Geld für Nesrin kaum zum Überleben aus. Auch sind nicht alle Frauen ausschließlich von finanziellen Zuwendungen abhängig – Renate etwa arbeitet schwarz als Friseurin. Somit bleibt als letzte Gemeinsamkeit lediglich die Abwesenheit anderer Motive für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Diese Abwesenheit lässt sich auch als geringe Erwerbsorientierung interpretieren. Die Analyse der Erwerbsorientierung ist insofern lohnend, da damit auch die bisherigen Erwerbskarrieren der Frauen in den Fokus rücken. Diese waren in den meisten Fällen durch geringe Einkommen, fehlende Aufstiegsperspektiven sowie psychisch und körperlich oft sehr anstrengenden Arbeitsbedingungen in den Hilfsdienstleistungen und Aushilfsjobs dieser Frauen geprägt. Vor diesem Hintergrund erscheint auch die Umwidmung der Arbeitslosigkeit plausibel – die Frauen empfinden ihre Arbeitslosigkeit damit nicht mehr als Karriereunterbrechung, sondern als Chance auf Anerkennung ihrer Tätigkeit und Person. Der ökonomische Zwang aber, in Zukunft wieder arbeiten gehen zu müssen, wird deshalb nochmals stärker als negativ empfunden – er untergräbt diesen Frauen diese jetzige, für einige auch erstmalige Erfahrung von würdevoller und gewürdigter Arbeit.

2.4.2 Tätigkeitsorientierte Motive

Im Unterschied zur ökonomischen Motivation, in Zukunft wieder arbeiten gehen zu *müssen*, spielen bei tätigkeitsorientierten Motiven die Berufstätigkeit und insbesondere die Arbeitsinhalte eine viel stärkere Rolle. Die Ausübung einer spezifischen Tätigkeit im Beruf ist für diese Frauen der Hauptgrund, in Zukunft wieder arbeiten zu wollen. Dies ist z.B. bei Melanie der Fall. Melanie, die vor ihrer Arbeitslosigkeit als Gesundheits- und Krankenpflegerin in einem Krankenhaus arbeitete, bevor es bei ihr zu einem Burn-Out kam, möchte in Zukunft als Altenpflegerin arbeiten. Sie beschreibt ihren grundsätzlichen Arbeitswunsch wie

folgt: *„Also das ist auf jeden Fall, ich mein weil ich auch irgendwas Sinnvolles machen will. Auch wenn das Klischee ist vielleicht, aber man weiß einfach in der Früh wofür man aufsteht. Es ist einfach mit Menschen arbeiten. Mir geht’s ab.“* (15, 29)

Während Melanie in ihr altes Tätigkeitsfeld zurückkehren möchte, können tätigkeitsorientierte Motive auch bei einer beruflichen Neuorientierung eine große Rolle spielen. So etwa bei Maria, die zuletzt als Flugbegleiterin gearbeitet hat und sich in den nächsten Jahren zur Kindergartenpädagogin umschulen lassen möchte. Ihr Arbeitswunsch fußt fast ausschließlich, ähnlich wie bei Melanie, auf der erwarteten Sinnstiftung in einem neuen Job.

Etwas anders stellt sich der Arbeitswunsch von Vera dar – zwar steht auch bei ihr die avisierte konkrete Tätigkeit als Büroangestellte im Vordergrund, der Hintergrund ist aber weniger ein Wunsch nach Sinn-Erleben sondern eher die Notwendigkeit, aufgrund eines Bandscheibenvorfalles in einem körperlich weniger belastenden Beruf zu arbeiten: *„Das ist halt so, also das stell ich mir dann schon besser vor dort. Geht halt nicht mehr, ich kann nicht mehr zurück ins Lager, das geht einfach nicht mehr. Und Büro hat mich eh immer interessiert, also ich arbeit ja auch gern im Team und so, und wenn ich da dann mithelfen kann wo, also das tät mir am besten gefallen.“* (111, 71)

Gemeinsam ist allen drei Frauen eine wesentlich stärker ausformulierte Erwerbsorientierung als den Frauen, die aus ausschließlich ökonomischen Gründen in Zukunft wieder arbeiten müssen. Die Arbeitslosigkeit erleben diese Frauen eher als belastend, als Knick in ihrer Erwerbsbiographie, den es – nach Genesung oder Umschulung – zu überwinden gilt.

2.4.3 Anerkennungsmotive

Neben ökonomischen und tätigkeitsorientierten Motivlagen konnten in vier Interviews auch starke Züge zu Anerkennung und Wertschätzung nachvollzogen werden, die den Arbeitswunsch dieser Frauen wesentlich begründen. Gesellschaftlicher Status ist für diese Frauen gleichbedeutend mit Erwerbsarbeit, wobei weniger die konkrete Tätigkeit in den Vordergrund gestellt wird, sondern der Status „arbeitend“ an sich. In dieser Gruppe finden sich auch die eindeutigsten Hinweise auf ein Stigmabewusstsein, also ein Bewusstsein darüber, als Arbeitslose Teil einer gesellschaftlich stigmatisierten Gruppe zu sein. Der immer wieder, auch von sich aus betonte *Arbeitswunsch* wird in den Interviews als Nachweis für die Unfreiwilligkeit der eigenen Arbeitslosigkeit hochgehalten, und dient gleichzeitig als Distinktionsmerkmal gegenüber dem vermuteten Gros der restlichen Arbeitslosen in Österreich. So etwa bei Anna, die nach ihrem Transitionsprozess

„auf alle Fälle wieder arbeiten möchte“. Sie erklärt: *„Na sicher! Also ich bin ja nicht arbeitslos weil ich schlecht war oder nicht mehr arbeiten wollt. Aber grad geht's ja nicht anders. (...) Und ich möcht ja dann wirklich ganz neu anfangen. (...) Klar wird's schwer weil ich halt das Studium abgebrochen hab und so, aber Ärztin kann ich mir sowieso nicht mehr vorstellen für mich in der heutigen Zeit. Aber halt Tierärztin, das wär irgendwie so mein Traum grad, und die werden auch gebraucht, hier bei uns in der Region zum Beispiel sagen mir das alle, dass es das braucht.“* (I1, 31) Bei Anna wird der Wunsch nach Anerkennung in doppelter Weise sichtbar: Zum einen in der Betonung, nicht aufgrund schlechter Leistungen oder fehlender Arbeitsmoral arbeitslos zu sein, sondern aufgrund ihrer Transition (*„grad geht's ja auch nicht anders“*). Zum anderen aber auch in ihrem Berufswunsch, als Tierärztin zu arbeiten, und der Betonung der Wichtigkeit dieses Berufs.

Ähnlich basiert auch Ediths Arbeitswunsch auf diesem doppelten Wunsch nach Anerkennung – sie erwähnt im Interview immer wieder die Unfreiwilligkeit ihrer Arbeitslosigkeit (sie wurde entlassen, weil sie sich nicht gegen Corona impfen lassen wollte) und den Wunsch, sich in Zukunft als Heilpädagogin selbstständig zu machen, wobei Edith vor allem die Selbstständigkeit als Statusmerkmal hervorhebt.

Bei Teréz lässt sich der Arbeitswunsch nicht so einfach in tätigkeitsbezogene Motive und Anerkennungsmotive auftrennen, beides spielt für sie eine Rolle – sowohl der Wunsch nach einer geregelten Tätigkeit (und damit auch nach einem geregelten Tagesablauf), aber eben auch die Angst, also arbeitslose Frau kein vollständiges Mitglied der Gesellschaft mehr zu sein: *„Und ich habe irgendwie die Panik, dass ich nie mehr wirklich dazu gehören werde.“* (I12, 70)

Etwas anders argumentiert Sophie. Ihr Arbeitswunsch resultiert letztlich aus ihrer eigenen Abwertung ihrer jetzigen Rolle als Mutter. Sophie hat ihre Arbeitslosigkeit ähnlich umgewidmet wie Eva oder Nesrin, allerdings fehlt ihr der Moment der Freiwilligkeit, da sie ungewollt schwanger wurde. Sie beschreibt sich selbst als *„Hausfrau und Mutter“*, aber nicht im Stolz, sondern als da, *„wo ich ja nie sein wollt“*. (I8, 69) Ihre Rolle sieht Sophie, die eigentlich eine Karriere im Theaterbetrieb anstrebte, negativ, sich selbst hingegen beschreibt sie als emanzipiert. Insofern wünscht sich Sophie eine Arbeit auch als Signal an die Umwelt, dass sie eigentlich keinem traditionellen Rollenverständnis anhängt.

2.5 Keine Suche nach neuer Arbeit

Trotz des grundsätzlichen Arbeitswunsches suchen die interviewten Frauen derzeit allesamt keine neue Arbeit, d.h. sie haben in den letzten Wochen vor den Interviews keine Bewerbungen verschickt. Eine Ausnahme ist Teréz, die nach ihrer Genesung jetzt wieder Stellenanzeigen sichtet und sich bereits einige Male erfolglos beworben hat, wobei auch sie im Interview sagt, dass sie nach diesen Erfahrungen nun erstmal aufgehört habe, sich aktiv zu bewerben.

Diese Resignation angesichts erfolgloser Bewerbungen stellt den ersten Grund dar, weshalb manche Frauen derzeit keine neue Stelle suchen. Neben Teréz zeigt sich auch Edith resignativ, wenn sie für sich aufgrund ihrer Weigerung, sich gegen Corona impfen zu lassen, kaum Chancen auf eine neue Stelle vermutet: *„Nur was soll das bringen wenn ich sag ‚Okay dann meld ich mich beim AMS‘, und dann schicken die mich wieder in die Schulen und die fragen mich dann nach der Impfung? Also das bringt ja nix, das ist mir schon klar, dass das für mich hier im Land vorbei ist.“* (I2, 27) Während Teréz resigniert angesichts ihrer subjektiv geringen Arbeitsmarktchancen, führt die Resignation bei Edith hingegen zum Fassen eines neuen, alternativen Plans: Sich als Heilpädagogin selbständig machen.

Ediths Zitat verweist auf den zweiten Grund, weshalb manche Frauen sich derzeit nicht arbeitssuchend gemeldet haben, nämlich eine entweder zurückliegende oder bereits im Vorhinein antizipierte ausbleibende, unzureichende Unterstützung seitens des Arbeitsmarktservices. Edith etwa erwartet sich vom AMS keine Hilfestellung, zumal sie auch eine Absage auf ihre Anfrage, ins Unternehmensgründungsprogramm aufgenommen zu werden, erhalten hat. Neben Edith fühlte sich auch Vera beim AMS nicht ausreichend unterstützt, ihr Ansuchen nach einer Umschulung in eine Bürotätigkeit wurde nicht bewilligt: *„Ja, AMS müsste viel mehr machen. Die Beraterinnen sagen z.B., ‚Du musst auch weiter -, du musst irgendwo arbeiten gehen‘. Aber ich hab gesagt, ich will eine Ausbildung machen. Ja weil das ist jetzt auch 15 Jahre her, dass ich die Lehre gemacht hab (zur Speditionskauffrau, Anm.). Ich will jetzt mal eine Ausbildung machen und dann arbeiten gehen. Aber sie haben nicht geholfen und sie haben nichts gemacht. Sie haben immer gesagt, ‚Es ist schwer, du kannst das nicht, du kannst das nicht.‘“* (I11, 18)

Bei der ehemaligen Qualitätsmanagerin Eva hingegen ist es der antizipierte Bewerbungsdruck in Kombination mit der Resignation, eine mit der Kinderbetreuung vereinbare neue Stelle zu finden, die dazu führen, dass sie sich nicht beim AMS als arbeitssuchend meldet.

In zwei Fällen meldeten sich Frauen nicht arbeitssuchend beim AMS, weil sie dort Diskriminierung erlebten oder befürchteten: Anna aufgrund ihrer Transition, und Nesrin, die von ihrem Berater rassistisch motiviert beleidigt wurde.

Dass das AMS nicht als Unterstützung angesehen wird, ist in den meisten Fällen aber nicht der eigentliche Grund, weshalb diese Frauen in den letzten Wochen keine Bewerbungen verschickt haben. Vielmehr stehen jene Faktoren dahinter, die entweder auch schon die ausschlaggebenden Gründe für die Arbeitslosigkeit waren oder die den Frauen nun helfen, ihre Arbeitslosigkeit zu bewältigen. Es sind z.B. gesundheitliche Gründe (Anna, Melanie, Klara, Teréz) oder berufliche Umorientierungsphasen (Edith, Vera), die diesen Frauen die Arbeitssuche derzeit erschweren oder verunmöglichen. In der anderen Hälfte der Fälle ist es die Kinderbetreuung bzw. die Pflege von Angehörigen (Inga, Eva, Nesrin, Renate, Sophie, Maria).

Ob und in welchem Ausmaß arbeitslose Männer und Frauen nach neuen Jobs suchen, hängt von einer Vielzahl an Faktoren ab. Bisherige Forschungsergebnisse betonen im Wesentlichen die Relevanz von drei Faktoren in Bezug auf Geschlechterunterschiede: Die ökonomische Situation des Haushalts, die bisherige Einbindung in den Arbeitsmarkt sowie die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit (Sharone 2013; Gatta 2014). Sharone kam in ihrer Studie *„Flawed system/flawed self: Job searching and unemployment experiences“* aus 2013 diesbezüglich aber zum Schluss, dass es letzten Endes *immer* die ökonomische Lage sei, die ausschlaggebend dafür ist, wie intensiv arbeitslos gewordene Frauen wieder nach einem neuen Job suchen. Das Geschlecht spiele laut ihr lediglich bei der Deutung der eigenen Arbeitslosigkeit eine Rolle – arbeitslose Frauen würden dazu tendieren, ihre Arbeitslosigkeit runterzuspielen und ihre Aufgaben im Haushalt und in der Kinderbetreuung überzubetonen (Sharone 2013). Dass dies aber nur unter sehr bestimmten Voraussetzungen gelingt, wurde im vorliegenden Bericht bereits mehrmals betont. Eine Antwort auf die Frage, inwieweit diese „Umwidmung“ wiederum Einfluss darauf hat, ob arbeitslose Frauen sich nach einer neuen Arbeit umschaun oder nicht, blieb die Studie schuldig. Mit Blick auf die geführten Interviews zeigt sich nun, dass insbesondere die Kinderbetreuung für arbeitslos gewordene Mütter eine willkommene Alternative zu den Mühen am Arbeitsmarkt darstellt, eine *„gesellschaftlich anerkannte Alternativrolle“*, wie bereits Kronauer und Kollegen 1993 in ihrer Studie *„Im Schatten der Arbeitsgesellschaft“* festgestellt haben (Kronauer et al. 1993, 209). Ähnliche Deutungsmuster stellen sich bei einer Erkrankung ein – auch hier wird die eigene Arbeitslosigkeit als *„erwerbsbiographische Auszeit“* (ebd.) gesehen, in der auch keine Suche nach neuer Arbeit stattfinden müsse. Bleiben die zwei Frauen, die sich derzeit in einer beruflichen Umorientierungsphase befinden – Edith, die sich selbständig machen möchte, und Vera, die in einen Bürojob wechseln möchte. In

beiden Fällen blieb eine Unterstützung seitens des AMS aus, was letztlich dazu führte, dass sich die beiden Frauen selbst nach neuen Möglichkeiten umschauen.

Derart lässt sich also zusammenfassen, weshalb diese zwölf Frauen zur sogenannten „Stille Reserve“ zählen. Sie haben ihre Jobs verloren, wünschen sich irgendwann wieder eine neue Arbeit, suchen derzeit aber nicht aktiv danach. Aber reicht diese Zusammenfassung als Erklärung aus? Oder stehen hinter diesen zwölf Biographien nicht noch weitere Faktoren, weitere Dynamiken, weitere Lenkungsmechanismen, die diese Frauen in die „Stille Reserve“ führten?

3 Conclusio - Zur Arbeitsrealität von Frauen in Österreich

Herabwürdigungen und Diskriminierung.

Mobbing durch Kolleginnen und Kollegen.

Sexuelle Belästigungen.

Hohe Arbeitsbelastungen, psychisch wie körperlich.

Gesundheitliche Probleme und schwere Erkrankungen.

Ein geringes Einkommen.

Doppel- oder Dreifachjobs, meist in Hilfsarbeit.

Unsichere Jobs, immer wieder Arbeitslosigkeit.

Fehlende Unterstützung beim AMS.

Kaum Aufstiegsperspektiven.

Keine Mitsprachemöglichkeiten.

Arbeitszeiten am Rand – in der Früh, am Abend oder am Wochenende.

Sorgearbeit, Kinderbetreuung und die Vereinbarkeitsfrage.

Die Rolle als alleinige Familienerhalterin.

Die Erzählungen der interviewten Frauen sind geprägt von solchen Momenten. Am Ende aber sind die Deutungen, weshalb ausgerechnet *sie* zur „stillen Reserve“ zählen, nicht ohne Rückblick auf die beruflichen Vorgeschichten dieser zwölf Frauen zu verstehen. Hatte die Studie ursprünglich zum Ziel, Anzahl und Hintergründe von Frauen in der „stillen Reserve“ zu beleuchten, stellt sich nun heraus, dass sich über diese Gruppe auch Einblicke gewinnen lassen in zutiefst prekäre¹¹ Arbeitsrealitäten und Erwerbsbiographien von Frauen in Österreich. Es sind Geschichten aus Arbeitsrealitäten, die im politischen und medialen Diskurs meist unerzählt bleiben.

Es ist vermutlich kein Zufall, dass acht der zwölf arbeitslosen Frauen zuvor in vermeintlich „einfachen“ Dienstleistungsberufen gearbeitet haben, an denen, wie ihre Schilderungen aber zeigen, nichts „einfach“ ist. Supermarktkassiererinnen, die von Kund:innen und Vorgesetzten angepöbelt werden. Kellnerinnen, Rezeptionistinnen, Masseurinnen, für die das Einkommen oft nicht reicht. Flugbegleiterinnen, die sexuelle Übergriffe hinnehmen müssen. Altenpflegerinnen, denen die Arbeitsbedingungen oftmals ihre eigentliche Arbeit

¹¹ „Als prekär kann ein Erwerbsverhältnis bezeichnet werden, wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und anerkannt wird. Und prekär ist Erwerbsarbeit auch, sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit in einem Ausmaß verbunden ist, das gesellschaftliche Standards deutlich zuungunsten der Beschäftigten korrigiert.“ (Dörre 2009, S. 48)

verunmöglichen. Und in den wenigen Fällen, in denen die Frauen nicht aus solchen Dienstleistungsjobs stammen, arbeiteten sie zuvor als Gesundheits- und Krankenpflegerinnen bis zum Burn-Out, als Lageristin unter körperlich kaputtmachenden Arbeitsbedingungen, als Qualitätsmanagerin in überlangen Arbeitszeiten oder als Sonderpädagogin in emotional sehr belastenden Situationen. Es sind überwiegend klassische „Frauenberufe“, in denen diese Frauen bisher gearbeitet haben, Branchen und Berufe, in denen die Mehrheit der Beschäftigten seit jeher weiblich ist. Wenn verbreitet wird, dass die enorme Zunahme der Frauenbeschäftigung in den letzten Jahrzehnten zu einem überwiegenden Anteil über Teilzeitbeschäftigung erfolgte, dann wird überdeckt, dass auch die Zahl der besonders schlecht abgesicherten, niedrig entlohnten und in jeder Hinsicht prekären Arbeitsverhältnisse deutlich zugenommen haben – und auch diese betreffen Frauen überdurchschnittlich häufig.

Erwerbsarbeit hat in den letzten 40 Jahren vieles an ihrer integrativen Wirkung verloren. Die Moderne hinterlässt heute am Arbeitsmarkt immer mehr Verliererinnen und Verlierer. Von einer „*regressiven Moderne*“ spricht der deutsche Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaftler Oliver Nachtwey, von Fortschritten also, die für manche Gruppen in unserer Gesellschaft Rückschritte beinhalten (Nachtwey 2016). Jeder Schritt nach vorne heißt, dass andere zurückgeworfen werden. Beispiele dafür gibt es viele, am prominentesten aber ist genau jene gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen. Zu arbeiten war eine der zentralen Sprungfedern für die Emanzipation von Frauen, die nun nicht mehr länger ökonomisch ans männliche Ernährermodell gebunden waren. Im selben Augenblick aber formierten sich die Beschäftigungsverhältnisse unter der marktfreundlichen Devaluation weiblicher Tätigkeiten neu: Pflege, Reinigung, Kinderbetreuung, Kassieren, Haarschneiden, Kochen und Servieren – Arbeiten, die Frauen früher ohne Bezahlung geleistet haben, wurden nun zur *Erwerbsarbeit*, die aber seit jeher geringer entlohnt wird als der Standard, und oftmals mit weniger Rechten und weniger sozialen Sicherheiten ausgestattet ist.

Die Ausbreitung atypisch bis prekärer Beschäftigungsverhältnisse ging aber nicht *ursächlich* von der höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen (oder Minderheiten wie z.B. ausländischen Staatsbürger:innen, Menschen mit Behinderungen oder LGBTIQ-Personen) aus. Sie ist auch nicht – entgegen allen populären Kapitalismuskritiken der neueren Zeit – systemimmanent. Beides würde die eigentliche Verantwortung nur vernebeln. Nein, die Prekarisierung eines bestimmten Teils der Bevölkerung war und ist *politisch* intendiert oder sogar initiiert.

Arbeitsrechtliche Flexibilisierungen, Privatisierungen und die Aufhebung von Verboten einzelner Beschäftigungsformen wie etwa Leiharbeit in den 1980er und 1990er Jahren haben zweifelsohne zur Verbreitung atypischer

Beschäftigungsverhältnisse beigetragen. Diese Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen fand vor dem Hintergrund eines breiten strukturellen Wandels in der Arbeitswelt statt. Globalisierung und die Öffnung der Märkte nach außen, steigende Arbeitslosigkeit bei sinkenden Wachstumsraten, denen man u.a. mit der Privatisierung und Liberalisierung staatlicher Aktivitäten zu begegnen versuchte, sowie rasante Fortschritte in der Informations- und Kommunikationstechnologie führten sowohl auf Seite der Arbeitgeber:innen als auch ihrer Arbeitnehmer:innen zu immer mehr Flexibilitätserfordernissen. Spätestens in den 1990er Jahren konnte man auf politischer Ebene beobachten, wie wirtschaftsliberale Marktlogiken dominierten, während die soziale Frage immer weiter ausgeklammert wurde. Stabilität, Sicherheit und sozialer Aufstieg haben seitdem genauso wie die Integrationskraft der Erwerbsarbeit deutlich abgenommen. Dies gilt im besonderen Maße für den stark gewachsenen Dienstleistungssektor.

In den Erzählungen der zwölf interviewten Frauen der „stillen Reserve“ lassen sich zahlreiche Anhaltspunkte für die niedrige Integrationskraft in diesen „Frauenberufen“ finden. Zum Beispiel die geringe finanzielle Absicherung - Arbeit garantiert heute nicht mehr für jeden und jede ein existenzsicherndes Einkommen. Rund 300.000 Menschen in Österreich sind armutsgefährdet, obwohl sie arbeiten, viele davon in Niedriglohnbranchen. Arbeit strukturiert aber auch nicht mehr länger unseren Tag so wie sie es noch vor vierzig Jahren getan hat. Aus den Daten des Österreichischen Arbeitsklima Index geht zum Beispiel hervor: Immer mehr Arbeitnehmer:innen arbeiten entgrenzt oder auf Abruf, die Erreichbarkeits-erwartungen seitens der Arbeitgeber:innen sind immer mehr gestiegen. Aufgaben und Qualifikationsniveau passen für manche Gruppen nur selten zusammen – ca. ein Drittel fühlt sich laut Arbeitsklima Index für den Job über- oder unterqualifiziert, auf Dauer wird die Arbeit dadurch zur Über- oder Unterforderung. Arbeit ist heute auch nicht mehr für alle Gruppen sozial inkludierend: Ein Fünftel aller Beschäftigten erlebte in der Arbeit in den letzten drei Jahren Diskriminierung – Frauen, insbesondere Frauen aus unteren Klassen, am häufigsten. Derart verleiht Arbeit aber auch keinen positiven sozialen Status mehr, sondern kippt in den Negativbereich – den des sozialen Abstiegs. Diesen darf man sich aber weder als aktiven Schritt nach unten noch als schicksalhaftes Fallen ins Bodenlose vorstellen. Der soziale Abstieg – auch das zeigen die Einzelinterviews sehr deutlich – drückt sich vielmehr im Alltagskampf dieser Frauen auf mindestens drei Ebenen aus: Jene der Gesunderhaltung angesichts gesundheitsschädlicher Arbeitsbedingungen, jener der materiellen Absicherung angesichts zu niedriger Entlohnung, und jener der Würde und Anerkennung angesichts von Diskriminierungen und Abwertungen.

Insgesamt zieht sich die Kombination aus hohen Arbeitsbelastungen bei gleichzeitig geringer Entlohnung und kontinuierlichen Abwertungserfahrungen nicht nur durch sämtliche Interviews, sondern durch die gesamten Erwerbsbiographien der

zwölf Frauen. Beispielhaft dafür steht Ingas Geschichte: Sie, die nach dem Tod des Vaters und dem Schlaganfall der Mutter ihr Studium abbricht, zur Familienerhalterin wird, von Litauen nach Deutschland auswandert um dort zunächst als Kellnerin, Köchin und Putzfrau in einem Kebap-Restaurant für 300 DM pro Woche zu arbeiten. Inga, die dann schwanger wird, ihr Baby nach Litauen zu ihrer Mutter und ihrem Bruder bringt, dieses Mal nach Österreich zieht, um hier als Rezeptionistin, Kellnerin, Reinigungskraft, Telefonistin zu arbeiten - meist gleichzeitig. Die Hälfte des Geldes schickt sie weiterhin ihrer Familie in Litauen, die andere Hälfte reicht kaum zum Überleben. Inga, die dann als Wellness-Masseurin zum ersten Mal so etwas wie Anerkennung und Spaß im Beruf erfährt, eine Ausbildung zur medizinischen Masseurin beginnt aber nicht beenden kann, weil die Mutter wenige Tage vor der Abschlussprüfung ins Koma fällt. In der Corona-Pandemie verliert Inga ihren Job. Sie lernt ihren jetzigen Mann kennen, wird schwanger und kümmert sich nun um das gemeinsame Kind mit dem Plan, nächstes Jahr die Ausbildung zur medizinischen Masseurin zu absolvieren.

Auf die Frage nach ihrem bisherigen Arbeitsleben antwortet Inga: *„Ach, es waren so viele Jobs, ich weiß es gar nicht mehr. Überall einfach schwierig nur, ja. Also sehr schwierig. Musst du halt schauen. (...) Gute Jobs gibt es nicht so viele, ja, aber ich hab immer schnell gefunden neue Jobs.“* (I3, 36) Inga beschreibt hier eine Erfahrung, die untere Erwerbsklassen, insbesondere im Dienstleistungssektor, am häufigsten machen – ein Arbeitsmarkt mit Drehtüren, der nur noch Chancen auf einen nächsten prekären Job enthält. Neun der zwölf Frauen waren auch schon früher arbeitslos. Keine andere Erwerbsklasse erlebt so viele Jobwechsel wie die neue „service class“. Die alte Geschichte, ein Leben lang bis zur Pension bei einem, und zwar *nur* dem einen Arbeitgeber, zu arbeiten, ist für sie auserzählt. Im Durchschnitt hatten 50 bis 60-jährige Dienstleistungsarbeiterinnen rückblickend sechs Arbeitgeber, die Spannweite reicht jedoch bis zu 30 unterschiedlichen Arbeitgebern. 63% aller Dienstleistungsarbeiterinnen waren in ihrem Erwerbsleben schon einmal arbeitslos, keine andere Erwerbsklasse weist derart hohe Arbeitslosigkeitsrisiken auf, nicht einmal Hilfsarbeiter:innen in Industrie und Produktion.¹²

Es ist dies also die andere Seite des Beschäftigungszuwachses der letzten Jahre und Jahrzehnte in Österreich – die Entstehung, Förderung und anschließende Ausblendung eines Niedriglohnsektors, in dem schon vor der Corona-Pandemie fast 400.000 Frauen für rund zehn Euro pro Stunde zur Arbeit gingen. Rund drei Viertel der Beschäftigten mit Niedriglohn arbeiteten in Dienstleistungsberufen oder zählten zu den Hilfsarbeitskräften. Der geringe Lohn ist aber nicht das einzige Charakteristikum in diesen Berufen. Fast 60% der Arbeitsverhältnisse sind

¹² Eigene Berechnungen aus dem Arbeitsklima Index, Analysezeitraum: 2015-2022

atypisch, insbesondere Teilzeit und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse dominieren den Niedriglohnbereich. Das soll jedoch nicht verdecken, dass auch 17% aller Vollzeit beschäftigten Frauen zu einem Niedriglohn arbeiteten. (Geisberger 2021)

Auf die Frage nach positiven und negativen Erlebnissen in ihrem Arbeitsleben sagte Inga: *„Also, das waren manchmal schon schwierige, sehr sehr anstrengende Jobs, hart ja. Putzen war das schwerste. Und der Chef immer unzufrieden, immer sollte ich schneller und noch mehr. (...) Und ich verstehe, die Leute sind gestresst und so, aber auch die Kolleginnen oft waren nicht nett. Ich habe gearbeitet durch und ich habe allen geholfen wenn sie Hilfe gebraucht haben, aber wenn ich Hilfe gebraucht hatte, war fast niemand da.“* (I3, 41) Fasst man die Antworten der Frauen auf die Frage nach positiven und negativen Erlebnissen zusammen, überwiegen die negativen Schilderungen deutlich, gleichzeitig zeigt sich die Arbeitsrealität für Frauen in unteren Erwerbsklassen und insbesondere von Dienstleistungsarbeiterinnen sehr deutlich. Den wenigen positiven Nennungen – zumeist war es das eigene Einkommen und die damit verbundene Autonomie – stehen Schilderungen von Mobbing und Diskriminierung, emotional und körperlich sehr belastenden Arbeitsbedingungen, Konflikten mit Vorgesetzten, überlangen oder atypischen Arbeitszeiten, kaum vorhandenen Mitsprachemöglichkeiten, ungerechtfertigten Kündigungen, nicht der Qualifikation entsprechenden Aufgaben, sexuellen Übergriffe, Kündigungen bei längeren Erkrankungen und letztlich immer wieder auch kleinere und größere Abwertungserfahrungen in der Arbeitswelt gegenüber.

Diese negativen Erfahrungen sind entscheidend zum Verständnis der Hintergründe und Motive, weshalb diese Frauen nun nicht mehr aktiv nach Arbeit suchen, obwohl sie grundsätzlich gerne arbeiten würden. Sei es die Kinderbetreuung, die Genesung nach einer Erkrankung oder die eigenständige berufliche Neuorientierung – in sämtlichen Fällen war es eine aktive Entscheidung *gegen* die Arbeitssuche und *für* den Rückzug aus einem Arbeitsmarkt, der ihnen schlichtweg keine Perspektiven mehr auf eine Verbesserung ihrer Lage, auf soziale Absicherung oder auf eine gesellschaftliche Integration geboten hat.

Welche Handlungsoptionen ergeben sich nun vor diesem Hintergrund?

Geht es um die Verbesserung der Wiedereinstiegschancen für arbeitslose Frauen, steht meist der Ausbau von passenden und leistbaren Kinderbetreuungseinrichtungen an erster Stelle. Angesichts der Ergebnisse der vorliegenden Studie ist zumindest fraglich, ob damit auch Frauen aus der „stillen Reserve“ wieder zurück auf den Arbeitsmarkt geholt werden könnten. Für diese Frauen ist die Kinderbetreuung zur gesellschaftlich anerkannten Alternativrolle geworden, sie erleben ihre Arbeitslosigkeit dementsprechend auch nicht als problematisch oder als zu

überwindendes kritisches Lebensereignis. Eine aktive Arbeitsmarktpolitik stößt hier schnell an ihre Grenzen, zumal die interviewten Mütter auf die Frage, was ihnen helfen würde, rasch wieder eine neue Arbeit zu finden, allesamt sagten, dass sie ja gar nicht so schnell wieder zurück ins Erwerbsleben wollen. Ähnliches zeigt sich auch für Frauen, die aufgrund der Pflege von Angehörigen derzeit keine Arbeit suchen – auch sie wünschen sich derzeit keine Unterstützung, sie sehen ihre Situation nicht als Verschlechterung, sondern sie haben die Übernahme der Sorgearbeit selbst aktiv gewählt.

Dieser Moment der *aktiven Entscheidung* ist zentral für diese Frauen. Denn auch wenn die meisten von ihnen unfreiwillig arbeitslos geworden sind, taten sich in der Arbeitslosigkeit Alternativen für sie auf, die ihnen mehr Handlungsspielraum ermöglichten als sie für sich selbst am Arbeitsmarkt sahen und erlebten. Dennoch sollte eine aktive Arbeitsmarktpolitik in Zukunft auch auf Menschen in der „stillen Reserve“ zugehen, etwa indem Kontakt- und Beratungsmöglichkeiten etabliert werden, die aber die aktive Arbeitssuche nicht zwingend voraussetzen.

Nimmt man die Erzählungen der Frauen ernst, dann sind die Handlungsoptionen aber weniger in der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu suchen, sondern letztlich in der Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen am Arbeitsmarkt. Wenn in Österreich die Rede von „Arbeitsanreizen“ ist, dann dreht sich die Diskussion zumeist um die Leistungsansprüche und Höhe des Arbeitslosengeldes. „Arbeitsanreiz“ meint in diesem Verständnis also das Gegenteil – es geht um die Verschärfung des Drucks auf Arbeitslose, um diese zur Arbeitssuche und rascheren Annahme von neuen Jobs zu „motivieren“. Über tatsächliche Arbeitsanreize im Sinne einer Erhöhung des Angebots an existenzsichernden, gesunderhaltenden und würdevollen Jobs wird hingegen kaum debattiert.

Dies beginnt beim Einkommen. Fast alle Frauen, die zuvor in einfachen Dienstleistungsberufen gearbeitet haben, berichten von zum Teil großen Schwierigkeiten, mit dem Einkommen auszukommen. Viele der Frauen arbeiteten in Jobs mit niedriger Teilzeit, in geringfügigen Nebenjobs oder beides gleichzeitig. Hier bedarf es einer Auf- und Neubewertung von Dienstleistungsjobs, insbesondere in systemrelevanten Branchen und Berufen, etwa durch eine starke Anhebung der Kollektivvertragslöhne.

Gleichzeitig sollten die Arbeitsbelastungen in diesen Berufen gesenkt werden. Das betrifft sowohl die körperlichen als auch emotionalen Belastungen, etwa in der Pflege, als Regalbetreuerin, als Kellnerin oder in der Logistik. Arbeiten im Stehen, das Heben und Tragen schwerer Lasten oder das Arbeiten in Zwangshaltung sind körperlich sehr anstrengende Tätigkeiten. Für den Pflegebereich zeigen Studien, dass Schulungen der Mitarbeiter:innen (etwa über eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung), rückenfreundliche Arbeitsmethoden,

eine Verbesserung der Arbeitsabläufe, die Anschaffung von technischen Hilfsmitteln bis hin zu Partnerschaften mit Sport- und Fitnesscentern die subjektiv empfundenen Belastungen sinken lassen (Europäische Kommission 2010). Solch gesundheitsfördernde Maßnahmen sind auch für andere Branchen und Berufe denkbar.

Abseits der jeweiligen Arbeitsbedingungen in den Berufen sollten prekäre Beschäftigungsverhältnisse eingedämmt und „ent-prekarisiert“ werden, d.h. sozial und rechtlich besser abgesichert. Das beginnt beim Arbeitsrecht. Frühere Reinigungskräfte, Kassiererinnen, Call-Center-Interviewerinnen und Kellnerinnen berichteten in den Interviews immer wieder, dass z.B. Entgeltansprüche nicht abgegolten wurden. In diesem Zusammenhang sind die Arbeitsrechtsberatung und der Rechtsschutz unbedingt positiv zu erwähnen. Eine aktuelle Studie zur Situation von Reinigungskräften empfiehlt zudem eine Vereinfachung des dortigen Kollektivvertrags, insbesondere hinsichtlich der Transparenz, aber auch die gewerkschaftliche Unterstützung von Gründungen von Betriebsrät:innen, um die arbeitsrechtliche Situation in prekären Branchen zu verbessern. (Stadler 2020)

Die direkte politische Steuerbarkeit des Ausmaßes und der Verbreitung atypischer Beschäftigung ist begrenzt. Es gibt aber Gegenbeispiele: Höhere Sozialversicherungsabgaben und eine striktere Auslegung des Arbeitnehmer:innenbegriffs bei Freien Dienstverträgen haben diese einbremsen können. Stärkere Regulierungen von Befristungen und Leiharbeit - etwa in Form eines Maximalanteils pro Betrieb, einer Maximaldauer oder der gänzlichen Abschaffung ohne Sachgrund – könnte der weiteren Verbreitung dieser auf Zeit angelegten Beschäftigungsverhältnisse entgegenwirken.

Eine bessere Absicherung betrifft aber auch die Jobsicherheit und den Kündigungsschutz. Zwei Frauen wurden im Krankenstand gekündigt, hier würde sich ein zumindest minimaler Kündigungsschutz bei Arbeitsunfähigkeit ähnlich wie in der Schweiz empfehlen. Darüber hinaus ergeben sich aber noch weitere Verbesserungsmöglichkeiten für prekär Beschäftigte bzw. gegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Vor diesem Hintergrund ist Österreichs Säumigkeit¹³ der Umsetzung der EU-Vorschriften in den Bereichen „transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen“ sowie „Förderung der Gleichstellung am Arbeitsmarkt“ zu skandalisieren. Diese Vorschriften beinhalten u.a. die Beschränkung der maximalen Laufzeit von Probezeiten auf sechs Monate oder Verbesserungen der Planbarkeit bei Arbeit auf Abruf, schriftliche Begründungen bei Kündigungen sowie ein Fragerecht auf vorhersehbare und sichere Arbeitsbedingungen.

Materielle Sicherheit, Teilhabe und soziale Absicherung sind wesentliche Funktionen von Erwerbsarbeit, die in der Arbeitslosigkeit oftmals verloren gehen. Die

¹³ ORF: „EU geht in Arbeitsmarktbelangen gegen Österreich vor.“ 21. September 2022, online unter: <https://orf.at/stories/3286310/>

zwölf Interviews mit Frauen der „stillen Reserve“ aber zeigen, dass diese integrativen Funktionen von Erwerbsarbeit nicht erst in der Arbeitslosigkeit verloren gehen können, sondern auch schon im Arbeitsleben. Auf die Art ist nicht erst die Arbeitslosigkeit für diese Frauen zur Exklusionserfahrung geworden. Nicht die Arbeitslosigkeit führte zu Resignation, nein, schon die Erwerbstätigkeit in prekären Arbeitsverhältnissen führte innerlich zum Abschied vom Arbeitsmarkt.

Die Interviews mit den zwölf Frauen der „stillen Reserve“ haben aber nicht zuletzt auch aufgezeigt, mit welchen kontinuierlichen Abwertungen, Exklusionen und Diskriminierungserfahrungen Frauen aus unteren Erwerbsklassen in ihrem Berufsleben konfrontiert werden. Abseits der schlechten Rahmenbedingungen ihrer Arbeiten wurden diese Aspekte von den Frauen besonders betont und ausführlich geschildert. Sie verdeutlichen, dass Frauen und ihre Arbeit nach wie vor eine geringere Wertigkeit auf dem Arbeitsmarkt erfahren bzw. als weniger prestigeträchtig gegenüber Männerberufen wahrgenommen werden. Diese Devaluation weiblicher Arbeitstätigkeiten gilt oftmals als Erklärung dafür, warum Frauen weniger verdienen als Männer, obwohl Frauen – wie die Corona-Pandemie gezeigt hat – am häufigsten in systemrelevanten Berufen beschäftigt sind. Wie die Interviews gezeigt haben, beschränkt sich diese Devaluation aber nicht nur auf die Entlohnung – die Frauen berichteten durchgehend von Abwertungen ihrer Person oder ihrer Arbeitsleistungen, etwa wenn es um Beförderungen, Mitsprachemöglichkeiten, das Einbringen neuer Ideen, Arbeitszeitsouveränität und Planbarkeit oder die Forderung nach sicheren, gesunderhaltenden Arbeitsbedingungen ging.

Hier lässt sich am Ende an jüngere Forschungsergebnisse zur Diskriminierung und zu Diskriminierungserfahrungen von Frauen in Österreich anschließen (vgl. Schönherr 2020). Demnach erleben Frauen in Österreich Diskriminierung immer noch am häufigsten in der Arbeitswelt. 22% aller Frauen fühlten sich in den letzten drei Jahren in der Arbeit diskriminiert. Die fünf häufigsten Schilderungen im Arbeitsbereich betrafen eine unsachgemäße Kritik an der Arbeit, Gerüchte und üble Nachrede, das bewusste Zurückhalten von Informationen, ein niedrigeres Einkommen trotz gleicher Position und Tätigkeit sowie Anspielungen, Spitznahmen und Kommentare. Auffällig aber ist: Nicht einmal die Hälfte dieser Frauen führt die erlebte Diskriminierung auf ihr Geschlecht zurück. Hinzu kommt, dass strukturelle Diskriminierungen oft gar nicht hinterfragt oder sogar geleugnet werden. Stattdessen entwickeln diese Frauen oft eine individualistische Perspektive, ein individuelles Sich-Durchsetzen, ein „*Vertrauen in die individuelle Einlösbarkeit von Gleichheits- und Selbstbestimmungsansprüchen*“ (Thon 2008, 455).

Individuelle und selbstbestimmte Handlungsmöglichkeiten rücken damit in den Vordergrund, sich selbst nimmt man aber nicht mehr als Mitglied einer stigmatisierten und diskriminierten Gruppe wahr. Problematisch wird das spätestens dann, wenn die häufigste Reaktion auf eine Diskriminierung der Rückzug ist. Fast die Hälfte aller Frauen, die Opfer einer Diskriminierung werden, sagen, sie wussten nicht, was sie dagegen hätten tun können, mehr als 40% haben sich zurückgezogen, und 28% behielten die Diskriminierung komplett für sich, erzählten sie also nicht einmal ihren Partner:innen oder nahestehenden Freund:innen.

Vor diesem Hintergrund sind auch die vorliegenden Ergebnisse besser zu verstehen. Der Rückzug vom Arbeitsmarkt in die „stille Reserve“ ist damit eine individuelle Reaktion auf anhaltend prekäre Arbeitsverhältnisse, auf kontinuierliche Abwertungen und Devaluationen, auf fehlende Aufstiegs- oder Verbesserungsperspektiven und letztlich insgesamt auf eine Arbeitswelt, die insbesondere Frauen aus unteren Erwerbsklassen kaum Arbeitsanreize bietet, im Gegenteil, die sie entwürdigt, verarmt, erkranken lässt, und am Ende still werden lässt.

Literaturverzeichnis

AMS Österreich (2022): Geschäftsbericht 2021.

Benes, E., Walsh, K. (2018): Measuring employment in Labour Force Surveys: main findings from the ILO LFS pilot studies. ILO.

Dörre, K., Castel, R. (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung – Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt: Campus.

Eppel, R., Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Mahringer, H. (2018): Der österreichische Arbeitsmarkt seit der Wirtschaftskrise, WIFO-Monatsberichte, 2018, 91(3), S.191-204.

Europäische Kommission (2010): Occupational Health and Safety Risks in the Health Care Sector: Guide to Prevention and Good Practice.

Frohn, D., Meinhold, F. (2016): Spezifika der Arbeitssituation von Trans*-Beschäftigten in Deutschland auf Grundlage von qualitativen Interviews mit Trans*-Experten_innen.

Fuchs, J., Weber, B. (2021): Neue Schätzungen für die Stille Reserve – erstmalig Anwendung des IAB-Konzepts auf Gesamtdeutschland. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Fuchs, J. (2002): Erwerbspersonenpotenzial und Stille Reserve – Konzeption und Berechnungsweise. In: Kleinhenz G (Hrsg): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg. Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB), Bd. 250, S 79–94

Gatta, M. (2014): All I want is a job! Unemployed women navigating the public workforce system. Stanford, CA: Stanford University Press.

Geisberger, T. (2021): Entwicklung und Verteilung der Niedriglohnbeschäftigung in Österreich und in der EU. Statistische Nachrichten 9: 680-698.

Götz, D.M. (2018): Nichterwerbstätige und geringfügig beschäftigte Frauen: Moderne Dienstleister in der Stillen Reserve des deutschen Arbeitsmarktes. Dissertation. Online unter: <https://publikationen.uni-tuebingen.de/xmlui/handle/10900/86530>

Huinink, J., Konietzka, D. (2007): Familiensoziologie: Eine Einführung. Frankfurt a.M.: Campus

Jahoda, M., Lazarsfeld P., Zeisel H. (1933/1975): Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch. Frankfurt a. M: Suhrkamp, 1933/1975

Killingsworth, Ch. (1968): The Continuing Labor Market Twist. A Further Look at the Relationship Between Employment Change and Labor Force Change, and Some Unanswered Questions. In HEIN, W. S. (Hrsg.): HEINONLINE: 91 Monthly Lab. Rev. 12 (1968). Buffalo/USA. S. 12-17.

Kronauer M., Vogel B., Gerlach F. (1993): Im Schatten der Arbeitsgesellschaft. Arbeitslose und die Dynamik sozialer Ausgrenzung. Frankfurt a.M.: Campus

Kulik, L. (2000): The impact of gender and age on attitudes and reactions to unemployment: the Israeli case. Sex Roles 2000; 43:85–104.

Leana, C., Feldman D. (1991): Gender differences in responses to unemployment. J Vocat Behav

Müller U., Heinzl-Gutenbrunner M. (2001): Krankheiten und Beschwerden (subjektive Gesundheit) unter Bewertung der eigenen Gesundheit. Materialien zur Bevölkerungswissenschaft, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.

Nachtwey, O. (2016): Die Abstiegsgesellschaft. Frankfurt: Suhrkamp

Offe, C. (1983): Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie. In: Matthes, Joachim. Krise der Arbeitsgesellschaft? Campus-Verlag. Frankfurt/Main

Rengers, M. & Fuchs, J. (2022): Stille Reserve in Deutschland: Gemeinsamkeiten und Unterschiede zweier Konzepte. Ergebnisse für das Jahr 2019. In: AStA Wirtsch Sozialstaat Arch (2022). <https://doi.org/10.1007/s11943-022-00309-3>

Rosenthal, G. (2008): Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung. 2. korrigierte Auflage, Weinheim/München.

Schönherr, D. (2020): Diskriminierungserfahrungen von Frauen in Österreich. Sonderauswertung der Studie „Diskriminierungserfahrungen in Österreich“. Im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Sharone, O. (2013): Flawed system/flawed self: Job searching and unemployment experiences. Chicago: University of Chicago Press.

Stadler, B. (2020): „Da müssen wir wirklich etwas ändern.“ Problemlagen, Arbeitsrechtsberatung und Rechtsschutz in der Reinigungsbranche. FORBA-Forschungsbericht im Auftrag der Arbeiterkammer Wien (AK Wien)

Thon, Ch. (2008): Frauenbewegung im Wandel der Generationen. Eine Studie über Geschlechterkonstruktionen in biographischen Erzählungen. Bielefeld: transcript

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Arbeitslose 2020 – 2022 (nationale und internationale Definition)	8
Tabelle 2: Unterscheidung Arbeitslose vs. „stille Reserve“	10
Tabelle 3: Soziodemografische Indikatoren der weiblichen „stillen Reserve“	13
Tabelle 4: Berufshauptgruppe im letzten Beruf der weiblichen „stillen Reserve“	13
Tabelle 5: Hauptgrund für fehlende Bewerbungsaktivitäten	14
Tabelle 6: Soziodemografische Merkmale der interviewten Frauen	25
Tabelle 7: Erwerbsmerkmale der interviewten Frauen	26

Abbildungsverzeichnis




Abbildung 1: Arbeitslose und „stille Reserve“ 2020-2022	11
Abbildung 2: Arbeitslosenquote und Erweiterte Arbeitslosenquote	11
Abbildung 3: Arbeitslose und „stille Reserve“ nach Geschlecht 2020 – 2022	12
Abbildung 4: Arbeitslose, „stille Reserve“ und „erweiterte stille Reserve“ 2020 – 2022	16
Abbildung 5: Arbeitslose, „stille Reserve“ und erweiterte „stille Reserve“ 2020 – 2022	16




GERECHTIGKEIT #FÜRDICH

Gesellschaftskritische Wissenschaft: die Studien der AK Wien

Alle Studien zum Download:
wien.arbeiterkammer.at/service/studien



 arbeiterkammer.at/rechner
 youtube.com/AKoesterreich
 twitter.com/arbeiterkammer

 facebook.com/arbeiterkammer
 [@diearbeiterkammer](https://instagram.com/@diearbeiterkammer)
 tiktok.com/@arbeiterkammer



WIEN.ARBEITERKAMMER.AT